

WETTEREN WERFT AAN: PEDAGOGISCH COACH - KINDERDAGVERBLIJF

De “pedagogisch coach” staat in voor de coaching en ondersteuning op de werkvloer van kinderbegeleiders groepsopvang baby’s en peuters. De coach wordt ingezet voor competentieversterking van de kinderbegeleiders en focust op de 15 basiscompetenties uit het beroepskwalificatiedossier van een kinderbegeleider. Hij of zij werkt samen met de kinderbegeleiders in de opvanglocatie, voert verzorgende en pedagogische taken uit, gaat mee in gesprek met ouders en begeleidt de kinderbegeleider in het pedagogisch handelen.

Waarom werken voor Wetteren?

Lokaal Bestuur Wetteren is een dynamische organisatie, in volle verandering.

Met ruim 500 medewerkers bouwen we aan onze gemeente en het welzijn van haar 26.000 inwoners. Wetteren biedt heel wat meer dan de klassieke dienstverlening van elke gemeente. Bouw jij mee aan Plan W?

Wat bieden we?

- Een **deeltijdse (19/38)** contractuele aanstelling voor de duur van het project
- Een bruto maandloon tussen € 1385 (B1 trap 0) en € 2334 (B3 trap 23)
- Flexibel uurrooster volgens afspraken, afhankelijk van de werking van de dienst
- Mogelijkheid tot telewerk, afhankelijk van de werking van de dienst
- Ruime opleidings- en loopbaanmogelijkheden
- Maaltijdcheques van € 8 per gewerkte dag (van 7u36’)
- Een uitgebreid verlofstelsel
- Een hospitalisatieverzekering
- Een haard- en standplaatstoelage
- Eindejaarstoelage
- Integrale terugbetaling van woon-werkverkeer met het openbaar vervoer
- Een fietsvergoeding
- Een tweede pensioenpijler
- Extra lokale vrijetijdsvoordelen met de UITpas
- Voordelen via de PlusPas (GSD-v).

Wie zoeken we? (specifieke toelatingsvoorwaarden)

- Je beschikt over de competenties uit de functiebeschrijving.
- Je bent in het bezit van een **bachelor diploma in de sociale, agogische, pedagogische of gezondheidswetenschappen.** (zie bijlage kwalificaties diploma)

Laatstejaarsstudenten zijn tot het examen toegelaten en leveren het bewijs dat ze aan de diplomavereiste voldoen, uiterlijk op de aanstellingsdatum.

Toelatings- en aanwervingsvoorwaarden voor interne kandidaten:

- bij bevordering: je werkt op de uiterste inschrijvingsdatum minstens twee jaar bij Lokaal Bestuur Wetteren op C- of D-niveau en je bent bij het Lokaal Bestuur Wetteren aangenomen

na een examen waarmee je op dat moment kon aangesteld worden (contractueel in onbepaalde duur of statutair) (voor alle details: zie artikel 121 §2 uit de Rechtspositieregeling); of

- bij interne/externe mobiliteit: je werkt op de uiterste inschrijvingsdatum minstens twee jaar bij het Lokaal Bestuur Wetteren (gemeente/ OCMW), in dezelfde graad als de vacante functie en je bent bij het Lokaal Bestuur Wetteren aangenomen na een examen waarmee je op dat moment kon aangesteld worden (contractueel in onbepaalde duur of statutair) (voor alle details: zie artikel 130 §2 uit de Rechtspositieregeling); en
- je kreeg de afgelopen twee jaar geen ongunstige evaluatie; en
- je voldoet aan de specifieke toelatingsvoorwaarden, opgesomd onder de titel 'Wie zoeken we'.

Hoe verloopt de selectie?

De selectie verloopt via aanwerving, bevordering, interne en externe mobiliteit.

Wanneer er meer dan 20 toegelaten kandidaten zijn, gebeurt er een **preselectie** op basis van CV en motivatiebrief. Kandidaten die minstens 50% behalen op de preselectie worden toegelaten tot de eigenlijke selectieprocedure. Het resultaat van de preselectie telt niet mee voor het resultaat van de eigenlijke selectie, maar is wel eliminerend.

Het examenprogramma bestaat uit twee delen:

- ✓ een **schriftelijk deel op maandag 24 oktober 2022**, als thuisopdracht, van 18u tot 21u.
- ✓ een **mondeling deel op woensdag 16 november 2022** (voormiddag)

Om over te gaan naar het volgende deel, moet de kandidaat 50% halen voor het voorgaande deel.

