



المجالات التي تتناولها أداة دراسة احتياجات
القوى العاملة في زيارة المنازل أداة دراسة
احتياجات القوى العاملة في زيارة المنازل في
إطار "مبادرة القوى العاملة في الطفولة المبكرة"

شكر وتقدير

قام بتطوير أداة دراسة احتياجات القوى العاملة في زيارة المنازل كلاً من دنيز بونسو وكافيتا هاتيبوغلو وميشال نيومان وفيديا بوتشا ومارك رولاند (من "نتائج من أجل التنمية")، فضلا عن جون كورفماشر (من "معهد إريكسون") في إطار مبادرة القوى العاملة في الطفولة المبكرة. ونود أن نعرب عن امتناننا للتعليقات والتوجيهات من ليانا جينت وإميلي هنري وميهيالا إيونسكو وكونستانطينا رنتزو وزوربكا تريكيك (جمعية خطوة بخطوة العالمية)، وإيفلينا بوريسوفا وهسيانو-تشين لين (اليونيسف)، وتريسا جونسون ولورين سلو (المؤسسات الخيرية إييلما)، وإستر غوه (مؤسسة برنارد فان لير) وكاتي أنيس وسارة كلوس (مؤسسات المجتمع المفتوح). كما قدّم دعماً قيماً أعضاء المجموعة الاستشارية لمبادرة القوى العاملة في الطفولة المبكرة عايشة يوسفزاي كلية الصحة العامة تي إتش تشان في هارفارد)، وآيمي بلنغير (لجنة التعليم)، وآنا نييتو (اليونيسف)، وأرنو إنغل (منظمة التعاون الاقتصادي

والتنمية)، وبرناديت دامانز (منظمة الصحة العالمية)، وبتسي شروود (التحالف العالمي للقوى العاملة في الخدمة الاجتماعية)، وكاريداد أروجو (بنك التنمية للبلدان الأمريكية)، وإليزابيث لول (شبكة العمل من أجل تنمية الطفولة المبكرة)، وغسان عيسى (الشبكة العربية لتنمية الطفولة المبكرة)، وجوان لومباردي (الفرص المبكرة)، ولينيت أوكنغو (شبكة الطفولة المبكرة في إفريقيا)، ونيرمالا راو (جامعة هونغ كونغ)، ونوربر أولكر (جمعية نمو الطفل والمربين)، وأوليفر ليانغ (منظمة العمل الدولية)، وشيلدون شيفر (شبكة الطفولة المبكرة في آسيا والمحيط الهادئ)، وستيفاني أولمور (الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار)، ويوشي كاغا (اليونسكو). كما استفاد الفريق بشكل كبير من ردود المشاركين في ورش العمل التجريبية التي عقدت في صوفيا، بلغاريا وفي مقاطعة سيابا، كينيا.

لائحة المحتويات

4	مقدمة	
5	المجالات	
6	المجال 1: توقعات القوى العاملة	
9	المجال 2: المناهج والمواد والموارد	
13	المجال 3: التدريب والإشراف والتطور المهني	
19	المجال 4: ظروف القوى العاملة	
24	المجال 5: تصميم البرنامج	
28	المجال 6: البيئة الممكنة	
32	المجال 7: المراقبة وضمان الجودة	

تشمل أداة دراسة الاحتياجات سبعة مجالات تتناسب مع فئات التركيز التالية، والمواضيع الأساسية التي تغطيها كل من هذه المجالات موجودة في الشكل 2 أدناه.

المجالات

كل مجال (وارد أدناه) منظمٌ ربطاً بسلسلة من الأهداف والمقاييس التي تتبعها أسئلة توجيهية. ومن المنتظر أن يجتمع أصحاب المصلحة الرئيسيون ضمن البلدان المشاركة في شكل ورشة عمل للتفكير في هذه الأسئلة التوجيهية من أجل تحديد أولويات مجالات الاهتمام المتعلقة بدعم وتعزيز القوى العاملة في زيارة المنازل.

تهدف أداة تقييم احتياجات القوى العاملة في زيارة المنازل إلى مساعدة الوزارات والوكالات الحكومية على التفكير في طرقٍ يمكن من خلالها دعم الموظفين الذين ينفذون برامج الزيارات منزلية العابرة للقطاعات للأمهات الحوامل ومقدمي الرعاية للأطفال دون سن الثالثة. وبإلهام من أداة اليونيسف للتخطيط والتشخيص لمرحلة ما قبل الابتدائية، يُزعم استخدام هذه الأداة في البلدان التي لديها برامج زيارات منزلية سواء على المستوى دون الوطني أو المستوى الوطني.

يشمل نطاق هذه الأداة زائري المنزل الذين يعملون مباشرة مع الأطفال الصغار وعائلاتهم، بالإضافة إلى المشرفين والمدرسين. وبالاعتماد على مراجعة الأدبيات وردود الفعل من الباحثين والممارسين في مرحلة الطفولة المبكرة، جرى تلخيص مجالات تركيز الأداة الرئيسية في الشكل 1 أدناه. وتعكس الأداة البيئة العامة التي يعمل فيها برنامج الزيارات المنزلية بالإضافة إلى كيفية تصميم هذه البيئة وتنفيذها، نظراً لتأثيرها على دور الزائر المنزلي. إلى ذلك، تتناول الأداة الدعم الذي يتلقاه زائرو المنازل لأنه يؤثر على الطريقة التي يؤديون بها مهامهم على أساس يومي كما يؤثر في النهاية على علاقتهم بالعائلات.



الشكل 2: المجالات التي تتناولها أداة تقييم احتياجات مبادرة القوى العاملة في الطفولة المبكرة





توقعات القوى العاملة

الأهداف 1: يصف البرنامج بوضوح ما يمكن أن يتوقعه العاملون في زيارة المنازل في أدوارهم.

الأهداف 2: يحدد البرنامج بوضوح الكفاءات والمعايير التي تستخدم لإثراء التدريب والتطوير المهني ومسارات المراقبة والتوجيه.

الأهداف 3: يملك البرنامج مسارات وإجراءات شاملة لاستقطاب وتوظيف المرشحين المؤهلين.

إن تزويد العاملين¹ في زيارة المنازل بمعلومات دقيقة عمّا يمكنهم توقعه في أدوارهم لا يضمن فقط خضوع جميع العاملين المحتملين لمعايير التوظيف نفسها بل أيضاً يمكن لذلك تعزيز التقدم الوظيفي. تتيح لكم الأسئلة التالية التفكير في مدى وضوح وصف برنامجكم المهام التي يمكن أن يتوقعها العاملون الزائرون في مواقعهم، والطريقة التي يجري بها استخدام الكفاءات والمعايير لإثراء التدريب والتطور المهني، والمسارات المستخدمة لاستقطاب المرشحين المؤهلين وتوظيفهم.

الهدف 1

يصف البرنامج بوضوح ما يمكن أن يتوقعه العاملون في زيارة المنازل في أدوارهم.

المقياس 1: يملك البرنامج أوصافاً وظيفية واضحة لزائري المنازل وللمشرفين.²

- ◀ هل تلي الأوصاف الوظيفية لزائري المنازل والمشرفين احتياجات البرنامج وتُحسب لأي ثغرات في مجموعة مهارات القوى العاملة الحالية؟
- ◀ هل تحدد الأوصاف الوظيفية بدقة الأهداف الرئيسية للبرنامج وواجبات ومسؤوليات العاملين في زيارة المنازل؟
- ◀ هل تعرض الأوصاف الوظيفية بوضوح الأجور والاستحقاقات التي سيحصل عليها العاملون في زيارة المنازل مقابل عملهم؟
- ◀ هل تُنشر الأوصاف الوظيفية ويجري تشاركتها مع الموظفين بشكل كافٍ؟

الهدف 2

يحدد البرنامج بوضوح الكفاءات والمعايير التي تُستخدم لإثراء التدريب والتطوير المهني ومسارات المراقبة والتوجيه.

المقياس 1: يعرض البرنامج بوضوح الكفاءات المعايير للعاملين في زيارة المنازل.

- ◀ هل يعرض البرنامج بوضوح المتطلبات التي يجب على الزائرين والمشرفين المنزليين تلبيتها لتأدية

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

دورهم؟ هل يحدد البرنامج ما يلي:

◀ متطلبات التعليم؟

◀ متطلبات الخبرة العملية؟

◀ أي متطلبات إضافية (مثل الحد الأدنى للسن أو الجنس أو المكانة في المجتمع المحلي أو

اللغة)؟

◀ هل يصرّح البرنامج بشكل واضح عن التوقعات لما يجب على الزائرين والمشرفين في المنزل

معرفته والقيام به؟

◀ هل يوجز البرنامج بوضوح أي معرفة ذات صلة (مثل نمو الطفل والوصول إلى المجتمع) لازمة

للقيام بالعمل؟

◀ هل يحدد البرنامج بوضوح أي مهارات وسمات ذات صلة (مثل القيادة والعمل الجماعي والتواصل

والقراءة/الكتابة والقدرة على الملاحظة وتقديم المردود والتدريب) المطلوبة للقيام بالعمل؟

المقياس 2: تتماشى الكفاءات والمعايير بشكل وثيق مع التدريب والتطوير المهني، والمراقبة

والتوجيه، ومسارات إصدار الترخيص والشهادات.

◀ هل تتماشى الكفاءات والمعايير مع فرص التطوير المهني والتدريب التي يقدمها البرنامج؟

◀ هل تتوافق الكفاءات والمعايير مع المقاييس (مثل قوائم المراجعة للرصد) المستخدمة لتقييم أداء

الموظفين؟

◀ هل تتماشى الكفاءات والمعايير مع أي من متطلبات إصدار التراخيص والشهادات المناسبة التي

يمكن أن تساعد في تسهيل التقدم الوظيفي؟

◀ هل يجري استخدام الكفاءات والمعايير عبر مواقع التنفيذ من أجل ضمان التماسي وإمكانية نقل

الاستفادة من التدريب والمؤهلات إلى زائري المنازل عبر البرامج/الأماكن؟

الهدف 3

لدى البرنامج مسارات شاملة لاستقطاب مرشحين مؤهلين وتوظيفهم.

