



Peuterspeelzaal Huppel-Inn

September 2026

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Pedagogische visie	4
1. <u>Het bieden van fysieke en emotionele veiligheid.</u>	
2. <u>Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden.</u>	
3. <u>Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van sociale vaardigheden.</u>	
4. <u>Het overdragen van normen en waarden.</u>	
Kwaliteit hoog in het vaandel	6
1. <u>De groep en ruimte.</u>	
2. <u>Globale dagindeling.</u>	<i>De eerste opvangdagen</i>
3. <u>Professionals.</u>	<i>Pedagogisch medewerker Stagiaire Vrijwilliger</i>
4. <u>Ouderbetrokkenheid en medezeggenschap.</u>	<i>Oudercommissie</i>
5. <u>Mentorschap en kindvolgsysteem</u>	
6. <u>Veiligheid en gezondheid.</u>	<i>Vierogen principe Pedagogisch coach en beleidsmedewerker Inspectie</i>

Inleiding

Peuteropvang organisatie Huppel - Inn is een kleinschalige opvanglocatie, opgericht in 1972, gevestigd in Wehl. De organisatie biedt opvang aan maximaal 16 kinderen per dag in de leeftijd van twee tot en met vier jaar tijdens de reguliere schoolweken.

In dit pedagogisch beleidsplan wordt beschreven wat Huppel-Inn onder pedagogisch kwaliteit verstaat. Dit document verwoordt de visie van de organisatie en geeft informatie over de doelstellingen en de werkwijze van de organisatie.

**Wanneer er gesproken wordt over het kind, wordt de mannelijke vorm gehanteerd. Hiermee wordt dan zowel een jongen als een meisje bedoeld. Als er wordt geschreven over ouder(s), bedoelt men ook de verzorger(s) van het kind.*

Pedagogische visie

Peuteropvang organisatie Huppel – Inn zet ieder kind centraal. *“Men kan niet van alle kinderen dezelfde sterren maken maar men kan wel proberen ze allemaal één voor één te laten stralen”*. Ieder mens is namelijk uniek in zijn samenstel van biologische, psychologische en sociale aspecten.

Huppel – Inn stelt zich ten doel een uitdagende, warme en veilige omgeving te creëren waarin ieder kind geprikkeld wordt en zich met plezier kan ontwikkelen, ter voorbereiding richting de basisschool. In vaktermen wordt dit een veilig pedagogisch klimaat genoemd. Dit gebeurt binnen een groep van maximaal zestien kinderen van twee tot en met vier jaar. De groepssamenstelling maakt dat kinderen van elkaar kunnen leren. Deelname in groepsvorm draagt bij aan erkenning voor eigen identiteit of het leren aangaan van relaties.

Om een veilig pedagogisch klimaat binnen Huppel – Inn te creëren, wordt er uitgegaan van de vier basisdoelen van Riksen - Walraven die vastgelegd zijn in de wet kinderopvang.

Deze doelen zijn:

- Het bieden van fysieke en emotionele veiligheid.
- Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden.
- Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van sociale vaardigheden.
- Het overdragen van normen en waarden.

1. Het bieden van fysieke – en emotionele veiligheid.

Ontplooiing hangt sterk samen met veiligheid. Wanneer een kind zich veilig voelt, is het kind beter in staat om zich te ontwikkelen en gaat het op ontdekkingsstocht. De term veiligheid is een ruim omvattend begrip dat verschillende gebieden beslaat. Hieronder wordt een onderscheid gemaakt tussen psychologische veiligheid en omgevingsveiligheid.

Binnen Huppel – Inn wordt er gestreefd naar een inzet van een vast team aan pedagogisch medewerkers. Dagelijks worden de kinderen begeleid door minimaal twee gediplomeerde pedagogisch medewerkers, in samenwerking met vrijwilligers en stagiaires.

Zij hanteren een dagprogramma waarbij het liedje vóór het eten en drinken of activiteiten als knutselen en buitenspelen aldoor terugkeren op hetzelfde moment.

