

Functietitel	<i>Pedagogisch coach buitenschoolse kinderopvang en assistent-coördinator</i>
Dienst	
Niveau	<i>Graad C3 – C4</i>
Eerste evaluator	<i>Hoofdcoördinator buitenschoolse kinderopvang</i>
Tweede evaluator	Afdelingshoofd mens

HOOFFDOEL VAN DE FUNCTIE

Pedagogisch- en kwaliteitsbeleid onder de loep nemen, evalueren en bijsturen.

Probleemgedrag van kinderen kunnen opmerken, signaleren en bespreekbaar maken, zowel met ouders als het team van begeleiding.

FUNCTIE-INHOUD :

- Vlinderen op de verschillende opvanglocaties in noodgeval
- De social media van de buitenschoolse kinderopvang onderhouden
- Verwelkomen van (nieuwe) ouders en informatie verschaffen over de opvang.
- Ouders informeren over hoe het met hun kind gaat in de opvang, door informele gesprekken of formele gesprekken bij eventuele problemen
- Ouders inlichten over het gedrag van de kinderen.
- Kinderen met specifieke zorg observeren en tools aan de begeleiding geven betreffende de aanpak van het kind
- Handelingsplannen opstellen voor kinderen met speciale aandacht.
- Ondersteunen en begeleiden van de medewerkers in de dagelijks werking.
- Draagkracht van de kinderen in het oog houden.
- Activeren van een opvolgsysteem voor de kinderen van de opvang (vb. Observatielijsten over de kinderen bijhouden en aanpassen)
- Kennis hebben van de crisisprocedures (vb: reanimatie, kind zoek of verdwenen, ouders onder invloed, brand,)
- Inspraak van kinderen in de opvang stimuleren en bevorderen.
- Het welbevinden van de kinderen in de kinderopvang meten
- Hulp bieden bij de functionerings- en evaluatiegesprekken.
- Voorzien in vorming van medewerkers (de evaluaties van het kwaliteitshandboek dienen als vertrekpunt om de noden te bepalen).
- Bijwonen van opleidingen en vormingsdagen en volgen van nieuwe ontwikkelingen om de eigen expertise uit te bouwen
- De begeleiding ondersteunen en tools aanreiken bij de evaluatie van de procedures uit het kwaliteitshandboek.
- Opmaken uurrooster planningen van kinderbegeleiders.

KERNCOMPETENTIES:

Competentie:	Klantgerichtheid	Niveau:	3
- Gaat kritisch na wat aan de dienstverlening kan verbeterd worden - Formuleert concrete voorstellen m.b.t. het verbeteren van de dienstverlening - neemt concrete acties naar aanleiding van feedback van collega's, cliënten, residenten of hun familie - Zet voorstellen naar verbetering van klantgerichtheid om in concrete acties - Onderneemt structurele acties om de dienstverlening van de organisatie te optimaliseren - Onderzoekt gericht de wensen, behoeften en verwachtingen van collega's, de cliënten of residenten			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Kindgericht handelen: - Gaat regelmatig de algemene tevredenheid van kind en ouder na via verschillende kanalen (bijv. contacten,) - Onderzoekt op welke punten de eigen dienstverlening aan kind en ouder kan worden verbeterd. - Formuleert concrete voorstellen om de eigen dienstverlening te verbeteren. - Zet nieuwe mogelijkheden op vlak van dienstverlening meteen om in de praktijk. - Stimuleert anderen om in hun aanpak na te gaan of ze voldoende kindgericht handelen en waar nodig te verbeteren.			

Competentie:	Samenwerken	Niveau:	3
- Stimuleert de samenwerking en de teamgeest binnen de eigen dienst of het eigen team - Komt met ideeën om het gezamenlijk resultaat te verbeteren - Moedigt anderen aan om samen te werken, ideeën te wisselen en samen oplossingen te vinden - neemt informele initiatieven om de samenwerking met en tussen andere diensten te verstevigen - Geeft opbouwende kritiek en feedback - Draagt samenwerking uit als een belangrijke waarde en spreekt anderen daarop aan			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Samenwerken - Draagt samenwerking uit als belangrijke waarde en spreekt anderen daarop aan - Werkt actief aan het scheppen van een goede vertrouwensband met anderen - neemt informele initiatieven om de samenwerking met en tussen anderen te verstevigen - Geeft opbouwende kritiek en feedback aan collega's - Moedigt collega's aan om samen te werken, hun ideeën te uiten en op een open manier onderling van gedachten te wisselen - Motiveert anderen om conflicten uit te praten - Bevordert de goede verstandhouding, de teamgeest en het respect voor verscheidenheid in mensen.			