المقياس 1: يستخدم البرنامج مقاربات متنوعة لاستقطاب مرشحين مؤهلين للعمل كزائري منازل

ومشرفين.

◀ هل يستقطب البرنامج مرشحين ذوي مؤهلات مناسبة لأدوار زائري المنازل والمشرفين؟

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل يستقطب البرنامج مرشحين من خلفيات مختلفة (مثلا، اجتماعية واقتصادية ولغوية ودينية

وإثنية وثقافية)؟

◀ هل يستقطب البرنامج مرشحين من برامج أخرى ذات الصلة (مثل برامج العاملين في الصحة

المجتمعية)؟

◀ هل يبذل البرنامج جهداً لاستقطاب مرشحين يعكسون المجتمع المحلي الذي سيخدمونه؟

◀ هل تتماشى توقعات البرنامج ومتطلباته مع خلفيات العاملين المحتملين؟

◀ إذا لم يكن الأمر كذلك، هل هناك جهود لمراجعة التوقعات والمتطلبات عند الاقتضاء، أم هل

هناك آليات قائمة لزيادة التدريب/الخبرة لدى مقدمي الطلبات المحتملين؟

المقياس 2: لدى البرنامج مقاييس لتقييم مدى تناسب العاملين المحتملين في زيارة المنازل مع

العمل ضمن البرنامج.

◀ هل لدى البرنامج وقت مخصص يقضيه الموظفون في جهود الاستقطاب؟

◀ هل يقوم البرنامج بمقابلة المرشحين أثناء عملية الاستقطاب؟

◀ هل المقابلات التي يجريها الموظفون على دراية بزيارات المنزل؟

◀ هل ينفذ البرنامج تقييمات لمهارات المرشحين (مثل تقييم القراءة أو الكتابة ولعب الأدوار) أثناء

مسار الاستقطاب؟

◀ هل تعكس هذه التقييمات بدقة المهام التي سيقوم بها العاملون في زيارة المنازل ضمن

أدوارهم؟

◀ هل تتماشى هذه التقييمات مع كفاءات الأدوار؟

◀ هل تتغير هذه التقييمات بناء على المنصب (أي زائر منزلي أو مشرف) الذي يتقدم المرشح

إليه؟

◀ هل يتحقق البرنامج من خلفية العاملين المحتملين في زيارة المنازل؟

◀ هل يراجع البرنامج المراجع من مصادر موثوقة (مثل أصحاب العمل السابقين وقادة المجتمع

المحتملين)؟

1 نستخدم تعبير "العاملين في زيارة المنازل" عندما نشير إلى زائري المنازل والمشرفين عليهم على حد سواء.

2 في حين أنّ أن المسؤوليات المحددة للمشرف قد تختلف عبر السياقات، فإننا نستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى هؤلاء الأفراد الذين لديهم سلطة على زائري المنزل، ويراقبون أداءهم ويقدمون المردود والتوجيه والدعم في ما يتعلق بعملهم اليومي مع الأطفال والعائلات.



الأهداف 1: لدى زائري المنازل مناهج تدعمهم في تنفيذ عملهم.
الأهداف 2: لدى زائري المنازل مواد ویدویات تساعدهم على تنفيذ عملهم.
الأهداف 3: لدى زائري المنازل أدوات وموارد لإجراء فحوص وتقييمات وضمان المتابعة الملائمة.

إنّ تزويد العاملين في زيارة المنازل بمناهج ومواد وموارد مناسبة لا يشكّل فقط طريقة مهمة لتقديم محتوى مهم للعائلات، بل أيضًا يمكّن أولئك الذين لديهم تدريبات وخبرات محدودة في تنمية الطفولة المبكرة. توفر لكم الأسئلة التالية فرصة للتفكير في نوعيّة وإمكانية الوصول إلى المناهج والمواد والموارد التي يقدّمها برنامجكم إلى زائري المنازل والعائلات التي يعملون معها.

الهدف 1

لدى زائري المنازل مناهج تدعمهم في تنفيذ عملهم.

المقياس 1: يوفر البرنامج زائري المنازل بتوجيهات حول تنفيذ زيارات المنازل.

◀ هل هنالك مناهج منظم³ للبرنامج يُتوقّع من زائري المنازل اتباعه؟

◀ هل يجري استكشاف المنهاج في التدريب ما قبل الخدمة؟ هل هنالك أنشطة تدريبية مرتبطة به؟

◀ هل يجري استكشاف المنهاج أثناء الإشراف؟

◀ هل اللغة في المنهاج مكيفة مع مستوى التعلم لدى زائري المنزل؟

◀ إذا كان المنهاج معتمدا من برامج أخرى، فهل جرت ترجمة المنهاج إلى لغات مختلفة وهل

جرى التحقق منه ضمن السياق المطروح قبل استخدامه في الزيارات مع العائلات؟

◀ هل هنالك دليل⁴ متوفر لزائري المنازل؟

◀ هل يزود الدليل زائري المنازل بتوجيهات لكل زيارة؟

◀ هل يجري استكشاف الدليل في التدريب السابق للخدمة؟ هل هناك أنشطة تدريبية

مرتبطة به؟

◀ هل اللغة في الدليل متكيفة مع مستوى التعلم لدى زائري المنازل؟

◀ هل يتضمن الدليل رسومات توضح كيفية قيام أفراد الخطوط الأمامية بزيارات منزلية؟

◀ هل يتضمن الدليل نصائح حول كيفية التعامل مع العائلات في البداية من أجل كسب ثقتهم؟

◀ هل يشمل الدليل نصائح عن كيفية احترام وتقدير العائلات ذات المعتقدات والاحتياجات

والثقافات المتنوعة؟

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل يتمتع زائرو المنازل بحرية تكييف المنهاج ومحتوى الزيارة وفقاً لاحتياجات العائلات؟

◀ هل يفرّق المنهاج والدليل بين الأطفال حسب العمر و/أو مستوى النمو؟

◀ هل يسمح البرنامج لزائري المنازل باختيار المواضيع/الأنشطة بناءً على احتياجات الطفل أو

نموه أو عمره؟ أو احتياجات وظروف الأسرة؟

◀ هل يستخدم زائرو المنازل المنهاج والدليل بشكل منتظم؟

◀ هل يتلقّى زائرو المنازل إرشادات حول كيفية إجراء الإحالات؟

◀ هل يتلقّى زائرو المنازل إرشادات حول كيفية التصرف في المواقف الصعبة؟

الهدف 2

لدى زائري المنازل مواد ویدویات تساعدهم على تنفيذ عملهم.

المقياس 1: يوفر البرنامج لزائري المنازل مواد ویدویات تساعدهم على تنفيذ عملهم.

◀ هل يوفر البرنامج لزائري المنازل مواد مثل الملخصات القابلة للمشاركة ومقاطع فيديو وما إلى

ذلك بحيث تُستخدم هذه المواد كأدوات للتعلم أثناء الزيارات المنزلية؟

◀ هل تتماشى المواد مع مواضيع البرنامج وهل هي ذات صلة برفاه الطفل والأسرة؟ (مثلاً، أن

تكون متعلقة بمواضيع مثل صحة الطفل وتغذيته، وتقديم الرعاية المستجيبة، والتعلم المبكر،

والأمن والسلامة)

◀ هل المواد شاملة للخدمات الأخرى لدعم رفاه الطفل والأسرة؟ (مثلاً، أن تكون متعلقة ببرامج

الرعاية الصحية والاجتماعية الأخرى ومجموعات اللعب)

◀ هل المواد متوفرة باللغة الأساسية المستخدمة في المنزل؟

◀ هل المواد جذابة بصرياً ومقدمة بمستوى مفهوم للعائلات؟

◀ هل يوفر البرنامج لزائري المنازل أدوات يدوية تهدف إلى تحفيز المشاركة، مثل الألعاب أو الكتب،

لاستخدامها في زياراتهم مع العائلات؟

◀ هل هناك تنوع في الیدویات لتلبية احتياجات العائلات؟ (مثلاً، مواد لفئات عمرية مختلفة، أو

لدعم التطور المعرفي/اللغوي، أو لتعزيز الارتباط)

◀ هل يشجع البرنامج الأنشطة التي تستخدم أغراضاً منزلية شائعة (مثل لوازم المطبخ والأوعية

المعاد تدويرها) أو عناصر محلية (مثل العصي وأغطية الزجاجات والقماش)؟ إذا كان الأمر

كذلك، هل يتلقى زائرو المنازل التوجيه والدعم لصنع المواد الخاصة بهم؟

◀ هل يستخدم زائرو المنازل هذه المواد والیدویات بشكل منتظم؟

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل هنالك جهود للتأكد من أن زائري المنازل يقومون بتجديد المواد واليدويات بشكل منتظم؟

◀ هل يُسمح للعائلات بالاحتفاظ بالمواد واليدويات التي أمّنها/صنعها البرنامج؟

المقياس 2: يحصل زائرو المنازل على توجيهات حول كيفية دعم العائلات عبر استخدام المواد واليدويات المقدّمة.

◀ هل هذه المواد واليدويات مدرجة في الدليل/المناهج؟

◀ هل يتلقى زائرو المنازل إرشادات حول كيفية دمج المواد واليدويات في الزيارات بشكل فعال؟

◀ هل يحصلون على التدريب والإشراف حول كيفية استخدام هذه المواد واليدويات؟

◀ هل يتلقون إرشادات عن كيفية تقديم المردود حول كيفية استخدام العائلات لليدويات

المقدّمة؟

الهدف 3

لدى زائري المنازل أدوات وموارد لإجراء فحوص وتقييمات وضمان المتابعة الملائمة.

