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

يمكنك الحصول على إطار عمل الكفاءات الخاصة بمجال حماية الطفل في العمل الإنساني هنا ([here](https://alliancecpha.org/en/child-protection-online-library/guidance-child-protection-humanitarian-action-competency-framework))

المحتويات

**كيف يرتبط إطار عمل الكفاءات الخاصة بمجال حماية الطفل في العمل الإنساني بالتخطيط للمقابلة 1**

[**عينة**](#_heading=h.35nkun2) **من خليط من أسئلة المقابلات والتقييم 2**

[مثال](#_heading=h.1ksv4uv) على شبكة تقييم خاصة بالمقابلة 2

[أسئلة](#_heading=h.44sinio) تحفيزية 5

[أسئلة](#_heading=h.2jxsxqh) فنية 5

[أسئلة](#_heading=h.z337ya) مستندة إلى نقاط القوة 6

[أسئلة](#_heading=h.3j2qqm3) سياقية 6

أسئلة قائمة على الحالات/ السيناريوهات الموقفية 7

A blue background with white text

Description automatically generated

1. **كيف يرتبط إطار عمل الكفاءات الخاصة بمجال حماية الطفل في العمل الإنساني بالتخطيط للمقابلة**

تهدف هذه الإرشادات إلى مساعدتك في اتباع نهج تقييم قائم على الكفاءة في المقابلات، والذي يرتبط بالكفاءات المختارة للوصف الوظيفي/الاختصاصات (كما هو موضح في نموذج عرض عام للكفاءات في الوصف الوظيفي).

لا تعد هذه الوثيقة إرشادات عامة للموارد البشرية حول كيفية إعداد المقابلات وإجرائها وتقييمها. يجب على كل ممارس للموارد البشرية وCPHA الرجوع إلى إرشادات المقابلات الخاصة بالموارد البشرية المتبعة في منظمته.

لتقديم مثال ملموس، تستخدم هذه الوثيقة مقياس التصنيف التالي. سيكون لدى منظمتك إرشادات حول مقياس التصنيف الخاصة بها والتي يجب عليك الالتزام بها.

مقياس تقييم:

|  |  |
| --- | --- |
| **أظهر المتقدم للمقابلة مستوى عالياً من الكفاءة بناءً على كفاءات ومؤشرات** CPHA **وأظهر القدرة على تجاوز مستوى الأداء المتوقع بشكل مستمر بالنسبة للكفاءة/ الكفاءات ذات الصلة.** | على درجة عالية من الكفاءة |
| المتقدم للمقابلة يلبي مستوى الكفاءة المتوقع بناءً على كفاءات ومؤشرات CPHA ويظهر القدرة على تطبيق وتقديم الأفكار ووجهات النظر ذات الصلة باستمرار ضمن الكفاءات / الكفاءات ذات الصلة. | **محترف** |
| يُظهر الشخص الذي تتم مقابلته إمكانات ضمن الكفاءات/الكفاءات الخاصة بـ CPHA ومؤشرات الأداء ولكنه يحتاج إلى مزيد من التطوير والتوجيه للأداء الناجح | **ذو كفاءة نامية** |
| لم يتمكن الشخص الذي أجريت معه المقابلة من إظهار مستوى الكفاءة المتوقع لكفاءات CPHA المحددة ومؤشرات الأداء ذات الصلة، أو كان مستواه أقل بكثير من ذلك. ستكون هناك حاجة إلى دعم مستمر ومتابعة جوهرية لتحسين مستوى كفاءة الشخص الذي أجريت معه المقابلة. | غير ذي كفاءة/ غير محترف |

1. [**عينة**](#_heading=h.35nkun2) **من خليط من أسئلة المقابلات والتقييم**

يجب أن تستند جميع أسئلة المقابلة إلى الكفاءات الفنية والإنسانية الأساسية التي تم تحديدها في الوصف الوظيفي للدور المحدد، والتي تم تعديلها من إطار كفاءات CPHA [CPHA Competency Framework](https://alliancecpha.org/en/child-protection-online-library/guidance-child-protection-humanitarian-action-competency-framework) . يجب أن تكون الكفاءات الخاصة بتطبيق المبادئ التوجيهية متداخلة في جميع أسئلة المقابلة، وبالمستوى المناسب للوظيفة.