Competentie:	Vernieuwingsgericht werken	Niveau:	3
- Denkt buiten de vaste kaders en reikt alternatieven aan - neemt berekende risico's om tot een bepaald resultaat te komen - Benut kansen en mogelijkheden zowel op korte als op lange termijn - Bedenkt oplossingen voor dingen die mis of niet goed lopen op de dienst/afdeling/organisatie en legt die voor aan de juiste mensen - Houdt steeds rekening met politieke, maatschappelijke en andere externe variabelen en integreert ze in het algemene beleid op middellange – of lange termijn			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Levenslang leren - Informeert zich regelmatig over nieuwe ontwikkelingen			

- Benut informatie afkomstig uit andere vakgebieden
- Toetst nieuwe kennis en inzichten aan de praktijk
- Zoekt actief naar mogelijkheden om het eigen handelen te verbeteren
- Werkt concrete voorstellen uit om het eigen handelen te verbeteren

SPECIFIEKE COMPETENTIES:

Competentie:	360° inlevingsvermogen	Niveau:	2
-			
- Reageert gepast op door anderen geuite gedachten, gevoelens en verwachtingen - Toont begrip door eigen non-verbaal gedrag - Houdt steeds rekening met de standpunten van relevante actoren - Gaat gepast in op persoonlijke en emotionele boodschappen			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Inlevingsvermogen - Geeft duidelijk blijk van begrip voor de gedachten, gevoelens, behoeften en verwachtingen van anderen - Houdt rekening met de gedachten, gevoelens, behoeften en verwachtingen van anderen - Gaat op zoek naar onderliggende gedachten, gevoelens, behoeften en verwachtingen van anderen - Past het eigen gedrag aan de leefwereld van anderen aan.			

Competentie:	Actief luisteren	Niveau:	2
- Een situatie scheppen die uitnodigt tot het voeren van een gesprek (bv stiltes laten) - Tussendoor een samenvatting geven van wat gezegd werd - Om opheldering vragen indien de reden of oorzaak van de boodschap niet duidelijk is - Reageren op (non-) verbale signalen van de gesprekspartner			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Helder communiceren: - Spreekt anderen spontaan aan - Geeft de gesprekspartner de kans om te reageren en onderbreekt hem niet - Past communicatiestijl tijdens overleg aan de mogelijkheden/eigenheden van gesprekspartner aan - Geeft tussendoor een correcte samenvatting van wat gezegd is - Vraagt opheldering, reden of oorzaak als wat de andere zegt, niet duidelijk is. - Past zijn luisterhouding tijdens overleg aan de gesprekspartner(s) aan - Reageert op non-verbale signalen van zijn gesprekspartner			

Competentie:	Initiatief nemen	Niveau:	2
- Werkt proactief - Bedenkt ideeën voor nieuwe, niet alledaagse problemen - Komt met voorstellen voor problemen die invloed hebben op de omgeving - Signaleert toekomstige kansen en opportuniteiten - Neemt uit eigen beweging gerichte acties om het concrete probleem op te lossen - Maakt gebruik van expertise in andere afdelingen			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Verantwoordelijkheidszin - Vervult een voorbeeldfunctie			

- Verdedigt de belangen van het team en/of de organisatie - Neemt verantwoordelijkheid op bij klachten - Neemt verantwoordelijkheid op bij moeilijke en risicovolle situatie - Speelt spontaan in op kansen die zich aandienen voor het team en/of de opvangvoorziening - Neemt initiatief om te vernieuwen

Competentie:	Procesbewaking	Niveau:	2
- Controleert op regelmatige basis de vooruitgang en resultaten van een werkproces - Bouwt momenten van werkoverleg en rapportering in - Volgt afspraken op het afgesproken moment op - Wijst medewerkers op hun planning of afspraken - Anticipeert op mogelijke storingen in de vooruitgang			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht: Omgaan met procedures - Spreekt anderen aan bij het overtreden van regels en procedures - Herinnert medewerkers op regelmatige basis aan de aanwezige regels en procedures - Verduidelijkt de aanwezige regels en procedures - Maakt uitzonderen op regels en procedures wanneer de situatie dat vraagt.			

LEIDINGGEVENDE COMPETENTIES

Competentie:	Coachen	Niveau:	1
- Coacht op het kunnen volbrengen van taken en het behalen van resultaten - Informeert de medewerkers op gepaste tijdstippen - Moedigt de medewerkers aan nieuwe taken te leren en zich te vervolmaken binnen hun job - Legt nieuwe medewerkers uit hoe een taak moet worden uitgevoerd en waarom - Begeleidt nieuwe medewerkers tijdens het leren - Neemt verantwoordelijkheid op voor het eigen leren en past het ook toe op de werkvloer - Houdt tijdens het leerproces rekening met de mogelijkheden en beperkingen van anderen			

Competentie:	Delegeren	Niveau:	1
- Draagt duidelijk omliggende taken over aan de medewerker - Behoudt de eindverantwoordelijkheid over de gedelegeerde taak - Geeft aan op welk tijdstip en op welke manier over de resultaten moet gerapporteerd worden - Delegeert tot het laagst mogelijke niveau - Volgt de voortgang van de gedelegeerde taken op - Stelt procedures op om het proces van de gedelegeerde taken te kunnen volgen			

Competentie:	Richting geven	Niveau:	1
- Geeft richting, aanwijzingen, suggesties en instructies aan een medewerker of het team, op het niveau van taken - Drukt in meetbare resultaten uit wat hij van de medewerker of het team verwacht - Geeft duidelijke feedback in functie van de te bereiken doelstellingen en afspraken - Treedt corrigerend op indien nodig - Geeft de prioriteiten aan en maakt duidelijke afspraken met de medewerkers - Geeft het goede voorbeeld			

- Houdt medewerkers op de hoogte van genomen beslissingen
- Behandelt de medewerkers met respect en zorgt ervoor dat zij hetzelfde doen