المقياس 1: يوفر البرنامج لزائري المنازل أدوات تقييم وفحوص متصلة برفاه الطفل العائلة.

◀ هل يقدم البرنامج لزائري المنازل الأدوات اللازمة (مثل قوائم المراجعة) للفحوص والتقييمات؟

وهل هذه الأدوات:

◀ ذات صلة بالصحة والنمو، والصحة النفسية والعافية، والسلامة والأمن؟

◀ متاحة وصالحة لفئات عمرية مختلفة؟

◀ تستند على أدلة؟ إذا كان الأمر كذلك، فهل يجري تحديثها بشكل دوري لتعكس أي تقدم أحرز

في قاعدة الأدلة حول تنمية الطفولة المبكرة؟

◀ منخفضة التكلفة وسهلة التنفيذ والتفسير؟

◀ مناسبة للثقافة واللغة والسياقات التي تُطبّق فيها؟

◀ مصممة لإشراك مقدمي الرعاية والحصول على وجهة نظرهم؟

◀ هل يتلقى زائرو المنازل إرشادات حول كيفية استخدام هذه الأدوات ومتى استخدامها وحول ضمان

المتابعة المناسبة؟

◀ هل هنالك جهود للتأكد من أن زائري المنازل يعرفون كيفية تقديم المردود لمقدمي الرعاية

وتيسير المتابعة (مثل إجراء الإحالات المجتمعية)؟

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل يتشاور زائرو المنازل مع أعضاء الفريق الآخرين أو المشرفين قبل تقديم المردود وإجراء

الإحالات؟

◀ هل يستخدم زائرو المنازل فحص النمو كآلية لإجراء الإحالات وكفرصة تعليمية لتوفير إرشادات

نمائية لمقدمي الرعاية على حد سواء؟

◀ هل التقييمات والفحوص متباعدة بشكل مناسب عبر الزيارات حتى لا ترتبك العائلات جرّاء

جمع الكثير من المعلومات في أي وقت من الأوقات؟

◀ هل يوفّر البرنامج لزائري المنازل أدوات يدوية تهدف إلى تحفيز المشاركة، مثل الألعاب أو الكتب،

لاستخدامها في زياراتهم مع العائلات؟

3 تعريفنا للمنهاج هو مجمل المواضيع والأهداف التي يتناولها البرنامج.

4 تعريفنا للدليل هو المصدر الذي يوفر للعاملين في زيارة المنازل توجيهات عملية حول كيفية تحقيق الأهداف والمواضيع ضمن سياق زيارة المنزل.



التدريب والإشراف والتطور المهني

الأهداف 1: لدى زائري المنازل قبل البدء فرص مناسبة لتطوير المهارات والمعرفة اللازمة لدعم العائلات.

الأهداف 2: لدى زائري المنازل خلال تنفيذهم دورهم فرص مناسبة لتطوير المهارات والمعرفة اللازمة لدعم العائلات وتطوير مهنهم.

الأهداف 2: لدى المشرفين فرص مناسبة لتطوير المهارات والمعرفة اللازمة لدعم زائري المنازل والعائلات، ولتطوير مهنهم.

بما أن لدى العديد من العاملين في زيارة المنازل الذين يقومون بأدوارهم خلفية محدودة وخبرة سابقة في نمو الطفل، فإن التدريب (قبل الخدمة وأثناءها) والإشراف أمران حاسمان لنقل مجموعة أساسية من المعرفة والمهارات وضمان آليات الدعم المستمر. كما أن فرص التطوير الوظيفي ضرورية لتوفير حوافز للعاملين في زيارة المنازل للبقاء في أدوارهم ولتطوير قوى عاملة متينة. توفر لكم الأسئلة التالية فرصة للتفكير في إمكانية الوصول إلى التدريب والإشراف القائمين من قبل زائري المنازل والمشرفين في برنامجكم ومدى ملاءمتها، إلى جانب فرص التقدم الوظيفي.

الهدف 1

لدى زائري المنازل قبل البدء فرص مناسبة لتطوير المهارات والمعرفة اللازمة لدعم العائلات. لدعم العائلات.

المقياس 1: التدريب قبل الخدمة⁵ متاح ويمكن الوصول إليه على نطاق واسع.

◀ هل فرص التدريب قبل الخدمة متوفرة ومتاحة لزائري المنازل القادمين؟

◀ هل تُقدّم فرص التدريب مجاناً؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فهل هناك منح دراسية متوفرة؟

◀ هل تُعقد فرص التدريب في مواقع وأوقات تجعل من السهل على زائري المحتملين الوصول إليها؟

◀ إذا كان النقل والإقامة حواجز أمام حضور زائري المنازل المحتملين للتدريبات، فهل هناك

تعويضات مالية متاحة لتغطية هذه التكاليف؟

◀ هل لدى زائري المنازل ذوي المؤهلات الرسمية المحدودة فرص للمشاركة في تدريب ما قبل الخدمة؟

◀ في حال عدم تلبية متطلبات الوظيفة، هل يمكن لزائري المنازل المحتملين ذوي المؤهلات

الرسمية المحدودة أن يصبحوا مؤهلين للتدريب قبل الخدمة بعد اكتساب عمل ذي صلة أو

خبرة تطوعية أو حضور دورات تدريبية تمهيدية؟

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل يتلقى زائرو المنازل تعويضات عن المشاركة في التدريب على نموذج الزيارة المنزلية إذا جرى بعد التوظيف؟

المقياس 2: يركز التدريب قبل الخدمة بشكل مناسب على المعرفة والمهارات الأكثر صلة بالأدوار اليومية لزائري المنازل، باستخدام مبادئ تعلم الكبار لزيادة نقل المهارات والمعرفة إلى أقصى حد.

◀ هل تغطي فرص التدريب قبل الخدمة المعرفة والمهارات الأكثر صلة بالأدوار اليومية لزائري المنازل؟

◀ هل تتماشى فرص التدريب قبل الخدمة مع كفاءات دور زائر المنزل؟

◀ هل فرص التدريب قبل الخدمة مكيفة مع مستوى تعلم زائري المنازل؟

◀ هل تتضمن فرص التدريب قبل الخدمة فرصاً لزائري المنازل لكي يطبقوا المهارات التي تعلموها (مثل لعب الأدوار ومحاكاة زيارات المنازل)؟

◀ هل لدى زائري المنازل المحتملين فرص ملازمة مَنْ يقومون حالياً بالدور أثناء التدريب قبل الخدمة؟

◀ هل يجري تحديث عروض ما قبل الخدمة بانتظام بناءً على احتياجات وتحديات زائري المنازل؟

◀ هل يتمتع زائرو المنازل بفرص تقديم مردود حول تجاربهم في التدريب قبل الخدمة بعد توليهم أدوارهم؟

◀ هل هنالك مساراً موضوعاً لإصدار شهادات للتدريب قبل الخدمة الذي يستوفي المعايير ذات الصلة؟

الهدف 2

لدى زائري المنازل خلال تنفيذهم دورهم فرص مناسبة لتطوير المهارات والمعرفة اللازمة لدعم العائلات ولتطوير مهنهم.

المقياس 1: التدريب قبل الخدمة متاح ويمكن الوصول إليه على نطاق واسع، وهو يركز بشكل مناسب على المعرفة والمهارات الأكثر صلة بالأدوار اليومية لزائري المنازل.

◀ هل فرص التدريب قبل الخدمة متوفرة ومتاحة لكافة زائري المنازل؟ (على سبيل المثال، أن تكون مقدّمة بشكل منتظم، وبتكلفة منخفضة أو مجاناً، أو تعقد في مواقع يسهل الوصول إليها، أو تُعقد افتراضياً عبر الإنترنت)

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ إذا كان النقل يشكّل عائقاً أمام حضور زائري المنازل التدريبات، فهل هناك تعويضات مالية

متاحة لتغطية هذه التكاليف؟

◀ إذا كان التدريب في الغالب عبر الإنترنت، فهل هناك فرص للدعم والتفاعل الشخصي؟

◀ هل يمكن لزائري المنازل مغادرة العمل للمشاركة في هذه الفرص؟ هل تُعتبر مشاركتهم إجازة

مدفوعة الأجر؟

◀ هل تتجارب فرص التدريب أثناء الخدمة مع أدوار ومسؤوليات زائري المنازل وهل تعكسها؟⁷

◀ هل تتصلل المواضيع بأدوارهم اليومية؟

◀ هل لدى زائري المنازل خيار تحديد فرص التدريب بناءً على احتياجاتهم الخاصة؟

◀ هل يتماشى التدريب أثناء الخدمة مع الكفاءات اللازمة لأدوارهم؟

◀ هل يوفر التدريب أثناء الخدمة فرصاً لزائري المنازل لتطبيق المهارات المكتسبة (مثل لعب الأدوار

ومحاكاة زيارات المنازل)؟

◀ هل يوفر التدريب أثناء الخدمة الفرصة لزائري المنازل للتفاعل مع أقرانهم وتشارك التحديات

والخبرات والدروس؟

◀ هل المدربون على اطلاع بمسارات زيارات المنازل ومضمونها؟

◀ هل لدى المدربين خبرة سابقة في العمل في أدوار مماثلة لزائري المنازل؟

◀ هل لدى المدربين فرص لتعلم أفضل طريقة لنقل المعرفة والمهارات الجديدة لزائري المنازل؟

◀ هل لدى زائري المنزل فرص لتقديم مردود حول تجاربهم خلال التدريب أثناء الخدمة؟

◀ إذا كان الأمر كذلك، فهل يتم تحديث العروض أثناء الخدمة بانتظام بناءً على احتياجاتهم

وتحدياتهم؟

◀ هل هنالك مسار موضوع لإصدار شهادات للتدريب خلال الخدمة الذي يستوفي المعايير ذات

الصلة؟

المقياس 2: يتلقى الزائرون في المنزل دعماً احترافياً منتظماً وملائماً من مشرفين مدربين.