De pedagogisch medewerkers benaderen de kinderen vanuit een warm hart. Zij luisteren met aandacht, stemmen hun taalgebruik en lichaamshouding af op het kind door bijvoorbeeld op ooghoogte neer te knielen en bieden troost waar nodig. Er wordt begeleid vanuit positieve benadering. Wat kan er wél in plaats van benadrukken wat niet mag. Kinderen kunnen namelijk positieve feedback beter verwerken dan negatieve feedback. Zij vertonen gedrag opnieuw en vaker wanneer het gedrag positief bekrachtigd wordt.

Verder is er aan ieder kind één pedagogisch medewerker gekoppeld dat fungeert als mentor. Mentorschap draagt bij aan het zorgen voor sensitieve interactie en de opbouw van een veilige relatie met ieder kind. Door intensiever gericht te zijn op een aantal kinderen binnen de groep, is de pedagogisch medewerker beter in staat om in te spelen op de behoeften en ontwikkelingen.

Als laatste zijn er in de ruimtes waar de kinderen zich bevinden veiligheidsmaatregelen getroffen. Er is als voorbeeld sprake van degelijk materiaal en gevaarlijk materiaal/stoffen zijn hoog opgeborgen of staan achter slot en grendel. Tevens hebben alle speelhoeken, zoals de poppenhoek, een duidelijk herkenbare functie wat de kinderen structuur en geborgenheid biedt.

2. Het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden.

Persoonlijke vaardigheden oftewel competenties omvatten kenmerken als zelfstandigheid, creativiteit en communicatie. Binnen onze opvanglocatie zijn de kinderen in staat om in alle vrijheid op ontdekking te gaan. In deze leeftijdsfase hebben kinderen dit nodig voor het ontwikkelen van een gezonde en sterke identiteit. Er vindt afwisseling plaats in zowel spelmateriaal als activiteiten. Ook is het speelgedeelte binnen bijvoorbeeld ingericht met een aantal open vakkenkasten waar een kind op eigen initiatief spelmateriaal uit kan halen.

Verder werken de pedagogisch medewerkers themagericht. Zij bieden gedurende zes tot acht weken dagelijks activiteiten aan die gericht zijn op één centraal thema. Een thema sluit altijd aan bij de leefwereld van de peuters, denkend aan: “wie ben ik” of “ik help op de boerderij”. Door een wisselend activiteiten aanbod met betrekking tot het thema dragen de pedagogisch medewerkers zorg voor dat elke persoonlijke competentie geprikkeld wordt tot ontwikkeling. De pedagogisch medewerkers zetten de doelmatige activiteiten in op het moment dat een kind hieraan toe is.

Er vindt een afwisseling plaats tussen vrij spel, zonder vooropgezet doel en georganiseerde activiteiten. Ook deze handelingswijze is passend bij de ontwikkelingsfase waar de kinderen zich in bevinden.

De pedagogisch medewerker stimuleert de persoonlijke competentie van het kind door in te spelen op grapjes, humor, “gek” doen of “stout zijn” van een kind. Zij belooft en prijst maar stelt ook grenzen als het kind of de groep hierom vraagt. Er wordt steun geboden door te oefenen met het kind op onbekende terreinen maar ook uit te bouwen waar een kind goed in is en wat hij leuk vindt.

3. Het ontwikkelen van sociale vaardigheden.

De dagelijkse groepssamenstelling van twee pedagogisch medewerkers met maximaal zestien kinderen tussen de twee en vier jaar maakt dat ieder van elkaar kan leren en onder andere de sociale competenties ontwikkelen. De pedagogisch medewerker organiseert iedere ochtend een kringactiviteit waar alle kinderen aan deelnemen. Tijdens de kring wordt er gekletst, gelezen, gezongen en gespeeld. Het samenzijn met z’n allen levert ervaringen op die bijdragen aan de sociale vaardigheden van het kind.