Om aan het eind als geslaagd te worden beschouwd, moet de kandidaat minstens 50% behalen op elke selectieproef, en 60% op het totaal van de selectie.

De hoogst gerangschikte kandidaat wordt eerst gecontacteerd om aangesteld te worden. De geslaagde kandidaten die niet worden aangesteld, worden in een wervingsreserve opgenomen, waarvan de geldigheidsduur drie jaar bedraagt en maximaal met twee jaar kan verlengd worden.

Hoe solliciteren?

Solliciteer **online** via de **website van gemeente Wetteren**, ten laatste op **zondag 9 oktober 2022**.

Vul de gevraagde gegevens in en voeg volgende documenten toe:

- ✓ uitgebreid **curriculum vitae**,
- ✓ **begeleidend schrijven** waarin je uitlegt waarom deze functie jou op het lijf geschreven is en via welk kanaal je deze vacature vernam,
- ✓ **diploma**,
- ✓ **uittreksel uit het strafregister**, model 596-2 (max 3 maand oud op 9 oktober 2022)

OPGELET: Enkel tijdige en volledige kandidaatstellingen komen in aanmerking.

De 2 deeltijdse functies pedagogisch coach kinderdagverblijf & pedagogisch coach initiatief buitenschoolse opvang kunnen **niet worden gecombineerd** tot één voltijdse functie!

Meer weten?

Over de procedure: Els De Winter, deskundige Personeel via vacature@wetteren.be of op het nummer 09 365 67 07.

Over de functie-inhoud: Sofie Pansaerts, teamcoach Kinderzorg via sofie.pansaerts@wetteren.be op het nummer 0471 88 02 93 of 09 366 71 40.

FUNCTIEBESCHRIJVING

FUNCTIE

Funcienaam: pedagogisch coach – kinderdagverblijf **Functionele loopbaan:** B1-B3

Team: Kinderzorg

Departement: Zorg & Welzijn

DOEL VAN DE FUNCTIE

De “pedagogisch coach” staat in voor de coaching en ondersteuning op de werkvloer van kinderbegeleiders groepsopvang baby's en peuters. De coach wordt ingezet voor competentieversterking van de kinderbegeleiders en focust op de 15 basiscompetenties uit het beroepskwalificatiedossier van een kinderbegeleider. Hij of zij werkt samen met de kinderbegeleiders in de opvanglocatie, voert verzorgende en pedagogische taken uit, gaat mee in gesprek met ouders en begeleidt de kinderbegeleider in het pedagogisch handelen. De ondersteuning van de coach beoogt de pedagogische competenties van kinderbegeleiders te versterken, zodat ze:

- een gedragen visie op zorg, opvoeding en ontwikkeling in de praktijk brengen
- het welbevinden en de betrokkenheid van kinderen verhogen
- de ontwikkeling van alle kinderen stimuleren
- een goede samenwerking met ouders faciliteren

PLAATS IN DE ORGANISATIE

De pedagogisch coach:

- werkt onder leiding van en rapporteert aan de coördinator van kinderdagverblijf De Kleine Prins.
- werkt onder leiding van en rapporteert aan de teamcoach van Team Kinderzorg.
- werkt samen met de coördinator en de teamcoach aan een kwaliteitsvolle pedagogische werking.
- bepaalt samen met de coördinator en de teamcoach de prioriteiten en de timing op vlak van pedagogische werking.

KERNTAKEN

- ✓ De coach wordt ingezet voor competentieversterking van de kinderbegeleiders en focust op de 15 basiscompetenties uit het beroepskwalificatiedossier van een kinderbegeleider. Hij of zij doet de vertaalslag hiervan op de werkvloer.
- ✓ Een pedagogisch coach focust op de sterktes en de groeimogelijkheden van de kinderbegeleider. De coach heeft oog voor talenten en kan deze inzetten om de competenties van de kinderbegeleider verder te ontwikkelen.
- ✓ De pedagogisch coach vertrekt steeds vanuit een waarderende benadering en laat kinderbegeleiders blinken in hun kinderopvang.
- ✓ De coach is steeds laagdrempelig en kan een leerproces opstarten en faciliteren op maat van de leerstijl van elke kinderbegeleider.
- ✓ De pedagogisch coach staat naast de kinderbegeleider en volgt diens tempo. De kinderbegeleider wordt begeleid door samen op pad te gaan, te experimenteren en te reflecteren.