بالنسبة لمثال تصنيف التقييم للمقابلة الموضح أدناه، تم تكييف المؤشرات مع الوصف الوظيفي ومجال CPHA للأطفال المنفصلين وغير المصحوبين والرعاية البديلة، بناءً على المثال المستخدم بالفعل في نموذج العرض العام للكفاءات في الوصف الوظيفي.

عنوان الوظيفة هو "أخصائي حماية الطفل (الأطفال المنفصلين وغير المصحوبين والرعاية البديلة)" في المستوى المتوسط، مستوى P3. كما ترى، فإن الكفاءات المحددة هي أساس التقييم، وبالتالي فإن كل وثيقة تعتمد على الوثيقة التالية، من الوصف الوظيفي (الأداة 1) إلى شبكة تقييم المقابلة (الأداة 2) إلى أداة تقييم الأداء (الأداة 3).

* 1. مثال على شبكة تقييم مقابلة

جميع الاقتباسات مأخوذة من إطار كفاءات CPHA [CPHA Competency Framework](https://alliancecpha.org/en/child-protection-online-library/guidance-child-protection-humanitarian-action-competency-framework)

بالنسبة لشبكة تقييم المقابلة، فإن الشكل الأساسي هو ربط الأسئلة بالمؤشرات التي يتم على أساسها تقييم الكفاءات الفنية والإنسانية الأساسية، والقدرة على تطبيق المبادئ التوجيهية. يوفر تنسيق الشبكة مساحة لتدوين الملاحظات وبعد ذلك لتقييم مستوى إتقان الكفاءة.

يمكنك العثور أدناه على شبكة تقييم المقابلة التي أنشأناها في نموذج العرض العام للكفاءات في الوصف الوظيفي (الأداة 1).

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

المستوى الوظيفي: مستوى متوسط، أو ما يماثله

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| التقييم العام | ملاحظات وأمثلة | المؤشرات | الأسئلة |
| ☐ درجة عالية من الكفاءة  ☐ محترف  ☐ لديه كفاءات نامية  ☐ غير ذي كفاءة / غير محترف |  |  | ما الذي يحفزك على العمل في مجال تتبع أفراد الأسرة ولم شملهم في حالات الطوارئ؟ |
| ☐ درجة عالية من الكفاءة  ☐ محترف  ☐ لديه كفاءات نامية  ☐ غير ذي كفاءة / غير محترف |  | العمل مع شركاء CPHA UASC وأصحاب المصلحة لمتابعة بروتوكولات وإجراءات حماية البيانات الموحدة  تخفيف خطر الانفصال من خلال أنشطة الوقاية والاستعداد على المستوى المجتمعي والوطني. | أخبرنا عن موقف كان عليك فيه جمع وإدارة واستخدام البيانات المتعلقة بالأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم. كيف استخدمت هذه المعلومات بأمان وبما يتماشى مع الإجراءات؟  كيف استخدمت البيانات لتحديد مخاطر الانفصال والحد والتخفيف منها؟ |
| ☐ درجة عالية من الكفاءة  ☐ محترف  ☐ لديه كفاءات نامية  ☐ غير ذي كفاءة / غير محترف |  | تطوير واتباع معايير منسجمة بين الوكالات حتى يحصل الأطفال المتنقلون على رعاية نوعية ومتابعة.  تنفيذ برنامج مناسب ومخصص لتتبع الأسرة والتحقق منها وإعادة لم شملها، وإعادة دمجها بما يحقق مصلحة الطفل الفضلى. | كيف يمكنك ضمان اتباع نهج ثابت في التعرف على الأطفال، وتتبعهم وإعادة لم شملهم مع وضع مصلحة الأطفال في الاعتبار؟ |
| ☐ درجة عالية من الكفاءة  ☐ محترف  ☐ لديه كفاءات نامية  ☐ غير ذي كفاءة / غير محترف |  | تنفيذ برنامج مناسب ومخصص لتتبع الأسرة والتحقق منها وإعادة لم شملها، وإعادة دمج الأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم بما يحقق مصلحة الطفل الفضلى.  متابعة المخاطر التي يتعرض لها الموظفون والشركاء وأصحاب المصلحة وأفراد المجتمع، والتأكد من أن الموظفين يلتزمون بالبروتوكولات التنظيمية والثقافية.  اتخاذ القرارات بناءً على الآراء التي تم جمعها من خلال المشاورات الاستباقية والتي تتسم بالاحترام ومراعاة الثقافة مع الآخرين. | تلقيت للتو مكالمة من العاملين الاجتماعيين الحكوميين تفيد بأن مجموعة من 10 أطفال غير مصحوبين بذويهم قد وصلوا للتو إلى أقرب مخيم للاجئين، وأن هناك عدد غير كاف من الأسر المضيفة لإيوائهم. ما هي الخطوات التي قد تفكر في اتخاذها؟ |
| ☐ درجة عالية من الكفاءة  ☐ محترف  ☐ لديه كفاءات نامية  ☐ غير ذي كفاءة / غير محترف |  | استخدام معايير ومبادئ مشتركة بين الوكالات لتطوير وتنفيذ ومتابعة سياسات الحماية والوقاية من الحوادث ومدونة قواعد السلوك  إنشاء قنوات متابعة واتصال آمنة وأخلاقية وسرية ويمكن الوصول إليها من أجل تحقيق برامج حماية الطفل الدامجة والتعاونية. | ما هي نقاط القوة الرئيسية التي تشعر أنك تمتلكها في تنفيذ ومتابعة سياسات الحماية ومدونات قواعد السلوك؟ |
| ☐ درجة عالية من الكفاءة  ☐ محترف  ☐ لديه كفاءات نامية  ☐ غير ذي كفاءة / غير محترف |  | يدعم ويعزز قدرة الجهات الفاعلة المحلية على التخطيط والإشراف وإدارة وتنفيذ برامج الرعاية البديلة وفقًا للمبادئ التوجيهية المشتركة بين الوكالات ومعايير الحد الأدنى لحماية الطفل. | هل يمكنك أن تخبرنا عن تجربتك في مبادرات تعزيز القدرات؟ |