Ook organiseren pedagogisch medewerkers regelmatig activiteiten in subgroepen om de onderlinge communicatie te bevorderen. Tijdens deze activiteiten geeft de pedagogisch medewerker invulling aan begrippen als ‘op elkaars beurt wachten’, ‘delen’, ‘samenwerken en ‘respect’.

De pedagogisch medewerkers zijn zich ervan bewust dat zij fungeren als rolmodel. Kinderen zijn geneigd om volwassene na te doen, diens gedrag te kopiëren. Zij verwoorden en laten zien welke gevolgen het gedrag van het kind heeft. Dit doen zij volgens de Gordon methode. De pedagogisch medewerker luistert actief, herkent, benoemt en accepteert de gevoelens van een kind en verwoordt onacceptabel gedrag vanuit de ik – boodschap.

4. Het overdragen van normen en waarden.

Normen en waarden zijn van belang omdat het een kader biedt van hoe om te gaan met elkaar. Ook bij het overdragen van normen en waarden hebben de pedagogisch medewerkers een voorbeeldfunctie. Zij leren kinderen respect te hebben voor elkaar maar ook verantwoord om te gaan met (andermans) materiaal. Normen die gelden tijdens de eet – en drinkmomenten, toiletbezoeken of vrij spel worden door de pedagogisch medewerker uitgelegd en herhaaldelijk benoemd naar een kind.

Normen en waarden kunnen ook verschillen per cultuur. Huppel - Inn besteedt aandacht aan deze cultuurverschillen door rituelen, tradities of feestdagen te bespreken. Hierbij let de pedagogisch medewerker op de interactie tussen de kinderen. Ze laat de kinderen naar elkaar kijken, luisteren en vragen stellen. Zo raken zij over elkaar geïnformeerd en vormen zij een genuanceerd beeld, wat stereotypering en vooroordelen voorkomt.

Hoewel de normen en waarden van collega's over het algemeen grotendeels overeenkomen, kunnen verschillen in opvattingen het nemen van beslissingen soms bemoeilijken. Het geven en ontvangen van feedback is daarom van groot belang. Door hierover met elkaar in gesprek te blijven, zorgen de pedagogisch medewerkers voor een eenduidige pedagogische aanpak richting de kinderen. Het kan overigens ook voorkomen dat de normen en waarden van de pedagogisch medewerkers niet volledig aansluiten bij die van ouders. In dergelijke situaties is het belangrijk om altijd het gesprek met ouders aan te gaan. Samen wordt gezocht naar wederzijds begrip en, waar mogelijk, naar een passende middenweg. Daarbij geldt dat pedagogisch medewerkers nooit zullen handelen op een manier die strijdig is met hun professionele of persoonlijke normen en waarden.

Kwaliteit hoog in het vaandel

Onze pedagogische praktijk is afgestemd op de wettelijke kwaliteitseisen uit de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (wet IKK).

1. De groep en ruimte.

Huppel – Inn is wekelijks van maandag tot en met vrijdag open vanaf acht uur tot aan kwart over twaalf, met mogelijkheid tot verlenging tot aan kwart voor twee in de middag. De locatie bestaat uit één groep waarin dagelijks maximaal zestien kinderen van twee tot en met vier jaar worden opgevangen. Zij worden begeleid door minimaal twee leidsters en eventueel vrijwilligers of stagiaires.

Ieder jaar vindt er binnen de groep doorstroming plaats. Kinderen kunnen starten wanneer zij twee jaar oud zijn en verlaten de opvanglocatie op zijn laatst wanneer zij vier jaar oud worden en doorstromen naar de basisschool.

De binnenruimte bestaat uit een lange gang dat doorloopt biedt naar één grote speelruimte. Hier bevindt zich het spelmateriaal dat verspreid is over verschillende speelhoeken. Deze hoeken zijn ingericht met zowel open als gesloten kasten. De muren zijn voorzien van wandtekeningen in de vorm van gebouwen zoals huizen en winkels, om kinderen de indruk te geven dat ze hier in de echte wereld leven. De ingerichte speelhoeken en wandtekeningen vormen een samenhangend geheel.