- ✓ Een pedagogisch coach observeert het gedrag van de kinderbegeleider en de kinderen en vertrekt vanuit deze observaties om aan de slag te gaan.
- ✓ De pedagogisch coach ondersteunt de kinderbegeleiders bij de implementatie van het pedagogisch raamwerk en de realisatie van MemoQ in de praktijk. Hij of zij doet de vertaalslag hiervan op de werkvloer.
- ✓ De pedagogisch coach ontwikkelt samen met de coördinator, teamcoach en de kinderbegeleiders een sterke pedagogische visie, die dagelijks getoetst wordt aan het concreet pedagogisch handelen.
- ✓ De pedagogisch coach maakt een periodieke planning op en bepaalt prioriteiten samen met de coördinator en de teamcoach in het kader van zijn/haar functie.
- ✓ Op individueel vlak kan de pedagogisch coach zich specifiek inzetten voor het intensiever begeleiden van startende kinderbegeleiders, de ondersteuning van doelgroepmedewerkers en voor de groepsopvang medewerkers zonder kwalificatie die in een kwalificerend traject zitten. Op die manier laat de pedagogisch coach kinderbegeleiders groeien en versterkt hij/zij hun competenties terwijl ze aan de slag zijn in de leefgroepen. Ook voor stagairs en studenten werkplekleren en duaal leren kan de pedagogisch coach een aanspreekpunt zijn. Op die manier worden kinderbegeleiders ontlast in deze opdracht en kunnen ze rekenen op de meerwaarde van stagiairs die persoonlijk gecoacht worden.
- ✓ De pedagogisch coach focust ook op de realisatie van de sociale functie en sensibiliseert het team omtrent toegankelijkheid in de kinderopvang. De verbinding tussen ouders en kinderbegeleiders wordt gestimuleerd, de opvoedingsondersteunende rol van de kinderopvang wordt verder verdiept.
- ✓ Een coach heeft aandacht voor de verschillende perspectieven in de kinderopvang: kind, ouders, buurt, team.

KERNCOMPETENTIES (WAARDEN VAN DE ORGANISATIE)

- **Enthousiasme:** We zijn gemotiveerd voor ons werk en geven het beste van onszelf. We zijn fier op onze organisatie en stralen dat ook uit.
- **Klantgerichtheid:** Onze klanten komen altijd op de eerste plaats. Dat gaat zowel over externe klanten (burgers en externe organisaties) als interne klanten (collega's). We begeleiden klanten vriendelijk en professioneel en geven raad bij hun keuzes. We helpen hen zoals we zelf geholpen willen worden en houden hen op de hoogte van de vooruitgang van onze dienstverlening.
- **Professionaliteit:** We denken en handelen professioneel en volgens dezelfde waarden. We bouwen aan vertrouwen door oprecht te zijn en verbintenissen na te komen.
- **Samenwerken:** In onze organisatie werken we samen aan een goede groepsgeest. We delen onze eigen mening en ideeën. We streven gemeenschappelijke doelstellingen na. Als er conflicten zijn, bespreken we ze en leggen we ze bij.

VAKSPECIFIEKE COMPETENTIES

- Inzicht hebben in de opvoeding en ontwikkeling van kinderen.
- Kennen en toepassen van de basiscompetenties van kinderbegeleiders: het gedrag en interacties van kinderen en kinderbegeleiders observeren, interpreteren en indien nodig bijsturen.
- Regelgeving rond pedagogische kwaliteit in de kinderopvang kennen, met voor baby's en peuters ook kennis van MeMoQ en het Pedagogisch Raamwerk.

- Competentiemanagement toepassen waarbij volgende aspecten belangrijk zijn:
 - o Het effect van zijn/haar eigen handelen op de pedagogische kwaliteit in de kinderopvang meten, opvolgen en rapporteren
 - o Op een respectvolle manier omgaan met diversiteit naar alle partners

GEDRAGSCOMPETENTIES

Analyseren

Een probleem duiden in zijn verbanden en op een efficiënte wijze op zoek gaan naar aanvullende relevante informatie

Niveau 3 – Maakt verhelderende analyses van complexe vraagstukken

- Herformuleert complexe vraagstukken naar hanteerbare vragen
- Plaatst het vraagstuk of probleem in een breder kader
- Houdt bij de analyse rekening met verschillende aanknopingspunten
- Ziet trends en patronen in ogenschijnlijk niet-gerelateerde feiten
- Betreft en integreert tegengestelde oordelen in zijn analyse