◀ هل يُسند زائرو المنازل إلى مشرفين؟

◀ في حال لم يكن الأمر كذلك، هل يتلقون دعماً من آخرين (مثلاً، مرشدين أو أقران)؟

◀ هل يلتقي المشرفون بزائري المنازل بشكل فردي ومتكرر وبشكل منتظم؟

◀ هل نسبة المشرفين إلى زائري المنازل معقولة؟

◀ هل يقوم المشرفون بتسهيل فرص الإشراف الجماعي التي تعزز تعلم الأقران والمشاركة بين زائري

المنازل؟

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل المشرفون على دراية بمسارات الزيارات المنزلية ومضمونها؟

◀ هل لدى المشرفين خبرة سابقة في العمل في أدوار مماثلة لزائري المنازل؟

◀ هل يلي المشرفون الحاجات الأكثر صلة بالعاملين في الخطوط الأمامية؟

◀ هل توجد فرص في الجلسات الإشرافية لزائري المنازل للتفكير في عملهم والتحديات التي

يواجهونها؟

◀ هل المشرفون متاحون لمعالجة المسائل الطارئة مع العائلات؟

◀ هل يرافق المشرفون الزائرين في الزيارات المنزلية ويقدمون تعليقات حول عملهم؟

◀ هل توجد فرص ميسرة لزائري المنازل لمشاهدة أو الاستماع إلى تسجيلات زيارتهم المنزلية من

أجل المساعدة في التفكير في عملهم؟

◀ هل لدى المشرفين قوائم مرجعية / أدلة متاحة حتى يتمكنوا من التفكير المنهجي في ما

يحدث في الزيارة؟

◀ هل يشارك زائرو المنازل في مسار رسمي لتقييم الأداء حيث يتم تحديد الإنجازات ومجالات

التحسين وتوثيقها ومناقشتها مع مشرفهم؟

◀ هل يُؤخذ هذا المردود بعين الاعتبار في القرارات المتعلقة بتمديد العقود والترقيات وزيادات

الأجور؟

◀ هل يحدد البرنامج بوضوح توقعات الأداء لزائري المنازل؟

المقياس 3: لدى زائري المنازل فرص وحوافز مناسبة للتطور الوظيفي والتقدم.

◀ هل زائرو المنازل مؤهلون للحصول على زيادات في الأجور والترقيات بناءً على الأداء، أو المدة

الزمنية للعمل مع البرنامج، أو إكمال التدريب الإضافي؟

◀ هل المسارات الوظيفية محددة ضمن البرنامج؟

◀ هل هناك فرص منتظمة لزائري المنازل والمشرفين ذوي الأداء العالي للتقدم إلى مناصب

مختلفة داخل البرنامج؟

◀ هل يقوم البرنامج باستقطاب وتوظيف مشرفين من صفوف البرنامج؟

الهدف 3

لدى المشرفين فرص مناسبة لتطوير المهارات والمعرفة اللازمة لدعم زائري المنازل والعائلات ولتطوير مهنتهم.

المقياس 1: يتمتع المشرفون بفرص كافية لاكتساب المعرفة والمهارات لدعم عملهم مع زائري المنازل.

◀ هل فرص التدريب (قبل وأثناء الخدمة) متاحة ويمكن الوصول إليها من قبل المشرفين؟ (على سبيل المثال، يتم تقديمها على أساس منتظم، وبتكلفة منخفضة أو مجانًا، وتُعقد في مواقع يسهل الوصول إليها أو تُعقد افتراضيا عبر الإنترنت، ويتم تحديثها بانتظام بناءً على الاحتياجات والتحديات، وما إلى ذلك)

◀ إذا كان التدريب في الغالب عبر الإنترنت، فهل هناك فرص للدعم والتفاعل الشخصي؟

◀ إذا كان النقل يشكل عائقًا أمام حضور المشرفين للتدريبات، هل هناك تعويضات مالية متاحة لتغطية هذه التكاليف؟

◀ هل يمكن للمشرفين مغادرة العمل للمشاركة في هذه الفرص؟ هل تُعتبر مشاركتهم إجازة مدفوعة الأجر؟

◀ هل تركز فرص التدريب على مكونات مهمة من الإشراف (مثل تعيين الأدوار والمسؤوليات، وتقديم المردود، والعلاقات بين الأفراد، وتعلم الكبار، والثقافة التنظيمية)؟

◀ هل هناك جهود للتأكد من أن زائري المنازل يعرفون كيفية تقديم المردود لمقدمي الرعاية وتيسير المتابعة (مثل إجراء الإحالات المجتمعية)؟

◀ هل لدى المشرفين خيار تحديد فرص التدريب بناءً على احتياجاتهم الخاصة؟

◀ هل تتضمن فرص التدريب مجالًا للمشرفين لتطبيق مهارات مكتسبة (مثل لعب الأدوار ومحاكاة الزيارات المنزلية أو الإشراف)؟

المقياس 2: يتلقى المشرفون دعماً منتظماً وذا صلة من قادة البرنامج.⁸

◀ هل يجري إسناد مشرفين إلى قادة البرنامج أو مرشدين يمكنهم تقديم الدعم والإرشاد؟

◀ هل يلتقي المشرفون مع قائد برنامج المكلف بشكل فردي ومتكرر وعلى أساس منتظم؟

◀ هل لدى المشرفين فرصة التفاعل مع الأقران وتشارك التحديات والخبرات والدروس؟

◀ هل يشارك المشرفون في مسار رسمي لتقييم الأداء حيث يتم تحديد الإنجازات ومجالات التحسين وتوثيقها ومناقشتها مع قائد البرنامج المسند لهم؟

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل يُؤخذ هذا المردود بعين الاعتبار في القرارات المتعلقة بتمديد العقود والترقيات وزيادات

الأجور؟

◀ هل يحدد البرنامج بوضوح توقعات الأداء للمشرفين؟

◀ هل يقدم زائرو المنازل مدخلات في تقييمات أداء المشرفين؟

المقياس 3: لدى المشرفين فرص وحوافز مناسبة للتطور الوظيفي والتقدم.

◀ هل المشرفون مؤهلون للحصول على زيادات في الأجور والترقيات بناءً على الأداء، أو المدة الزمنية

للعمل مع البرنامج، أو إكمال التدريب الإضافي؟

◀ هل المسارات الوظيفية محددة ضمن البرنامج؟

◀ هل هناك فرص منتظمة للمشرفين ذوي الأداء العالي للتقدم إلى مناصب مختلفة داخل البرنامج؟

◀ هل يقوم البرنامج باستقطاب وتوظيف قادة البرنامج من صفوف البرنامج؟

5 نستخدم تعبير "تدريب قبل الخدمة" للإشارة إلى برامج الإعداد الأولية في الكليات والجامعات، وتلك المتوفرة من خلال مقدمي الخدمات من القطاع الخاص، فضلا عن التدريب الذي يقدمه برنامج زيارة المنازل قبل قيام الفرد بدوره.

6 وفقا لمضمون البرنامج، قد تشمل المواضيع الرئيسية: إجراء الفحص النمائي، وصحة الطفل ونموه، وتعزيز رعاية التنشئة والتحفيز النفسي الاجتماعي، والتواصل مع مقدمي الرعاية، والعمل مع أسر من خلفيات مختلفة (اجتماعية أو اقتصادية أو لغوية أو دينية أو إثنية أو ثقافية)، والوصول إلى موارد المجتمع، والصحة النفسية والسلوكية للأهل، والدعم الاجتماعي، والدعم الاقتصادي، وعنف الشريك الحميم.

7 وفقا لمضمون البرنامج، قد تشمل المواضيع الرئيسية: إجراء الفحص النمائي، وصحة الطفل ونموه، وتعزيز رعاية التنشئة والتحفيز النفسي الاجتماعي، والتواصل مع مقدمي الرعاية، والعمل مع أسر من خلفيات مختلفة (اجتماعية أو اقتصادية أو لغوية أو دينية أو إثنية أو ثقافية)، والوصول إلى موارد المجتمع، والصحة النفسية والسلوكية للأهل، والدعم الاجتماعي، والدعم الاقتصادي، وعنف الشريك الحميم.

8 نعرف "قادة البرنامج" على أنهم أولئك الذين يديرون البرنامج في وكالة حكومية أو غير حكومية.



التدريب والإشراف والتطور المهني

الأهداف 1: تُقدّم إلى العاملين في زيارات المنازل تعويضات كافية وحوافز تزيد من رضاهم الوظيفي.

الأهداف 2: لدى العاملين في زيارة المنازل أعباء عمل معقولة، وهناك إجراءات موضوعة للتخفيف من مستويات إجهادهم.

الأهداف 3: يعزز البرنامج ثقافة تنظيمية داعمة وتعاونية تعتبر أمان زائري المنازل أولوية.

يمكن أن تؤدي ظروف العمل السيئة إلى تحديات في الاستقطاب، وارتفاع معدل تبديل الموظفين، وانخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين في زيارة المنازل، ما قد يؤثر بدوره على جودة تقديم الخدمة. نظراً لأهمية ضمان ظروف عمل مناسبة، تساعدكم الأسئلة أدناه في التفكير في تعويضات وآليات لتقدير القوى العاملة وعبء العمل والثقافة التنظيمية في برنامجكم.

الهدف 1

تُقدّم إلى العاملين في زيارات المنازل تعويضات كافية وحوافز تزيد من رضاهم الوظيفي.

المقياس 1: يتمتع العاملون في الزيارات المنزلية بالأمان الوظيفي.