De buitenruimte grenst aan het gebouw en is omheind met hekwerk. De kinderen kunnen zich uitleven op de glijbaan, de schommels of in de zandbak. In de nabije schuur bevindt zich spelmateriaal waar de kinderen gebruik van mogen maken. De buitenruimte wordt ingezet voor vrij spel maar nodigt ook uit tot georganiseerde activiteiten in de verschillende seizoenen. Bij extreme hitte in de zomer wordt er uiteraard tussen 12:00 -14:00 geen gebruik gemaakt van de buitenruimte. De kinderen spelen te alle tijden enkel onder begeleiding buiten.

2. Globale dagindeling.

Kinderen komen binnen en worden verwelkomd door de pedagogisch medewerkers. Voor ouders is dit het moment van overdracht en hebben de kinderen ruimte voor vrij spel. Er wordt getracht dat ieder kind om half negen gebracht is zodat het dagprogramma gestart kan worden.

Na het moment van vrij spel nemen de kinderen plaats in de kring waar gekletst, gezongen of voorgelezen wordt. Aansluitend vindt er een thema-gerichte activiteit plaats. Ieder kind wordt gestimuleerd om deel te nemen aan deze activiteit. Om de ontwikkeling en spel van kinderen goed te begeleiden, gebruiken de pedagogisch medewerkers handvatten voortkomend uit de methode Startblokken*.

Na afronding van de thema-gerichte activiteit is het tijd voor handen wassen, een toiletbezoek en vervolgens aan tafel te gaan voor het eet – en drinkmoment of het vieren van een verjaardag. Aan de verjaardagen van de kinderen wordt uitvoerig aandacht besteed. Voor kinderen is jarig zijn een belangrijke gebeurtenis. De kinderen staan, indien zij dit willen, in het middelpunt van

de belangstelling. Ouders van de jarige worden tevens uitgenodigd om deze mijlpaal met hen te vieren. Aan het einde van de ochtend wordt er nog een moment gepakt voor buitenspelen, vóórdat de eerste kinderen alweer opgehaald worden.

**Startblokken is een erkend VVE programma dat is opgericht voor kinderen van nul tot en met vier jaar. Het programma stimuleert de brede ontwikkeling van de kinderen en voorkomt achterstanden door middel van spel, rijke thema's en interactie, zodat zij een goede basis hebben voor de basisschool.*

De eerste opvangdagen

Op onze peuteropvang hanteren wij geen voorafgaande wenperiode of aparte wendagen; kinderen starten direct op hun reguliere contractdagen. Wij geloven dat een duidelijke, voorspelbare start direct vanaf de eerste dag zorgt voor structuur en duidelijkheid voor het peuterbrein.

Om deze directe start voor het kind zo soepel en veilig mogelijk te laten verlopen, besteden wij extra zorg aan de eerste periode:

- Een warme landing en extra nabijheid.
Tijdens de eerste opvangdagen krijgt een nieuw kind extra individuele aandacht en nabijheid van de pedagogisch medewerkers. We observeren het kind nauwgezet, bieden troost waar nodig en helpen het kind actief om zijn of haar plekje in de groep te vinden.
- Beperkte prikkels.
We stemmen ons programma tijdens de eerste dagen af op het tempo van het nieuwe kind. We forceren niets en geven de peuter de ruimte om eerst vanaf de zijlijn toe te kijken en de kat uit de boom te kijken.
- Intensief oudercontact.
De eerste stap buiten de deur is voor ouders vaak net zo spannend als voor het kind. Tijdens de eerste breng- en haalmomenten nemen we uitgebreid de tijd voor de overdracht. Daarnaast houden we gedurende de eerste dag(en) laagdrempelig contact bijvoorbeeld via de app of een kort telefoontje om ouders te laten weten hoe het gaat.
- Voorbereiding vooraf.
Voorafgaand aan de eerste dag vindt er een bij voorkeur fysieke intakegesprek plaats. Hierin bespreken we het ritme, de gewoontes, eventuele knuffels of specifieke behoeften van het kind, zodat de pedagogisch medewerkers goed voorbereid zijn op de komst van de peuter.