سيكون لكل منظمة شبكة تقييم خاصة بها، وبروتوكول المقابلة الخاص بها. ومع ذلك، فإن الشبكة التي اقترحناها تركز على كيفية إجراء التقييم القائم على الكفاءة. يرتبط كل سؤال بمؤشرات ذات صلة باستثناء السؤال الأول الذي قد يرتبط بعدة مؤشرات. يمكن ربط الأسئلة بمؤشر أو أكثر من مؤشرات الكفاءات الفنية أو الإنسانية الأساسية، بالإضافة إلى مؤشرات تتعلق بالمبادئ التوجيهية.

فيما يلي نعرض المزيد حول كيفية صياغة الأسئلة

* 1. أسئلة تحفيزية

من فوائد طرح سؤال تحفيزي أنه يسمح للمرشح بمشاركة شغفه ودوافعه ومهاراته وخبرته ومعرفته ذات الصلة بمنصبه الوظيفي، وحول المجال الذي يحبه ويستمتع بالعمل فيه. وهذا يعطي بداية إيجابية وسهلة للمقابلة.

سؤال نموذجي: "ما الذي يحفزك على العمل في مجال تتبع الأسرة ولم شملها في حالات الطوارئ؟"

هناك العديد من الكفاءات الفنية المحتملة التي يمكن اختبارها بناءً على الكفاءات المطلوبة المحددة في الوصف الوظيفي لترجمتها إلى سؤال تحفيزي.

الأمر نفسه ينطبق على المبادئ التوجيهية التي يمكن معالجتها وتقييمها من خلال سؤال تحفيزي مع تقييم الكفاءات الفنية أيضًا.

* 1. أسئلة فنية

تتناول الأسئلة الفنية جوهر الموضوع. فهي تحاول فهم المعارف الفنية والمهارات والخبرة التي يتمتع بها المرشح بطريقة محددة ومفصلة للغاية لتقييم مستوى الخبرة في الموضوع. وترتبط هذه الأسئلة ارتباطًا وثيقًا بالمعرفة الفنية والكفاءات المطلوبة للدور والسياق المحدد الذي سيتعامل معه المرشح

*المؤشر الذي يتعين تقييمه: تنفيذ برنامج مناسب ومخصص لتتبع الأسرة والتحقق منها وإعادة لم شملها، وإعادة دمجها بما يحقق المصلحة الفضلى للطفل* (الكفاءة الفنية، والحد من المخاطر المتعلقة بالأطفال غير المصحوبين والمنفصلين عن ذويهم والاستجابة لها)

