إطار عمل الكفاءات الخاصة بمجال حماية الطفل في العمل الإنساني **CPHA:**

صياغة الوصف الوظيفي

يمكنك الحصول على إطار عمل الكفاءات الخاصة بمجال حماية الطفل في العمل الإنساني هنا ([here](https://alliancecpha.org/ar/%20child-protection-online-library%20/%20Guidance-child-protection-human-action-%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%81%D8%A7%D8%A1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B7%D8%A7%D8%B1))

قائمة المحتويات

**اختيار الكفاءات 2**

[إرشادات](#_heading=h.1t3h5sf) عامة 2

[اختيار](#_heading=h.4d34og8) الكفاءات الفنية 2

[اختيار](#_heading=h.2s8eyo1) الكفاءات الأساسية للعمل الإنساني 3

**نموذج العرض العام للكفاءات في الوصف الوظيفي 4**

[**مثال**](#_heading=h.jj3oj6f6pcn9) **على نموذج العرض العام للكفاءات في الوصف الوظيفي 5**

[**عينة**](#_heading=h.26in1rg) **/ مثال على الوصف الوظيفي 6**

A blue background with white text

Description automatically generated

1. اختيار الكفاءات
2. إرشادات عامة

يعتبر الوصف الوظيفي بمثابة الأساس للعمل الذي سيقوم به الممارس في مجال حماية الطفل في العمل الإنساني CPHA وأساس تقييم وتقويم كفاءاته للقيام بهذا العمل. إن تحديد متطلبات الكفاءة، وإعداد المقابلات، واختيار المرشحين، وتقييم الأداء، وتطوير أو اختيار مبادرات التعلم الخاصة بحماية الطفل في العمل الإنساني CPHA يجب أن يعتمد على إطار عمل CPHA الخاص بالكفاءات. ويمثل إنشاء وصف وظيفي قائم على الكفاءة الخطوة الأولى لضمان إمكانية تحقيق ذلك. فكلما كان الوصف الوظيفي أكثر شمولاً وتحديدًا، كلما أصبحت باقي خطوات عملية الاختيار، والتقييم والتعلم أسهل.

وبحسب المنظمة التي تعمل بها، فقد تختلف نماذج الوصف الوظيفي في هيكلها. وبشكل عام، يشار إلى الكفاءات المطلوبة باسم "مسؤوليات أو التزامات الوظيفة"، و"متطلبات الدور الوظيفي"، و"المؤهلات".

لمساعدتك في صياغة وصف وظيفي لممارسي حماية الطفل في العمل الإنساني CPHA فإننا نقترح لك اتباع الخطوات التالية:

1. تحديد الغرض ونطاق الدور
2. تحديد مستوى الأقدمية والتسلسل الإداري
3. تكييف المبادئ التوجيهية للكفاءات ذات الصلة بالمنصب من إطار كفاءات CPHA
4. تحديد وتكييف الكفاءات الفنية المطلوبة لتحقيق الفعالية في المنصب من إطار كفاءات CPHA
5. تحديد وتكييف الكفاءات الإنسانية الأساسية المطلوبة لتحقيق الفعالية في المنصب من إطار كفاءات CPHA
6. تحديد المتطلبات الخاصة مثل اللغة والتعليم والخبرة المحددة ومعرفة الأدوات الفنية وغيرها.
7. من هذه المعلومات، قم بصياغة الأنشطة العملية، والإنجازات النهائية، والنتائج المتوقعة.

قد تكون هناك جوانب أخرى يجب مراعاتها عند صياغة الوصف الوظيفي، إلا أن هذا المستند يركز بشكل خاص على كيفية استخدام إطار عمل الكفاءات الخاصة بمجال حماية الطفل في العمل الإنساني CPHA لهذا الغرض.

* 1. تكييف المبادئ التوجيهية للكفاءات

جميع المبادئ التوجيهية للكفاءات ذات صلة بالمناصب الوظيفية الخاصة بممارسي حماية الطفل في الأزمات الإنسانية. وأثناء اختيار وتكييف الكفاءات الفنية والكفاءات الإنسانية الأساسية كما هو مقترح في الخطوات التالية، ضع في اعتبارك كيفية دمج عناصر المبادئ التوجيهية على المستوى المناسب للوظيفة (الوظائف) التي تكتب لها التوصيفات الوظيفية.