3. Professionals.

Pedagogisch medewerker

Iedere pedagogisch medewerker binnen Huppel- Inn in het bezit van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en staan ingeschreven in het Personenregister Kinderopvang (PRK).

Daarnaast is ieder personeelslid voldoende gekwalificeerd met hun diploma om te werken op een peutergroep. Naast een vakdiploma is ook iedere medewerker geschoold op de methode Startblokken zodat deze op de juiste wijze ingezet wordt. Bijscholen staat echter wel hoog in het vaandel. De pedagogisch medewerkers volgen daarom met enige regelmaat een training, afgezien van de jaarlijkse verplichte scholingen eerste hulp bij ongevallen (EHBO) en bedrijfshulpverlening (BHV).

Stagiaire

Huppel – Inn investeert graag in stagiaires gezien zij het voornemen hebben het vak te gaan opvolgen. Er worden dan ook alleen stagiaires geplaatst met een kindgerichte opleiding. Dit geldt zowel voor de langdurende als kortdurende (snuffelstages). Elke stagiaire tekent een stage overeenkomst bij aanvang van hun stageperiode en heeft een vaste beroepskracht als eerste aanspreekpunt. De begeleiding op de vloer daarentegen kan door alle pedagogisch medewerkers worden gedaan. Ten allen tijden wordt er gekeken of een plaatsing van een stagiaire passend is binnen de groepssituatie, zodat de kinderen hier geen hinder van ondervinden.

Stagiaires die langer dan twee weken in de organisatie stagelopen zullen een VOG aanvragen en geregistreerd worden in de PRK. Stagiaires draaien altijd bovenformatief mee én zijn nooit eindverantwoordelijke.

Stagiaires die voor een korte periode komen snuffelen, draaien een aantal speelochtenden mee. Ze spelen mee met de peuters onder toezicht van een beroepskracht en maken een kort verslag voor school. Stagiaires die er voor een langere periode zijn, draaien mee in het dagprogramma, krijgen ruimte om schoolopdrachten uit te voeren, verrichten verzorgende taken en ondersteunen peuters bij spel en activiteiten.

Vrijwilliger

Binnen Huppel-Inn zijn vrijwilligers welkom. Er wordt gewerkt met een vrijwilligersovereenkomst.

Een vrijwilliger is boventallig op de groep en heeft geen (eind)verantwoordelijkheid. Zij verricht huishoudelijke en verzorgende taken en is als ondersteuning van de pedagogisch medewerkers. Ze ondersteunt peuters bij hun spel en activiteiten maar mag ook meedenken in de voorbereiding naar activiteiten toe.

4. Ouderbetrokkenheid en medezeggenschap.

Het gezin waarin een kind opgroeit en de opvang waar het kind wekelijks komt, houden zich beiden bezig met de opvoeding van het kind. Deze twee aspecten kunnen daarom ook niet los van elkaar gezien worden en worden geacht om samen te werken.

Ouders worden daarom op verschillende manieren betrokken bij de organisatie:

- Mondelinge overdracht bij het brengen en halen van het kind
- Telefonisch contact door middel van een bel - of appmoment.
- Foto's die gedeeld worden via een besloten pagina op de website van Huppel – Inn.
- Geplande of aangevraagde oudergesprekken.
- Ouderbijeenkomsten.
- Feestelijke activiteiten bijvoorbeeld na afsluiting van een project.

Oudercommissie

Huppel – Inn hecht waarde aan de inbreng en medezeggenschap van ouders om het pedagogisch kwaliteit te waarborgen.

Op onze locatie is een oudercommissie aanwezig die de belangen van alle geplaatste kinderen en hun ouders vertegenwoordigt. Zij adviseert en denken mee. Huppel Inn legt voorgenomen wijzigingen tijdig voor aan de commissie. Jaarlijks wordt er minimaal twee maal een bijeenkomst georganiseerd met de oudercommissie om bijzonderheden te bespreken. Deze worden vastgelegd in notulen en gedeeld met alle betrokken partijen.