سؤال نموذجي: " كيف يمكنك ضمان اتباع نهج ثابت في التعرف على الأطفال، وتتبعهم وإعادة لم شملهم مع وضع مصلحة الأطفال في الاعتبار؟"

يمكن أيضًا تقييم عناصر الكفاءة في المبادئ التوجيهية من خلال هذا النوع من الأسئلة. على سبيل المثال، يمكن استخدام السؤال النموذجي أعلاه لتقييم فهم المرشحين وتطبيقهم للمبادئ التوجيهية التالية:

* تعزيز بقاء الأطفال ونموهم
* تعزيز المشاركة الأخلاقية والآمنة والهادفة للأطفال في البرامج الإنسانيةإعطاء الأولوية للمصلحة الفضلى للطفل في جميع الإجراءات والقرارات التي تؤثر على الأطفال
* تعزيز سلامة الأطفال وكرامتهم وحقوقهم وتجنب تعريضهم لمزيد من الأذى
  1. أسئلة مستندة إلى نقاط القوة

تركز الأسئلة المستندة إلى نقاط القوة على نقاط القوة التي يمتلكها المرشح. فهي تمكن المرشح من عرض نقاط قوته الفردية، وعرض أي خبرة معينة، وسلوكيات إيجابية، وتأثير، وإنجازات تجعله مناسبًا بشكل خاص لهذا المنصب.

المؤشر الذي سيتم تقييمه: استخدام المعايير والمبادئ المشتركة بين الوكالات لتطوير وتنفيذ ومتابعة سياسات الحماية وحماية الطفل ومدونة قواعد السلوك *(الكفاءة الإنسانية الأساسية والعمل مع الأطفال)*

سؤال نموذجي: "ما هي نقاط قوتك الرئيسية في تنفيذ ومتابعة سياسات الحماية وحماية الطفل ومدونة قواعد السلوك؟"

يمكن أيضًا استخدام هذا النوع من الأسئلة لتقييم الكفاءات الخاصة بتطبيق المبادئ التوجيهية. على سبيل المثال، يدعو السؤال النموذجي أعلاه المرشحين لمناقشة مبدأ "تعزيز سلامة الأطفال وكرامتهم وحقوقهم وتجنب تعريضهم لمزيد من الأذى" في إجاباتهم.

* 1. أسئلة سياقية

أسئلة الكفاءة السياقية هي وسيلة للتعرف على المرشح بشكل أفضل، وفهم أسلوب عمله، وطريقة تفكيره، وسلوكه، ومهاراته في حل المشكلات، وكيفية تعامله مع التحديات أو المعضلات أو العوائق، ومستوى التأمل والقدرة على التغيير والتحسين والتعلم من المواقف السابقة.

يفترض هذا النوع من الأسئلة بأن الاعتقاد بأن السلوك والأداء في الماضي هما أفضل المؤشرات على السلوك والأداء المستقبلي للمرشح.

يمكن أن تكون هذه الأسئلة فنية بحتة، أو مزيجًا من الكفاءات الفنية والإنسانية الأساسية، والتي تجمع بين المعرفة والمهارات الفنية (الخبرة المكتسبة) مع التوجهات والمهارات السلوكية (خصائص الشخصية وعنصر القدرة) مثل تحقيق النتائج، وإدارة العلاقات التعاونية أو العمل في بيئات عالية الضغط ومتغيرة.

المؤشر المطلوب تقييمه: العمل مع شركاء CPHA UASC وأصحاب المصلحة لاتباع بروتوكولات وإجراءات حماية البيانات الموحدة *(الكفاءة الفنية، الحد من المخاطر المتعلقة بالأطفال غير المصحوبين والمنفصلين والاستجابة لها)*

المؤشر المطلوب تقييمه: التخفيف من خطر الانفصال من خلال أنشطة الوقاية والاستعداد على المستوى المجتمعي والوطني (الكفاءة الفنية، *الحد من المخاطر المتعلقة بالأطفال غير المصحوبين والمنفصلين والاستجابة لها*)

سؤال نموذجي: "أخبرنا عن وقت كان عليك فيه جمع وإدارة واستخدام البيانات المتعلقة بالأطفال غير المصحوبين والمنفصلين. كيف استخدمت هذه المعلومات بأمان وبما يتماشى مع الإجراءات؟ كيف استخدمت البيانات لتحديد ومنع وتخفيف مخاطر الانفصال؟" (الكفاءة الفنية)

مرة أخرى، يوفر السؤال فرصة لتقييم الكفاءات الخاصة بتطبيق المبادئ التوجيهية. في حالة هذا المثال، مبدأ "تعزيز سلامة الأطفال وكرامتهم وحقوقهم، وتجنب تعريضهم لمزيد من الأذى".