- ◀ هل يقدم البرنامج إلى العاملين في زيارات المنازل عقوداً طويلة الأمد (مثلاً، أكثر من ستة أشهر)؟
- ◀ هل هناك سياسات معمول بها لإجراءات تعيين/فصل الموظفين؟
- ◀ هل هذه السياسات عادلة ومنصفة لجميع العاملين في زيارات المنازل؟
- ◀ هل يتم إبلاغ العاملين في زيارات المنازل هذه السياسات بوضوح؟
- ◀ هل هناك آليات لتظلمات العمال وحلها في ما يتعلق بممارسات التوظيف/الفصل وساعات العمل وظروف العمل الأخرى؟

المقياس 2: يتلقى العاملون في زيارات المنازل أجوراً ومنافع تنافسية.

- ◀ هل يتلقى زائرو المنازل والمشرفون أجراً على عملهم؟
- ◀ هل يتلقون مبلغ تعويض محدد مسبقاً على أساس ثابت (مثلاً، أسبوعياً أو نصف شهرياً أو شهرياً)؟
- ◀ هل يتلقون المدفوعات في الوقت المحدد دون تأخير؟
- ◀ هل يعكس مبلغ التعويض الوقت والجهد المبذول للقيام بالعمل؟

تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل يتطابق التعويض مع نظرائهم في بيئات مماثلة (مثل العاملين الصحيين الآخرين أو

العاملين بنفس المستوى التعليمي)؟

◀ هل يختلف التعويض حسب التعليم و/أو عدد سنوات الخبرة التي يتمتع بها العامل في

الخطوط الأمامية؟

◀ هل هناك فرص لزيادة الرواتب على أساس معايير مثل الأداء والفترة الزمنية في العمل مع

البرنامج؟

◀ هل تتم مأسسة دفع أجور العاملين في زيارة المنازل ضمن سياسات لتأمين الاستدامة في

مواجهة التغييرات السياسية؟

◀ في حال كان زائرو المنازل متطوعين / لا يتقاضون أجرًا، هل يغطي البرنامج جميع المصروفات

النثرية (مثل النقل وتكاليف المواد أو التدريب)؟

◀ هل يتلقى العاملون في زيارة المنازل إجازة مدفوعة الأجر واستراحات منتظمة؟

المقياس 3: هنالك فرص للعاملين في زيارات المنازل للحصول على تقدير لعملهم.

◀ هل هنالك فرص منتظمة لتقدير العاملين في زيارة المنازل على عملهم (مثلًا، جوائز أو تقدير علني

للإنجاز)؟

◀ هل يشرح البرنامج بوضوح كيف يمكن للعاملين في زيارة المنازل تلقي هذه الحوافز؟

◀ هل هناك معايير متاحة للمشرفين لتحديد كيفية تلقي العاملين هذه الحوافز؟

◀ هل يستخدم بالفعل المشرفون الحوافز المتاحة؟

المقياس 4: هنالك فرص للعمال / المتطوعين بدون أجر للحصول على تقدير لعملهم.

◀ إذا كان البرنامج يعتمد على المتطوعين، فهل هناك فرص لتقديرهم (مثلًا، المساهمات العينية)

على عملهم؟

◀ هل يوفر البرنامج للمتطوعين مساراتًا للانتقال من متطوعين إلى موظفين بأجر (مثل التعويض أو

المرتب)؟

◀ هل يحصل المتطوعون على إجازات واستراحات منتظمة؟

المقياس 5: هنالك استراتيجية موضوعية لمعالجة تبديل العاملين.

◀ هل تتوافر بيانات عن معدل تبديل العاملين في زيارة المنازل (أي النسبة المئوية للعاملين الذين

يتركون أعمالهم على أساس سنوي)؟

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

- ◀ هل يجري جمع المعلومات حول أسباب مغادرة العاملين في زيارة المنازل المهنة؟
- ◀ هل هناك جهود (مثل عمليات المسح البيئي أو تحليلات السوق أو مراجعات للتعويضات) تُبدل لمواجهة التحديات المعروفة أمام الاحتفاظ بالعاملين في زيارة المنازل؟

الهدف 2

لدى زائري المنازل أعباء عمل معقولة، وهناك إجراءات موضوعة للتخفيف من مستويات إجهادهم.

- المقياس 1: يستطيع زائرو المنازل إدارة أعباء عملهم بكفاءة وتقليل مستويات الإجهاد لديهم.
- ◀ هل المسؤوليات وعدد ساعات العمل المنصوص عليها في الوصف الوظيفي لزائري المنازل معقولة؟
 - ◀ في حال كان الأمر كذلك، هل تتماشى المسؤوليات وعدد ساعات العمل مع ما يحدث في الممارسة؟
 - ◀ هل لدى زائري المنازل أعباء عمل معقولة؟
 - ◀ هل هناك سياسات قائمة تنص على عدد الحالات لزائري المنازل؟
 - ◀ إذا كان الأمر كذلك، فهل هذه الحالات مقبولة؟
 - ◀ هل لدى زائري المنازل قدر معقول من الواجبات الإدارية (مثل تعبئة الأعمال الكتابية)؟
 - ◀ هل يعمل زائرو المنازل لعدد معقول من الساعات كل يوم؟
 - ◀ هل توجد تدابير (أي توظيف إضافي) لضمان عدم زيادة عبء زائري المنازل عند زيادة معدلات التسجيل؟
 - ◀ هل يواجه زائرو المنازل مسافات وأوقات تنقل معقولة للوصول إلى العائلات التي يتابعون حالاتها؟
 - ◀ هل يحصلون على أموال إضافية أو تعويضات عن السفر لمسافات طويلة؟
 - ◀ هل توجد تدابير معمول بها لتلبية الطلبات المحتملة لساعات العمل غير التقليدية كعطلة نهاية الأسبوع أو الزيارات المسائية (مثل التعويض الإضافي أو الإجازات الإضافية أو جداول العمل المرنة)؟
 - ◀ هل يحصلون على دعم مناسب من المشرفين عليهم في إدارة أعباء عملهم؟
 - ◀ هل هناك آليات للتعاطي مع عبء العمل أو التحديات الأخرى المتعلقة بظروف عملهم؟

المقياس 2: يتلقى الزائرون في المنزل دعمًا احترافيًا منتظمًا وملائمًا من مشرفين مدربين.

- ◀ هل تتماشى المسؤوليات وعدد ساعات العمل المذكورة في الوصف الوظيفي للمشرفين مع ما يحدث في الممارسة؟
- ◀ هل لدى المشرفين أعباء عمل معقولة؟

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

- ◀ هل المشرفون مسؤولون عن عدد معقول من العاملين؟
- ◀ هل لدى المشرفين قدر معقول من الواجبات الإدارية (مثلاً، ملء أعمال ورقية وإجراء توعية مجتمعية)؟
- ◀ هل يتلقى المشرفون تدريباً قبل الخدمة وأثناءها حول أفضل طريقة لتقديم المساعدة الفنية والدعم المستمر للعاملين في الخطوط الأمامية ضمن أطر فردية وجماعية متعلقة بإدارة أعباء عملهم والضغط؟
- ◀ هل يعمل المشرفون عدداً معقولاً من الساعات كل يوم؟
- ◀ هل هناك تدابير قائمة (مثل التوظيف الإضافي) لضمان عدم زيادة عبء المشرفين عند زيادة معدلات التسجيل في البرنامج؟
- ◀ هل يواجه المشرفون أوقاتاً ومسافات معقولة للتنقل عند إجراء زياراتهم المنزلية؟
- ◀ هل يتلقى المشرفون أموالاً للسفر أو تعويضات عن السفر للعمل خارج محيطهم؟
- ◀ هل توجد تدابير معمول بها لتلبية الطلبات المحتملة لساعات العمل غير التقليدية كعطلة نهاية الأسبوع أو الزيارات المسائية (مثل التعويض الإضافي أو الإجازات الإضافية أو جداول العمل المرنة)؟
- ◀ هل يتلقى المشرفون الدعم الكافي من قيادة البرنامج في إدارة أعباء عملهم؟
- ◀ هل هناك آليات للتعاطي مع عبء العمل أو التحديات الأخرى المتعلقة بظروف عملهم؟

الهدف 3

يعزز البرنامج ثقافة تنظيمية داعمة وتعاونية تعطي أولوية لسلامة زائري المنازل.

المقياس 1: يعزز البرنامج ثقافة تنظيمية تشجع التعقيبات البناءة.

- ◀ هل يتمتع زائرو المنازل بفرص لتقديم مردود إلى المشرفين عليهم؟
- ◀ هل لدى المشرفين فرص لتقديم مردود إلى قادة البرامج؟
- ◀ هل لدى زائري المنازل فرص لتقديم تعليقات حول برنامج زيارة المنازل؟
- ◀ هل يعزز البرنامج ثقافة إيجابية في مكان العمل؟
- ◀ هل يشجع البرنامج دعم الأقران بين زائري المنازل؟
- ◀ هل يعزز البرنامج التواصل المفتوح والداعم بين زائري المنازل؟

👉 تابع المقياس في الصفحة التالية.

المقياس 2: يقدر البرنامج السلامة المجتمعية ويأخذ إجراءات لتأمين سلامة العاملين في زيارة

المنزل.

◀ هل هناك تدابير سلامة موضوعة لمساعدة زائري المنازل والمشرفين على إجراء الزيارات المنزلية؟

◀ هل هناك خيارات للعاملين في زيارات المنازل تسمح بإكمال الزيارات في مجموعات ثنائية إذا

كانت هناك مخاوف تتعلق بالسلامة؟

◀ هل هناك حدود للمسافة التي يُتوقع أن يقطعها العاملون في زيارة المنازل للوصول إلى العائلات

التي تقع ضمن مسؤولياتهم؟

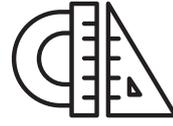
◀ هل هناك آليات لزائري المنازل والمشرفين للتعبير عن مخاوف تتعلق بالسلامة؟ إذا كان الأمر

كذلك، فهل يجري التعاطي مع هذه المخاوف؟

◀ هل هناك مبادئ توجيهية / بروتوكول لكيفية معالجة مخاوف السلامة بما فيها الحماية من

التحرش والعنف؟ في حال وُجدت، هل يمكن تعديل هذه الإرشادات بناءً على طبيعة المخاوف

المتعلقة بالسلامة؟



تصميم البرنامج

الأهداف 1: لدى برنامج زيارة المنازل رؤية واضحة في ما يتعلق بمن هم الأطفال ومن هي العائلات التي ينبغي خدمتها، وينشر معلومات عن البرنامج للمجموعات المستهدفة للالتحاق.