5. Mentorschap en kindvolgsysteem

Binnen onze peuteropvang vinden wij het belangrijk dat ieder kind zich gezien en gehoord voelt.

Daarom krijgt ieder kind een vaste mentor toegewezen. De mentor bouwt een vertrouwde relatie op met het kind en is het eerste aanspreekpunt voor ouders. Door regelmatig contact met ouders en het observeren van het kind volgt de mentor de ontwikkeling op verschillende ontwikkelingsgebieden. De mentor signaleert bijzonderheden tijdig, bespreekt de ontwikkeling met ouders tijdens de oudergesprekken en denkt, indien nodig, mee over passende ondersteuning. Alles wordt schriftelijk vastgelegd op het overdrachtsformulier, dat voor ons dient als kindvolgsysteem.

Ouders worden vanaf het intakegesprek geïnformeerd over het mentorschap en het kindvolgsysteem.

Zij geven toestemming voor het observeren van hun kind door middel van een handtekening op het inschrijffformulier. Dit formulier, dat gehanteerd wordt binnen gemeente Doetinchem, kan ook overgedragen worden aan de basisschool, bij verlating van de peuteropvang. Voordat de ontwikkelingsgegevens met de basisschool worden gedeeld, bespreken wij het overdrachtsformulier met de ouders. De gegevens worden uitsluitend na schriftelijke toestemming van de ouders overgedragen. Op deze manier dragen wij bij aan een warme overdracht en een bevorderlijke aansluiting tussen de peuteropvang en het basisonderwijs.

6. Veiligheid en gezondheid.***Vierogen principe***

Peuteropvang Huppel-Inn waarborgt het vierogen principe op verschillende manieren.

Onze pedagogisch medewerkers werken in principe altijd met z'n tweeën op de groep. Mocht er vanwege de kind-factor (BKR) toch slechts één pedagogisch medewerker op de groep staan, dan is er altijd een stagiair(e) of vrijwilliger aanwezig. Ons streven blijft echter om de groepen structureel met twee gekwalificeerde pedagogisch medewerkers te bezetten. Daarnaast bevindt zich direct naast het lokaal een kantoorruimte voor het personeel en het bestuur van Huppel-Inn. Hier kan de houder of bestuurslid plaats nemen en fungeren als achterwacht.

Alle ruimtes zijn voorzien van grote glazen ramen, waardoor er onderling voortdurend zicht is op elkaar. Wanneer kinderen naar het toilet gaan, gaat er altijd een pedagogisch medewerker mee. Dankzij de ramen in het lokaal, die doorkijk bieden naar de hal en de toiletten, blijft dit proces volledig zichtbaar vanaf de groep. Mocht een medewerker ongewoon lang wegblijven, dan gaat de achtergebleven collega kijken wat er aan de hand is.

Onderlinge communicatie is de belangrijkste pijler van ons vierogen principe. Medewerkers informeren elkaar altijd mondeling over de acties die zij gaan ondernemen. Er wordt bijvoorbeeld duidelijk aangegeven wanneer een peuter wordt verschoond. Dit is voor de andere aanwezigen het signaal om extra alert te zijn en een positie in te nemen die direct zicht biedt op de verschoontafel.

De schuifdeur tussen de twee groepsruimtes mag nooit volledig worden gesloten. Zelfs als de groepen apart van elkaar werken, blijft de schuifdeur altijd op een kier staan, zodat medewerkers zicht houden op elkaars handelen.

Om de veiligheid te garanderen, is de buitendeur standaard gesloten. Bezoekers moeten altijd aanbellen en worden binnengelaten door een aanwezige medewerker. Tijdens de breng- en haalmomenten (de inloop) kunnen ouders wel zelfstandig binnenlopen. Op die momenten is er altijd een pedagogisch medewerker in de hal aanwezig om toezicht te houden bij de entree.