نفس الكفاءة الفنية المذكورة أعلاه، بالإضافة إلى مؤشر الكفاءة الإنسانية الأساسية التالي:

المؤشر الذي سيتم تقييمه: المشاركة في شبكات حماية الطفل للوصول إلى الممارسات الجيدة والمساهمة فيها، ومشاركة المعلومات المفيدة للشركاء (*الكفاءة الإنسانية الأساسية، العمل مع الآخرين*)

سؤال نموذجي: "أخبرنا عن وقت كان عليك فيه جمع وإدارة واستخدام البيانات المتعلقة بالأطفال غير المصحوبين والمنفصلين. كيف استخدمت هذه المعلومات بأمان وبما يتماشى مع الإجراءات؟ كيف شاركت المعلومات مع الشركاء وما هي التحديات والفرص المترتبة على القيام بذلك؟ كيف استخدمت البيانات لتحديد ومنع وتخفيف مخاطر الانفصال؟"

(*كفاءة هجينة: الكفاءة الإنسانية الأساسية والفنية*)

* 1. أسئلة قائمة على الحالات/ السيناريوهات الموقفية

تركز الأسئلة القائمة على الحالات أو السيناريوهات الموقفية على فهم مهارات حل المشكلات لدى المرشح فيما يتعلق بقضايا وتحديات معينة ضمن سياق الوظيفة المعطى.

يحاول هذا النوع من الأسئلة عادةً اكتشاف وتقييم قدرة المرشح على التعامل مع موقف أو قضية معينة وإبداعه في تطبيق معرفته ومهاراته وخبرته فيما يتعلق بالمفاهيم والاستراتيجيات والنماذج والقواعد واللوائح والسياسات والأساليب والتخطيط (الطارئ أو المحتمل) أو العمل الفوري في سياق معقد والقدرة على اتخاذ القرارات والأداء تحت الضغط.

المؤشر المطلوب تقييمه: تنفيذ برنامج مناسب ومخصص لتتبع الأسرة والتحقق منها وإعادة لم شملها، وإعادة دمج الأطفال غير المصحوبين بذويهم بما يخدم مصلحة الطفل الفضلى (*الكفاءة الفنية، الحد من المخاطر المتعلقة بالأطفال غير المصحوبين بذويهم والمنفصلين عنهم والاستجابة لها*)

المؤشر المطلوب تقييمه: متابعة المخاطر التي يتعرض لها الموظفون والشركاء وأصحاب المصلحة وأعضاء المجتمع، والتأكد من أن الموظفين يلتزمون بالبروتوكولات التنظيمية والثقافية (*الكفاءة الإنسانية الأساسية، وإدارة سلامة وأمن الذات والآخرين)*

المؤشر المطلوب تقييمه: اتخاذ القرارات بناءً على الآراء التي تم جمعها من خلال المشاورات الاستباقية والمحترمة والمراعية للثقافة مع الآخرين (*الكفاءة الإنسانية الأساسية، العمل مع الآخرين*)

سؤال نموذجي: "لقد تلقيت للتو مكالمة من العاملين الاجتماعيين الحكوميين تفيد بأن مجموعة من 10 أطفال غير مصحوبين بذويهم قد وصلوا للتو إلى أقرب مخيم للاجئين، وأنه لا يوجد عدد كافٍ من الأسر المضيفة لرعايتهم. ما هي الخطوات التي قد تفكر في اتخاذها؟

عند تطوير هذا النوع من الأسئلة، ضع في اعتبارك المبادئ التوجيهية الأكثر صلة بالسيناريو والتي تتوقع أن يذكرها المرشحون في إجابتهم. إذا لزم الأمر، يمكنك استخدام سؤال لاحق لتطلب منهم النظر في المبادئ التوجيهية لحماية الطفل في العمل الإنساني فيما يتعلق بالسيناريو.