الأهداف 2: لدى البرنامج نظرية تغيير تحدّد بوضوح نتائج البرنامج وآليات تحقيق هذه النتائج.

الأهداف 3: جرى تصميم محتوى البرنامج ومقدار تطبيقه بشكل مناسب لتحقيق النتائج المرجوة.

تعتمد كيفية قيام العاملين في زيارة المنازل بأدوارهم بشكل كبير على تصميم البرنامج. وفي حين أن بعض جوانب تصميم البرنامج لا يتعلق بشكل مباشر بالقوى العاملة، فإن هذه الجوانب تؤثر على كيفية دعم القوى العاملة للعائلات ورفاهها بشكل عام. توفّر لكم الأسئلة التالية فرصة للتفكير في الجوانب الرئيسية لتصميم برنامجكم بما في ذلك الشريحة السكانية المستهدفة وكثافة الخدمات والمحتوى.

الهدف 1

لدى برنامج زيارة المنازل رؤية واضحة في ما يتعلق بمن هم الأطفال ومن هي العائلات التي ينبغي خدمتها، وينشر معلومات عن البرنامج للمجموعات المستهدفة للالتحاق.

المقياس 1: لدى البرنامج فئة سكانية واضحة من العائلات والأطفال الذين ينبغي الوصول إليهم.

◀ هل يتمتع البرنامج بتوجيه واضح في ما يتعلق بمن هم الأطفال ومن هي العائلات التي يهدف إلى خدمتها (مثلاً عمومية أو مستهدفة)؟

◀ هل يحدد البرنامج مقدمي الرعاية الأساسيين الذين سينخرطون فيه؟

◀ إذا كانت الأمهات مقدّمات الرعاية الأساسيات، فهل للبرنامج أيضاً إرشادات حول كيفية إشراك الآباء ومقدمي الرعاية الآخرين أو دعمهم؟

◀ إذا كانت خدمات زيارة المنازل مقدّمة،

◀ هل يُجري البرنامج دراسة احتياجات لتحديد الفئة السكانية المستهدفة؟

◀ هل يحدد البرنامج معايير أهلية للأسر تشمل مؤشرات الهشاشة¹⁰؟

◀ هل لدى البرنامج فهم واضح لحجم الفئة السكانية المستهدفة؟ هل لدى البرنامج استراتيجية

لتوفّع أي تغييرات على حجم الفئة السكانية المستهدفة مع مرور الوقت؟

◀ هل يمتلك البرنامج القدرة على الوصول إلى أفراد من السكان المستهدفين (مثلاً، العدد الكافي

من زائري المنازل إلى السكان للحفاظ على نسب الخدمة ومعايير الجودة الأخرى)؟

◀ هل يراجع البرنامج معايير الأهلية بشكل منتظم للتأكد من أنها تعكس البيانات المحدثة

واحتياجات السكان؟

◀ تابع المقياس في الصفحة التالية.

المقياس 2: يستخدم البرنامج مجموعة متنوعة من الأساليب لإعلام الأسر المستهدفة عن البرنامج وإلحاقها فيه.

- ◀ هل ينشر البرنامج معلومات حول البرنامج والخدمات المقدمة للوصول إلى أسر متنوعة في جميع أنحاء البلاد من خلال قنوات موثوق بها ويمكن الوصول إليها (مثل المراكز الصحية أو المراكز الدينية أو المراكز المجتمعية أو الأسواق المحلية أو البرامج الإذاعية)؟
- ◀ هل يعمل البرنامج على إزالة الحواجز التي قد تحد من التحاق الفئات الضعيفة من السكان (مثل المواد المترجمة أو مواقع التسجيل المتعددة)؟
- ◀ هل يتلقى الموظفون العاملون في زيارة المنازل تدريبًا حول كيفية إجراء التوعية لتسجيل العائلات في البرنامج/البرامج؟
- ◀ هل يتلقى الموظفون العاملون في زيارة المنازل تدريبًا ومراقبة مستمرة حول كيفية تطبيق معايير الأهلية عند إجراء التوعية لتسجيل العائلات في البرنامج؟

الهدف 2

لدى البرنامج نظرية تغيير تحدّد بوضوح نتائج البرنامج وآليات تحقيق هذه النتائج.

المقياس 1: يمتلك البرنامج نظرية تغيير¹¹ تحدد النتائج المرجوة للبرنامج.

- ◀ هل يملك البرنامج نظرية تغيير تُفيد تصميم البرنامج؟
- ◀ إلى أي مدى تركز نتائج البرنامج على رفاه الطفل والأسرة؟¹²
- ◀ هل يحدد البرنامج بوضوح النتائج المتوسطة والطويلة المدى للأطفال والعائلات التي يخدمها؟
- ◀ هل يراجع قادة البرنامج بانتظام نظريتهم للتغيير للتأكد من أن افتراضاتهم وخدماتهم ونتائجهم لا تزال صالحة؟
- ◀ هل يتشاور قادة البرنامج مع العاملين في زيارة المنازل عند تطوير ومراجعة نظرية التغيير؟

المقياس 2: يملك البرنامج آليات محددة بوضوح (خدمات ونشاطات) لتحقيق نتائجه.

- ◀ هل هناك تماشي بين الخدمات المقدمة من البرنامج ونظرية التغيير؟
- ◀ هل هناك مسارات واضحة (أي منطقية ومحددة بوضوح) بين الخدمات المقدمة والنتائج المتوسطة والطويلة الأجل للبرنامج؟

الهدف 3

: جرى تصميم محتوى البرنامج ومقدار تطبيقه بشكل مناسب لتحقيق النتائج المرجوة.

المقياس 1: يغطي البرنامج مواضيع ذات صلة بدعم رفاه الطفل والعائلة.

◀ هل يتطرق البرنامج إلى كافة مكونات إطار عمل رعاية التنشئة؟¹³

◀ إذا لم يكن الأمر كذلك، فهل يضمن البرنامج تلقي الأسر الدعم بشأن المكونات والمواضيع المتبقية

عبر خدمات أخرى (مثل التنسيق أو إقامة اتفاقيات شراكة على مستوى الخدمات مع مقدمي

خدمات آخرين)؟

◀ هل يتمتع العاملون في زيارة المنازل بالمرونة لتعديل مواضيع ومحتوى الزيارات بناء على ما لوحظ

أو أعلن من احتياجات الأسرة؟

◀ إذا كان الأمر كذلك، هل يتلقى العاملون على الخطوط الأمامية إرشادات حول كيفية إجراء هذه

التعديلات؟

المقياس 2: يجري استخدام استراتيجيات متعددة لدعم رفاه الطفل والأسرة.

◀ اعتماداً على تصميم البرنامج وهيكلته، هل يجري التعاطي مع رفاه الطفل والأسرة بشكل شامل من

خلال الزيارات المنزلية و/أو جلسات جماعية و/أو استراتيجيات أخرى؟

◀ هل ينفذ زائرو المنازل سلوكيات نموذجية داعمة مع العائلات خلال زيارات فردية و/أو جلسات

جماعية؟

◀ هل يقدم زائرو المنازل الفرصة لمقدمي الرعاية لممارسة مهارات جديدة وهل يوفرون تدريباً على

هذه المهارات خلال زيارات فردية و/أو جلسات جماعية؟

◀ هل يقدم زائرو المنازل معلومات لمقدمي الرعاية أو دعماً للوصول إلى موارد ذات صلة؟ (مثل

تسجيل الموالييد، وخدمات الرعاية الاجتماعية، والتحويلات النقدية أو العينية، والضمان الاجتماعي،

وبرامج الصحة والرفاه، وخدمات التعلم المبكر، والدعم التنموي، وما إلى ذلك)

المقياس 3: جرى تصميم البرنامج للانخراط مع العائلات على مدى فترة زمنية طويلة وبتواترٍ كافي

لتطوير العلاقات الداعمة.

◀ هل يخطط البرنامج مع العائلات على مدى فترة زمنية طويلة تكفي لتمكّنها من تطوير علاقة مع

زائري المنزل؟

◀ تابع المقياس في الصفحة التالية.

- ◀ هل تبدأ الخدمات قبل الولادة؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فهل ينسق البرنامج مع خدمات أخرى قد تنخرط فيها العائلة خلال هذه الفترة؟
- ◀ إذا لم تكن الخدمات مقدّمة بشكل منتظم (مثلاً، أسبوعياً أو شهرياً)، فهل تتماشى مع المعالم البارزة النمائية المتوقعة أو هل تقدّم بما يكفي من الانتظام لتحديد مؤشرات تأخر محتملة؟
- ◀ هل تجري الزيارات بتواتر يكفي لتمكين العائلات من تطوير علاقة مع زائري المنازل؟
- ◀ إذا كان عدد الزيارات يتغير مع مسار المشاركة في البرنامج، فهل يتم تحديدها بحيث تكون أكثر تكراراً في البداية؟
- ◀ هل يتمتع زائرو المنازل بالمرونة لتعديل عدد الزيارات بناءً على ما لوحظ أُعلن من احتياجات الأسرة؟
- ◀ هل يبقى زائرو المنازل على تواصل مع العائلات بين الزيارات (أو يوفرون إمكانية القيام بذلك) من خلال المكالمات أو الرسائل النصية أو وسائل أخرى يمكن الوصول إليها محلياً؟

المقياس 4: يمكن لزائري المنزل التفاعل بشكل جوهري مع العائلات أثناء الزيارات.