Pedagogisch coach en beleidsmedewerker

Joyce Velthorst, houder en vast teamlid van Huppel – Inn, neemt tevens de functie van pedagogisch coach en beleidsmedewerker waar. Zij beschikt over de vereiste kwalificaties om deze functie op zich te nemen. Haar aanwezigheid op de werkvloer is voor Huppel – Inn een essentieel instrument om de pedagogische kwaliteit continu te monitoren, waarborgen en verhogen. Haar takenpakket in deze functie verdeelt zich in twee hoofdtaken: coaching én beleidsontwikkeling en implementatie. Voor coaching 'on-the-job' zal zij op geplande datums/momenten boventallig op de groep meedraaien. De coach observeert de interactievaardigheden tussen medewerkers en peuters en let hierbij specifiek op het bieden van emotionele veiligheid en het stimuleren van de persoonlijke competenties. Na een observatie vinden er reflectiegesprekken plaats. Medewerkers kunnen op dat moment ook zelf actuele coachings vragen inbrengen zoals over de omgang met uitdagend gedrag of het optimaliseren van het dagritme. Tijdens teamvergaderingen kan dit nogmaals naar voren treden en vakkennis gedeeld worden.

De coaching vindt plaats conform de wettelijke urennorm. Hieronder staat in een schema globaal weergegeven hoeveel coachingsuren er ingezet moeten worden per medewerker per schooljaar.

Naam	Contracturen	Coachingsuren	Planning
Johannie	6,5 uur	1.81 uur	• Driemaal per jaar, twee uur tijdens de teamvergadering in november, maart en juli. • Tweemaal per jaar 3,5 uur, in oktober en juni.
Wiesa	6.5 uur	1.81 uur	• Driemaal per jaar, twee uur tijdens de teamvergadering in november, maart en juli. • Eenmaal per jaar 3,5 uur, in juni.
Jennifer	20 uur	5,5 uur	• Driemaal per jaar, twee uur tijdens de teamvergadering in november, maart en juli. • Eenmaal per jaar 3,5 uur, in oktober.

Voor de eigen professionele ontwikkeling, gezien Joyce zelf ook op de groep werkt, maakt Joyce gebruik van scholing, intervisie, zelfreflectie en, waar nodig, externe coaching of collegiale feedback. Op deze manier blijft ook de kwaliteit van het eigen pedagogisch handelen gewaarborgd.

Als beleidsmedewerker slaat Joyce de brug tussen de wetgeving en onze dagelijkse praktijk.

Zij is verantwoordelijk voor:

- Het jaarlijks evalueren, actualiseren en aanscherpen van dit pedagogisch werkplan in samenspraak met het team en haar mede houder Jennifer van der Heijden - Lukkassen.
- Het toetsen of de pedagogische visie daadwerkelijk standhoudt in de dagelijkse praktijk.
- Het ondersteunen van het team bij het correct toepassen van protocollen, zoals het vierogen principe en het kindvolgsysteem.

Dankzij deze structurele inzet zorgen wij ervoor dat het pedagogisch beleid geen statisch document is, maar een levende methodiek die dagelijks merkbaar is in de zorg voor onze peuters.

Inspectie

Peuteropvang organisatie Huppel – Inn wordt jaarlijks geïnspecteerd door de Gemeentelijke Gezondheidsdienst (GGD). Zij toetsen hierbij of er voldaan wordt aan de kwaliteitseisen die de Wet Kinderopvang aan een kinderopvangorganisatie stelt. De inspecteur maakt hier een rapport van op dat naderhand digitaal in te lezen is op onze website.

Tevens voeren de houders van Huppel - Inn jaarlijks zelf een risico - inventarisatie uit op het gebied van gezondheid en veiligheid. De mogelijke risico's worden hierbij geïnventariseerd en er wordt vastgesteld welke acties er nodig zijn om deze risico's te minimaliseren, dan wel uit te sluiten. De bevindingen en acties worden vastgelegd in het veiligheid- en gezondheidsplan.