* 1. اختيار الكفاءات الفنية

بمجرد تحديد الغرض ونطاق الدور الوظيفي وتوضيحه وتحديد مستوى الأقدمية والتسلسل الإداري، قد ترغب في النظر في الأسئلة التالية لمساعدتك في تحديد واختيار الكفاءات الفنية ذات الصلة:

1. ما هي المعارف، أو المهارات أو الخبرات الفنية المحددة المطلوبة لشغل هذه الوظيفة؟
2. ما هي درجة المعرفة الفنية المطلوبة في العمل اليومي للموظف؟
3. ما هي مجالات الكفاءة الفنية ذات الصلة بالوظيفة؟ وما هي الكفاءة/الكفاءات الفنية ضمن مجالات هذه الكفاءة ؟
4. ما هو مستوى الأقدمية المرتبط بكل من الكفاءات المختارة المطلوب للعمل في هذا المنصب (المستوى 1، 2، 3)؟ (يمكن أن يتنوع ذلك بين الكفاءات الفردية)
5. هل هناك حاجة إلى أي معرفة فنية بين القطاعات؟
6. مع من سيعمل الموظف (داخليًا وخارجيًا)؟ ما نوع أصحاب المصلحة (الدبلوماسيين، والحكوميين، والمنظمات غير الحكومية، والأمم المتحدة، والجهات المانحة، والمقاولين، والمستفيدين، وغيرهم)؟ هل هناك متطلب فني محدد مرتبط بالعمل مع أصحاب المصلحة هؤلاء؟
7. هل سيكون الموظف على اتصال مستمر بالأطفال أو المستفيدين؟
8. ما هو مستوى السرية والنزاهة والدمج وغيرها المطلوب للوظيفة (أي فيما يتعلق بآلية المتابعة والإبلاغ، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وإدارة الحالة، وغيرها)؟
   1. اختيار الكفاءات الإنسانية الأساسية

لمساعدتك في تحديد الكفاءات الإنسانية الأساسية المطلوبة لهذا الدور، قد ترغب في النظر في الأسئلة التالية:

1. هل سيكون الموظف على اتصال مستمر بالأطفال أو المستفيدين؟
2. لكل من الكفاءات المختارة، ما هو مستوى الأقدمية المطلوب للعمل في هذا المنصب (المستوى 1، 2، 3)؟ (قد يتنوع ذلك بين الكفاءات الفردية)
3. هل هذا منصب إداري يتطلب كفاءات إضافية لإدارة فريق بنجاح؟
4. مع من سيعمل الموظف (داخليًا وخارجيًا)؟ ما نوع أصحاب المصلحة (الدبلوماسيين، الحكوميين، المنظمات غير الحكومية، الأمم المتحدة، الجهات المانحة، المقاولين، المستفيدين، وغيرهم)؟ هل هناك متطلب محدد مرتبط بالعمل مع أصحاب المصلحة هؤلاء (أي متطلبات السرية المحددة، إدارة السلامة الشخصية وسلامة الآخرين، وغيرها)؟
5. هل هناك حاجة إلى كفاءات إنسانية أساسية محددة فيما يتعلق بأصحاب المصلحة الذين سيعمل معهم الموظف؟
6. ما هي التوجهات والخصائص السلوكية المحددة المهمة للأداء الناجح لهذا المنصب؟

1. **نموذج العرض العام للكفاءات في الوصف الوظيفي**

***لا يظهر* نموذج العرض العام للكفاءات في الوصف الوظيفي**، ولكنه **الأساس الذي ينظمه في الظل**، الذي تختار فيه مجالات الكفاءة، والكفاءات، والمؤشرات. يجب تكييف الكفاءات والمؤشرات المختارة لتناسب الوظائف الأساسية التي من المتوقع أن يؤديها الدور الوظيفي. سيكون لدى الوكالات مؤشرات حول ما يجب أن تكون عليه هذه الوظائف الأساسية (أي إدارة البرنامج، والمتابعة، وتعزيز القدرات، وتعزيز الأدلة، وغيرها).

إنه **نموذج** لاستخدامك الشخصي. أدناه في القسم 3، ستجد مثالاً مكتملاً وكيف تم تطويره إلى وصف وظيفي كامل.