- ◀ هل لدى زائري المنزل الوقت الكافي للقيام بما يلي:
 - ◀ توفير خدمات ورعاية نوعية خلال الزيارات؟
 - ◀ تغطية المحتوى المقصود؟
 - ◀ جعل الأسرة تشعر بالراحة وعدم الهرع، ومعالجة مخاوفها؟
 - ◀ تقييم/مراقبة رفاه الطفل وتحديد عوامل الضعف المحتملة؟
 - ◀ تقييم/مراقبة رفاه الأسرة وتحديد عوامل الضعف المحتملة؟
- ◀ هل لدى زائري المنازل الوقت والفرص الكافية لمناقشة عوامل الضعف المحتملة مع المشرفين عليهم وترتيب خدمات المتابعة أو الإحالة؟
- ◀ إذا كان الأمر كذلك، فهل لدى المشرفين الوقت والقدرة على تقديم التوجيه لزائري المنازل؟
- ◀ هل لدى المشرفين الوقت والقدرة على زيارة الأسرة لتقديم خدمات المتابعة أو الإحالة المناسبة عند الحاجة؟

10 يمكن أن تشمل عوامل الهاشاشة ما يلي: مستوى الدخل، والأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، والأمهات الشابات وأو الأمهات الوحيدات، والعائلات التي لديها تاريخ من سوء معاملة الأطفال، وتعاطي المخدرات، والعنف المنزلي، واحتياجات الصحة النفسية، وحالات فيروس نقص المناعة البشرية، اللاجئيين أو السكان المتضررين من الأزمات، والأقليات أو غيرها من السكان المهمشين، وعائلات العسكريين حيث يكون مقدمو الرعاية مبعثرين، وأو الإحالات من برامج الصحة والرعاية الاجتماعية الأخرى.

11 نعرّف نظرية التغيير على أنها المنطق بشأن كيفية مساهمة نشاطات برنامج زيارة المنازل وخدماته في تحقيق النتائج المرجوة.

12 نعرّف "رفاه الطفل والعائلة" على أنه يشمل صحة الطفل ونموه، بالإضافة إلى عوامل تؤثر على قدرة مقدمي الرعاية على النجاح في دورهم في تقديم الرعاية وتأمين رعاية التنشئة التي تشمل صحتهم الجسدية والنفسية والأمن البيئي، من بين أمور أخرى.

13 يحدد إطار عمل رعاية التنشئة خمسة مكونات مترابطة لرعاية التنشئة وهي الصحة الجيدة، والتغذية المناسبة، والأمن والسلامة، وتقديم الرعاية المتجاوبة، وفرص التعلم.



الأهداف 1: إن المسؤوليات عن خدمات البرنامج واضحة بين

القطاعات والمستويات الحكومية، ولديها تأييد من الجهات المعنية.

الأهداف 2: لدى البرنامج تمويل مستقر ومناسب لدعم تطبيق خدمات زيارة المنازل.

الأهداف 3: البرنامج يدعم بفعالية الإحالات إلى خدمات أخرى حكومية وغير حكومية.

يؤثر السياق العام الذي يعمل فيه البرنامج على قوة ما يقوم به. ولهذا الأمر تبعات في ما يتعلق بأنواع الموظفين العاملين في البرنامج وكيف يتم دعمهم للقيام بعملهم، ما يؤثر في نهاية المطاف على أدائهم. توفر لكم الأسئلة التالية فرصة للتفكير في السياق العام الذي يعمل فيه برنامجكم بما في ذلك ما يتعلق بكيفية تقسيم المسؤوليات بين المستويات الحكومية والانخراط في البرنامج والتمويل المتاح وقدرة القيادة.

الهدف 1

إن المسؤوليات عن خدمات البرنامج واضحة بين القطاعات والمستويات الحكومية، ولها تأييد من الجهات المعنية.

المقياس 1: هناك وضوح في الأدوار والمسؤوليات وتنسيق فعال في ما يتعلق بالتخطيط للبرنامج والتطبيق عبر القطاعات المختلفة والمستويات الحكومية¹⁴ والوكالات غير الحكومية.

◀ هل هناك وضوح في تخصيص أدوار ومسؤوليات ومهام مختلف جوانب البرنامج (مثل تدريب الموظفين، ودفع التعويضات لهم، ومراقبة الزيارات) بين المستويات الحكومية المختلفة والوكالات غير الحكومية؟

◀ هل هناك سياسات أو خطط قائمة لتحديد أدوار / مسؤوليات المستويات الحكومية المختلفة (مثل الوطنية أو المناطقية أو المحلية) والوكالات غير الحكومية المعنية؟

◀ هل المسؤوليات المالية واضحة بين المستويات الحكومية والوكالات غير الحكومية؟

◀ هل هناك تنسيق بين القطاعات والمستويات الحكومية المختلفة والهيئات غير الحكومية؟

◀ هل توجد آليات موضوعة للمسؤولين من مستويات مختلفة من الوكالات الحكومية وغير

الحكومية لتبادل المعلومات وتحديث المعلومات واتخاذ القرارات ذات الصلة؟

◀ هل يشجع البرنامج التعاون بين القطاعات (مثلا، بين الصحة والتعليم والحماية الاجتماعية) مع

أدوار محددة بوضوح لكل قطاع؟

🔗 تابع المقياس في الصفحة التالية.

المقياس 2: هناك دعم واسع النطاق للبرنامج وانخراط فيه.

◀ هل تضيف السياسات/الخطط القائمة الطابع المؤسسي على البرنامج في عمليات تخطيط

السياسات؟

◀ هل توجد سياسات تنمية طفولة مبكرة متكاملة (متعددة القطاعات) تشير إلى البرنامج أو أنواع

الخدمات التي يقدمها، على المستوى الوطني أو دون الوطني؟

◀ هل البرنامج مدرج في خطة قطاعية ذات صلة؟

◀ هل هناك تشريع يضمن استدامة البرنامج مع مرور الوقت؟

◀ هل يتشارك القادة على مختلف المستويات الحكومية وفي مختلف الأدوار في الشعور بالملكية

للبرنامج ونجاحه؟

◀ هل يتم تبادل البيانات حول غرض البرنامج وتأثيره بانتظام مع القادة على المستويات الوطنية

وودون الوطنية والمجتمعية؟

◀ هل يشجع القادة على مستوى المجتمع المحلي (مثل منسقي الصحة والحماية الاجتماعية وكبار

المجتمع) المشاركة في البرنامج؟

◀ هل يقدر عموم الناس البرنامج؟

◀ هل أجرى البرنامج أي دراسات احتياجات (مثل إجراء مسح) لتحديد الاهتمام العام في

الاستثمار في مرحلة الطفولة المبكرة وخدمات الزيارات المنزلية؟

◀ هل يستخدم البرنامج قنوات الاتصالات (مثل التلفزيون والإذاعة والصحف) لنشر المعلومات حول

البرنامج والغرض منه وتأثيره ودور زائري المنازل؟

الهدف 2

لدى البرنامج تمويل مستقر ومناسب لدعم تطبيق خدمات زيارة المنازل.

المقياس 1: هناك مصادر ثابتة للتمويل على مستويات حكومية مختلفة.

◀ هل هناك مصادر ثابتة للتمويل على مستويات حكومية مختلفة؟

◀ هل يعتمد البرنامج على تمويل من مصادر خارجية؟¹⁵

◀ إذا كان الأمر كذلك، فهل هناك خطة للانتقال إلى مصادر داخلية على المدى المتوسط (مثل

5 سنوات تقريباً)؟

◀ هل يجري تمويل البرنامج بشكل مؤسسي من خلال بند في الميزانية (الميزانيات) ذات

الصلة؟

◀ تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل توجد فرص لمستويات حكومية دون وطنية لتلقي تمويل من مستويات حكومية أعلى بناءً

على الحاجة؟

◀ هل يجري توزيع تمويل البرنامج بين مستويات الحكومة أو الوكالات المختلفة أو الشركاء بكفاءة

وشفافية؟

المقياس 2: تعكس ميزانيات البرنامج احتياجات الخدمة.

◀ هل الميزانيات على مستويات حكومية مختلفة تستند إلى التكاليف والتوقعات الفعلية؟

◀ هل تتوافق الميزانيات عبر مستويات حكومية / مختلف الوكالات؟

◀ هل تحتسب الميزانيات الدعم لمجالات الحاجات الرئيسية بما في ذلك التدريب أثناء الخدمة

والمواد/الموارد وتعويضات الموظفين؟

◀ هل هناك جمع وتجميع منهجي للتكاليف المباشرة وغير المباشرة لإرشاد الموازنة الجارية؟

◀ هل تحتسب الميزانية للموارد التي قد تكون متاحة من برامج وقطاعات فرعية أخرى؟

◀ هل تجري مراجعة الميزانيات بشكل منتظم لضمان احتساب احتياجات/تكاليف البرنامج

المتغيرة؟

المقياس 3: يمتلك قادة البرامج (في الوكالات الحكومية أو غير الحكومية) الأدوات والموارد اللازمة

لمواءمة الميزانية مع أهداف البرنامج.

◀ هل يمتلك قادة البرامج (أولئك الذين يديرون البرنامج في وكالة حكومية أو غير حكومية) المهارات

الإدارية والمالية اللازمة لتطوير ميزانيات البرنامج وتخصيص موارد البرنامج لتحقيق أهداف الخدمة؟

◀ هل يمتلك قادة البرامج المهارات الإدارية (كمهارات الاتصال والتفكير الاستراتيجي)، إلى جانب

الخبرة البرمجية (كمعرفة البرنامج وممارسات الزيارة المنزلية)، لضمان توافق الميزانيات مع نموذج

البرنامج وأهداف الخدمة المقصودة؟

◀ هل يمتلك قادة البرامج مهارات التخطيط المالي لإدارة ميزانيات البرنامج بشكل فعال؟

المقياس 4: تُستخدم أموال البرنامج للغرض المقصود.