Coachen

Anderen ondersteunen en begeleiden zodat ze zich professioneel en persoonlijk kunnen ontwikkelen en de effectiviteit en efficiëntie van hun werk verhoogt

Niveau 2 – Ondersteunt anderen bij de ontwikkeling van vaardigheden en gewenst gedrag

- Richt zich naast de taak of het doel dat gerealiseerd moet worden, ook op de persoon die de taak uitvoert (en diens ontwikkeling)
- Fungeert als klankbord en versterkt het inzicht van anderen in hun functioneren (geeft opbouwende feedback aan de hand van concrete voorbeelden, stelt vragen ter bewustwording, ...)
- Stemt zijn advies en stijl af op het ontwikkelingsniveau en de eigenheid van anderen
- Heeft vertrouwen in de zelfsturing en groei van anderen, waardeert en stimuleert die
- Stimuleert kennisoverdracht in het team, de entiteit, ...

Communiceren

Informatie en ideeën schriftelijk en/of mondeling begrijpelijk overbrengen

Niveau 2 – Verzorgt de interactie

- Kiest een communicatiewijze naargelang de behoeften, mogelijkheden of eigenheden van het doelpubliek
- Hanteert een stijl die aangepast is aan de situatie (zakelijk, onderhoudend, informatief, interactief, ...)
- Richt zich tot het publiek en neemt het in zijn gedachtegang mee
- Zorgt voor een correcte uitwisseling van informatie (gaat na of zijn boodschap duidelijk is, vat de boodschap van anderen samen, ...)
- Stimuleert de communicatie in twee richtingen (stelt vragen, verzoekt om inbreng, ...)

Flexibiliteit

Zijn werkwijze, aanpak of stijl veranderen om doelen te bereiken. In verschillende situaties of ten aanzien van verschillende personen op een efficiënte wijze zijn gedrag kunnen aanpassen

Niveau 1 – Pas zijn aanpak of gedrag aan als de concrete situatie dat vereist

- Schakelt gemakkelijk tussen verschillende werkzaamheden

- Handelt doelmatig en effectief bij tijdsdruk, wijzigende prioriteiten, nieuwe gegevens, dringende vragen of behoeften
- Is bereid taken uit te voeren die niet tot het normale pakket behoren, als de omstandigheden dat vereisen
- Zoekt tijdig een alternatieve oplossing of aanpak als blijkt dat de gekozen aanpak niet geschikt is
- Staat open voor andere werkwijzen en is bereid zijn aanpak bij te stellen

Klantgerichtheid

Wensen en behoeften van de verschillende belanghebbenden binnen en buiten de organisatie onderkennen en er adequaat op reageren

Niveau 2 – Optimaliseert de dienstverlening aan belanghebbenden binnen afgesproken kaders

- Onderzoekt de wensen, behoeften en verwachtingen van belanghebbenden via gericht systematisch onderzoek (tevredenheidsenquêtes, mondelinge enquêtes, ...)
- Verleent nazorg en onderneemt concrete acties naar aanleiding van specifieke feedback van belanghebbenden
- Gaat kritisch na op welke punten de dienstverlening kan worden verbeterd en formuleert hiertoe concrete voorstellen
- Zet nieuwe mogelijkheden op het vlak van dienstverlening meteen om in de praktijk
- Onderneemt acties om de dienstverlening aan specifieke doelgroepen te optimaliseren, rekening houdend met hun beperkingen en behoeften (bv. handicap, kinderen, ...)

Samenwerken

Een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat in een team of project, ook als dat niet meteen van persoonlijk belang is

Niveau 2 – Stimuleert de samenwerking binnen zijn entiteit, werkgroepen of projectgroepen

- Laat het gemeenschappelijk belang van de organisatie primeren op het persoonlijk belang
- Komt met ideeën om het gezamenlijke resultaat te verbeteren
- Betreft belanghebbenden bij het nemen van beslissingen, stemt consequenties van acties en beslissingen met betrokkenen af
- Moedigt anderen aan om van gedachten te wisselen, te overleggen en samen opdrachten aan te pakken
- Onderneemt acties zodat er een positieve verstandhouding en productieve samenwerking binnen de groep ontstaat en blijft

Meer details over de diverse competenties kan je lezen in het competentieboek van de Vlaamse overheid (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/hr-kader/competentieboek>)

KANTTEKENING

De functies pedagogisch coach kinderdagverblijf & pedagogisch coach initiatief buitenschoolse opvang kunnen niet gecombineerd worden tot één voltijdse functie, omwille van organisatorische onverenigbaarheden.