يمكن أيضًا **الاعتماد على النموذج عند التحضير للمقابلة. ومن الكفاءات المدرجة، يمكنك تحديد الكفاءات التي تنوي تقييمها في المقابلة، وتصميم أسئلة المقابلة وفقًا لذلك.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| الكفاءات الفنية | | | |
| المستوى | المؤشر | الكفاءة | مجال الكفاءات |
|  | | | |
| 1 | مؤشر 1 | الكفاءة 1 |  |
| 2 | مؤشر 2 |  |  |
| 2 | مؤشر 3 |  |  |
| 2 | مؤشر 4 |  |  |
| 3 | مؤشر1 | الكفاءة 2 |  |
| 3 | مؤشر 2 |  |  |
| 3 | مؤشر 3 |  |  |
| 3 | مؤشر 4 |  |  |
| 3 | مؤشر 5 |  |  |
| 1 | مؤشر 1 | الكفاءة 3 |  |
| 1 | مؤشر 2 |  |  |
| 1 | مؤشر 3 |  |  |
| الكفاءات الإنسانية الأساسية | | | |
| المستوى | المؤشر | الكفاءة | مجال الكفاءات |
|  | | | |
| 2 | مؤشر 1 | الكفاءة 1 |  |
| 2 | مؤشر 2 |  |  |
| 2 | مؤشر 3 |  |  |
| 2 | مؤشر 4 |  |  |
| 3 | مؤشر1 | الكفاءة 2 |  |
| 3 | مؤشر 2 |  |  |
| 3 | مؤشر 3 |  |  |
| 3 | مؤشر 4 |  |  |
| 3 | مؤشر 5 |  |  |

1. [**مثال**](#_heading=h.jj3oj6f6pcn9) **على نموذج العرض العام للكفاءات في الوصف الوظيفي**

المسمى الوظيفي: اخصائي حماية الطفل (الأطفال طالبو اللجوء غير المصحوبين والرعاية البديلة)

المستوى الوظيفي: مستوى متوسط، أو ما يماثله

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| الكفاءات الفنية | | | |
| المستوى | المؤشر | الكفاءة | مجال الكفاءات |
|  | | | |
| 2 | يخفف من خطر الانفصال من خلال أنشطة الوقاية والاستعداد على المستوى المجتمعي والوطني (بمعنى تسجيل المواليد، وعمليات الإخلاء) | **الحد من المخاطر والاستجابة لها بالنسبة للأطفال غير المصحوبين بذويهم والأطفال المنفصلين** | **الحد من مخاطر حماية الطفل وإدارتها** |
| 2 | يقوم بتنفيذ برنامج مناسب ومصمم خصيصًا لتتبع أفراد الأسرة، والتحقق منهم، وإعادة لم شملهم، وإعادة دمجهم لتحقيق مصلحة الطفل الفضلى. |
| 2 | يعمل مع الشركاء المعنيين ببرنامج الأطفال طالبي اللجوء غير المصحوبين ضمن مجال حماية الطفل في العمل الإنساني CPHA UASC وأصحاب المصلحة لمتابعة بروتوكولات وإجراءات حماية البيانات الموحدة. |
| 2 | يقوم بتطوير ومتابعة المعايير المنسقة بين الوكالات بحيث يتمتع الأطفال المتنقلون برعاية نوعية ومتابعة. |
| 2 | تكييف وتأطير ترتيبات الرعاية البديلة الدامجة، وغير التمييزية، والمناسبة للسياق. | تطوير استراتيجيات الرعاية البديلة | **تطوير استراتيجيات حماية الطفل المناسبة** |
| 2 | دعم وتعزيز قدرة الجهات الفاعلة المحلية على التخطيط، والإشراف، وإدارة، وتنفيذ برامج الرعاية البديلة وفقًا للمبادئ التوجيهية المشتركة بين الوكالات ومعايير الحد الأدنى لحماية الطفل. |
| 2 | تخطيط، وتصميم، وتنفيذ آليات المتابعة، وتقديم الملاحظات، والإبلاغ، بما في ذلك زيارات المتابعة، لدعم جميع أصحاب المصلحة في متابعة حماية الأطفال وسلامتهم. |
| الكفاءات الإنسانية الأساسية | | | |
| المستوى | المؤشر | الكفاءة | مجال الكفاءات |
|  | | | |
| 2 | يستخدم معايير ومبادئ مشتركة بين الوكالات لتطوير وتنفيذ ومتابعة سياسات الحماية وحماية الطفل ومدونات قواعد السلوك | **العمل مع الأطفال** | **إدارة علاقات التعاون** |
| 2 | ينشئ قنوات متابعة، واتصال آمنة، وأخلاقية، وسرية، ويمكن الوصول إليها لتحقيق برامج حماية للطفل دامجة وتعاونية. |
| 2 | بناء الثقة وتدفق المعلومات مع الأطفال، والمجتمعات المتضررة، وأصحاب المصلحة الآخرين. | **العمل مع الآخرين** | **إدارة علاقات التعاون** |
| 2 | اتخاذ القرارات بناءً على الآراء التي تم جمعها من خلال المشاورات الاستباقية، المتسمة بالاحترام، والمراعية للثقافة مع الآخرين |
| 2 | متابعة رفاهية الآخرين ومساعدتهم على التعامل مع الظروف الصعبة. |
| 3 | متابعة المخاطر التي يتعرض لها العاملون، والشركاء، وأصحاب المصلحة، وافراد المجتمع، وضمان التزام العاملين بالبروتوكولات التنظيمية والثقافية. | **إدارة السلامة والأمن الشخصي وسلامة وأمن الآخرين** | **العمل بأمان وسلامة في جميع الأوقات** |
| 3 | التعامل مع الأزمات بشكل مناسب، واتخاذ الإجراءات الصحيحة، وتقديم التوجيه والدعم لأعضاء الفريق. |

1. مثال على الوصف الوظيفي

|  |  |
| --- | --- |
| **المسمى الوظيفي:** | أخصائي حماية الطفل (إدارة الحالة) |
| **المستوى الوظيفي:** | مستوى متوسط، مستوى متقدم من المهارات والاحترافية P3، أو ما يماثله |
| **مكان العمل:** | تاكيندا |

خلفيـــــة:

تلتزم حكومة تاكيندا بشدة بضمان تحقيق جميع الأطفال لإمكاناتهم الكاملة في بيئة آمنة ومحمية. ومع ذلك، لا يزال مستوى العنف، والإساءة، والاستغلال، والإهمال بين الأطفال والمراهقين في تاكيندا يشكل مصدر قلق. وعلى الرغم من عدم الإبلاغ عن العنف في كثير من الأحيان، تظهر الأرقام من الدراسة الوطنية للعنف ضد الأطفال والشباب (2019/20) أن 48٪ من الأولاد و29٪ من الفتيات الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و17 عامًا كانوا ضحايا للعنف الجسدي، بينما أفاد 15٪ من الفتيات و7٪ من الأولاد الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و17 عامًا بتعرضهم للعنف الجنسي. يشير تقييم خط الأساس لتنمية الطفولة المبكرة والأسرة في عام 2020 أيضًا إلى أن حوالي 53٪ من الأطفال تعرضوا للتأديب العنيف في الشهر الذي سبق إعداد الدراسة.

أدركت الحكومة منذ فترة طويلة أهمية ضمان نمو وتطور الأطفال بأمان وحماية داخل أسر مدعومة جيدًا، واستبدال الرعاية المؤسسية بالرعاية الأسرية. وينعكس هذا الاعتراف في دستور البلاد، والتشريعات مثل القانون رقم 32/2019 بشأن حماية الطفل، وفي سياسات مثل سياسة واستراتيجية حقوق الطفل المتكاملة، بالإضافة إلى استراتيجية إصلاح برامج رعاية الطفل الوطنية. تعكس سياسات الحكومة بشأن الرعاية التوجيه العالمي في هذا المجال، والذي يدعو أيضًا إلى تطوير بدائل للرعاية المؤسسية، وإعطاء الأولوية لدعم الأسر.

تدرك منظمتنا وحكومة تاكيندا أهمية تطوير نظام أوسع لحماية الأطفال يعالج جميع أشكال الإساءة، والإهمال، والاستغلال، والعنف في تاكيندا. ويتطلب مثل هذا النظام قوانين وسياسات، وقوة عاملة فعّالة لرعاية الأطفال، وهياكل مجتمعية قوية، وتوجهات داعمة ومعايير اجتماعية. ويشمل هذا أيضًا روابط قوية بالقطاع المجتمعي، بما في ذلك الخدمات الاجتماعية الأساسية مثل التعليم، والصحة، والحماية الاجتماعية.

لقد تسببت الأزمة الحالية بتفاقم الوضع بالنسبة للأطفال، وخاصة الأكثر ضعفًا منهم، فضلاً عن هياكل الخدمة القائمة.

الغرض من الدور الوظيفي:

إدارة ومتابعة البرامج

* إدارة الاستجابة البرامجية لحماية الطفل مع الاهتمام بشكل خاص بالقضايا المتعلقة بالقصّر غير المصحوبين والمنفصلين، وتتبع الأسرة وإعادة لم شملها، بالتعاون مع أصحاب المصلحة المعنيين بحماية الطفل على الصعيدين الوطني والدولي.
* إجراء زيارات ميدانية لمتابعة تنفيذ البرامج وجمع المعلومات. إجراء مراجعات دورية للبرامج مع النظراء في الحكومة والشركاء الآخرين.
* ضمان جمع البيانات وإدارتها واستخدامها بأمان من خلال تعزيز استخدام بروتوكولات وإجراءات حماية البيانات الموحدة داخل المنظمة وبين شركاء CPHA UASC وأصحاب المصلحة.
* تعزيز تدابير التخفيف من خلال الأنشطة الوقائية للحد من المخاطر وخاصة الانفصال.
* تخطيط، وتصميم، وتنفيذ آليات المتابعة، وتقديم الملاحظات، والإبلاغ، بما في ذلك زيارات المتابعة، لدعم جميع أصحاب المصلحة لمتابعة حماية الأطفال وسلامتهم.
* تعزيز برامج حماية الطفل عالية الجودة وذلك بالمشاركة في تحديد أهداف البرنامج، والاستراتيجيات، والنهج.

*التحليل*

* إجراء تحليل متعمق للأطر السياسية والتشريعية والترتيبات المؤسسية لإدارة الأحكام المتعلقة بحماية الطفل، لتحديد الفجوات المؤسسية والهيكلية، وكذلك نقاط القوة والفرص بالنسبة لتوفير الرعاية البديلة.
* تقديم مجموعة من التوصيات العملية لتطوير وتعزيز نظام حماية الطفل، وتتبع الأسرة وإعادة لم شملها، وتوفير خدمات الرعاية البديلة ذات الصلة بالسياق.

التنسيق

* ضمان تبادل المعلومات، والخبرات، وتحديد استراتيجيات ومسارات عمل جديدة لتعجيل وتحسين تنفيذ برامج تتبع الأسر الوطنية والقطاعية وإعادة لم شمل الأسر وتحقيق متطلبات وأهداف برنامج حماية الطفل على نطاق أوسع.
* التنسيق مع الحكومة، والشركاء الآخرين، والمنظمات غير الحكومية، والأمم المتحدة، والوكالات الثنائية في المراحل المختلفة من برامج الاستجابة لحماية الطفل وتنفيذ المشاريع.
* تكييف المعايير المشتركة بين الوكالات مع السياق، وضمان استخدامها في تقديم رعاية نوعية، ومتابعة الأطفال المتنقلين.

تعزيز القدرات

* دعم مبادرات تعزيز القدرات للوكالات الشريكة فيما يتعلق بالأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم، وتتبع الأسر وإعادة لم شملها، بالإضافة إلى برامج حماية الطفل الأوسع نطاقًا.

المستوى التعليمي:

* درجة دراسية متقدمة في العلوم الاجتماعية، ويفضل العمل الاجتماعي، أو علم النفس أو علم الاجتماع، أو القانون أو أي مجال آخر ذي صلة.

الخبرات العملية:

* خبرة مثبتة لأكثر من 5 سنوات في تطوير أنظمة حماية الطفل.
* خبرة مثبتة لأكثر من 3 سنوات في برامج تتبع الأسر وإعادة لم شملها، و/أو برامج الرعاية البديلة.
* مهارات تحليلية قوية لدمج بروتوكولات الحماية في برامج حماية الطفل، بما في ذلك الاعتبارات المتعلقة بالموافقة المسبقة، ومشاركة المعلومات، والمتابعة.
* خبرة في مجال تعزيز حماية الطفل، أو تقديم الخدمات الاجتماعية، ويفضل في سياقات الطوارئ، أو الحالات الإنسانية.
* خبرة مثبتة في عمليات السياسات، بما في ذلك البحث، والمراجعة، والصياغة، مع وجود أدلة على مهام مماثلة في بلدان أخرى.
* خبرة مثبتة في التمثيل التنظيمي في المنتديات بين الوكالات.
* معرفة وفهم مثبتين لتخطيط وتطوير القوى العاملة في مجال الرعاية الاجتماعية.
* خبرة رصينة في إدارة المعلومات الآمنة ضمن برامج حماية الطفل.
* مهارات ممتازة في الكتابة وكتابة التقارير.
* مهارات تيسير وتقديم متطورة.
* القدرة على العمل مع المسؤولين الحكوميين على المستوى الوطني ودون الوطني، وكذلك مع الشركاء الدوليين، والوطنيين في مجال حماية الطفل.

اللغات:

* ضرورة إتقان اللغة الإنجليزية. وتعد معرفة اللغة العربية بالإضافة إلى أي لغة محلية ميزة إضافية.