◀ هل يقدم البرنامج تحديثات دورية (على سبيل المثال شهريًا، أو ربع سنويًا، الخ) حول الإنفاق؟

حسب فئة الميزانية؟

◀ هل يعقد البرنامج مراجعات دورية (على سبيل المثال شهريًا، أو ربع سنويًا، الخ) أو آليات أخرى

لضمان توزيع أموال البرنامج بكفاءة واستخدامها للغرض المقصود؟

الهدف 3

البرنامج يدعم بفعالية الإحالات إلى خدمات أخرى حكومية وغير حكومية.

المقياس 1: يقوم البرنامج بإحالات فعالة على مستوى تقديم الخدمة.

◀ هل يوجد في البرنامج نظام إحالة قوي؟

◀ هل لدى البرنامج طريقة لمعرفة جميع الخدمات التي قد يتلقاها الطفل/الأسرة؟

◀ إذا كان الأمر كذلك، فهل هناك جهود لمواءمة هذه الخدمات؟

◀ هل لدى البرنامج وسيلة لمعرفة ما إذا كانت الخدمات المشار إليها مجهزة تجهيزاً جيداً (مثل

الموظفين المدربين جيداً، والموارد الكافية، والعدد الكافي من العاملين، وما إلى ذلك) لخدمة

العائلات؟

◀ هل يمكن للعاملين في زيارة المنازل الوصول إلى أحدث المعلومات حول الخدمات المقدمة

من برامج/وكالات أخرى (مثل التحصين، وبرامج التحويلات النقدية) حتى يتمكنوا من إجراء

الإحالات ذات الصلة؟

◀ هل تتضمن مناهج البرنامج والمواد التدريبية لزائري المنازل معلومات حالية حول خدمات

الدعم الأخرى للعائلات؟

◀ في حال كان الأمر كذلك، هل زائرو المنازل مدربون لإقامة صلات مع خدمات أخرى

ومساعدة العائلات في متابعة هذه الإحالات؟

◀ هل يتابع البرنامج دورياً مع العائلات بعد إجراء الإحالات لضمان ملاءمة الخدمات وتلقيها بشكل

جيد ولطلب أي مردود؟

◀ هل لدى زائري المنازل فرص لتقديم تعليقات حول نظام الإحالة الحالي؟

◀ هل يجري نشر معلومات حالية حول الخدمات المقدمة من خلال برنامج الزيارات المنزلية إلى

الوكالات الحكومية وغير الحكومية الأخرى ذات الصلة لتسهيل الإحالات عبر الخدمات؟

◀ هل ينشر قادة البرامج و/أو الموظفون الآخرون معلومات حول الخدمات التي يقدمها للجهات

الحكومية / غير الحكومية الأخرى؟

◀ هل يشارك قادة البرامج و/أو الأفراد الآخرون في مجموعات التخطيط المجتمعي ذات الصلة أو

فرق العمل أو المجموعات الاستشارية بحيث يكونون على دراية بموارد المجتمع؟

14 نعرّف المستويات الحكومية المختلفة على أنها محلية أو وطنية أو مناطقيّة.

15 نعرّف "المصادر الخارجية" على أنها مصادر تمويل من القطاع العام أو القطاع الخاص، وتشمل تلك التي أصلها محلي أو دولي.



المراقبة وضمان الجودة

الأهداف 1: هناك نظام ضمان جودة ومراقبة معايير وإجراءات لجمع البيانات واضحة.

الأهداف 2: هناك ما يكفي من القدرات لتطبيق نظام ضمان الجودة والمراقبة.

الأهداف 3: تُستخدم نتائج نظام المراقبة وضمان الجودة لتوجيه دعم العاملين والتطور المهني إلى جانب تخطيط الموارد البشرية.

من أجل فهم نوعية الخدمات المقدمة وتحديد أفضل السبل لتحسين الخدمات، هناك حاجة للمراقبة ولآليات ضمان الجودة. توفر لكم الأسئلة التالية فرصة للتفكير في الطريقة التي يتم بها الحفاظ على أنظمة المراقبة الشاملة وضمان الجودة في برنامجكم، والقدرة على تنفيذها، والطريقة التي يتم استخدامها لضمان استدامة البرنامج.

الهدف 1

هناك نظام ضمان جودة ومراقبة بمعايير وإجراءات لجمع البيانات واضحة.

المقياس 1: هناك وضوح في الهدف من مراقبة الجودة وأنواع البيانات التي يجب جمعها.

◀ هل هناك اتساق بين الغرض والنطاق الشامل لنظام المراقبة ونظرية التغيير في البرنامج؟

◀ هل جرى إيصال الغرض العام من نظام المراقبة ونطاقه إلى جميع مستويات موظفي البرنامج

وغيرهم من أصحاب المصلحة المعنيين (مثل الأهل)؟

◀ هل يجمع البرنامج بيانات تتوافق مع نظرية التغيير؟

◀ هل يجمع البرنامج بيانات التنفيذ (أي ما يقوم به زائرو المنازل) على أساس منتظم (على سبيل

المثال، أسبوعياً أو مرتين شهرياً أو شهرياً، الخ)؟

◀ هل يجمع البرنامج بيانات النتائج (أي حال الأطفال/العائلات) بشكل منتظم (على سبيل المثال،

أسبوعياً أو مرتين شهرياً أو شهرياً، الخ)؟

المقياس 2: توجد معايير لجودة لبرنامج محددة بشكل جيد.

◀ هل هناك معايير أدنى لجودة البرنامج؟

◀ في حال كان الأمر كذلك، فهل تتناول هذه المعايير مواضيع ذات صلة بجودة الهيكلية والمسار

مثل عدد حالات زائرين المنازل والمشرفين، وتواتر/مدة الزيارات، والمواضيع المشمولة،

وتفاعلات زائر المنزل مع الأطفال والأهل؟

◀ هل قدم العديد من أصحاب المصلحة (مثل زائري المنازل والمشرفين والأهل وقادة البرنامج

والباحثين) مساهمات خلال عملية تطوير هذه المعايير؟

🔗 تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل يجري إبلاغ معايير جودة البرنامج إلى جميع مستويات قادة البرنامج والعاملين في زيارة

المنازل بالإضافة إلى أصحاب المصلحة المعنيين الآخرين (مثل الأهل)؟

◀ هل تتم مراجعة معايير البرنامج وتنقيحها بانتظام لمراعاة الاحتياجات/الظروف المتغيرة؟

المقياس 3: توجد إجراءات موضوعة لضمان جودة وكفاءة ممارسات المراقبة.

◀ هل مسارات وأدوات جمع البيانات موحدة لضمان أن المعلومات المجمعة من مختلف المواقع

والمستويات يتم الحصول عليها بطرق متشابهة وستكون لها معاني متشابهة؟

◀ هل يتم التخلص من حالات تكرار جمع البيانات قدر الإمكان؟

◀ هل توفّر البيانات التي يتم جمعها من مختلف مجالات النوعية (مثل جودة الخدمة وأداء الموظفين

ونتائج الأطفال وما إلى ذلك) صورة عريضة ومنسقة للنوعية؟

◀ هل يوجد في البرنامج نظام قائم (مثل نظم المعلومات الإدارية) يسمح بتجميع البيانات بطريقة

مفيدة للبرنامج، بما في ذلك قادة البرنامج والعاملين في الزيارات المنزلية؟

◀ هل يضمن البرنامج ألا يضع مسار جمع البيانات أعباءً مفرطة على زائري المنازل؟

الهدف 2

هناك ما يكفي من القدرات لتطبيق نظام ضمان الجودة والمراقبة.

المقياس 1: هناك توجيهات سياسية في ما يتعلق بالأدوار والمسؤوليات عن المراقبة وضمان

الجودة.

◀ هل أدوار العاملين في زيارة المنازل (مثل الزائرين والمشرفين) وقادة البرنامج المتعلقة بالمراقبة

وضمان الجودة محددة بوضوح وهل يتم توصيلها عبر البرنامج؟

◀ هل أنواع المهارات المطلوبة (مثل جمع البيانات وتحليل البيانات واستخدام/انعكاس البيانات)

مذكورة بوضوح في وثائق السياسات/البرنامج؟

◀ هل تتم مراجعة وتحديث هذه الأدوار والمسؤوليات مع تغير احتياجات/ظروف البرنامج؟

المقياس 2: يمتلك الموظفون المعنيون المشاركون في المراقبة وضمان الجودة الخبرة والمهارات

المطلوبة.

◀ هل جميع العاملين في زيارة المنازل وقادة البرنامج المنخرطين في المراقبة وضمان الجودة

مدربون ومدعمون لمراقبة معايير ولوائح البرنامج، بما في ذلك عمليات جمع البيانات ذات الصلة؟

🔄 تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل هناك مسارات واضحة (أي منطقية ومحددة بوضوح) بين الخدمات المقدمة والنتائج

المتوسطة والطويلة الأجل للبرنامج؟

◀ هل هناك عدد كاف من الموظفين لمراقبة الامتثال لمعايير ولوائح جودة البرنامج؟

◀ هل هناك أدوار جديدة للموظفين مطلوبة لأنشطة المراقبة وضمان الجودة؟

◀ إذا كان الأمر كذلك، فهل هناك خطط لمعالجة هذه الاحتياجات الناشئة؟

الهدف 3

تُستخدم نتائج نظام المراقبة وضمان الجودة لتوجيه دعم العاملين والتطور المهني إلى جانب تخطيط الموارد البشرية.

المقياس 1: تُستخدم البيانات عن جودة برنامج زيارة المنازل لتوجيه تحسين البرنامج.

◀ هل يجري جمع وفحص البيانات المتعلقة بتنفيذ وأثر معايير الجودة لتحديد مجالات تحسين

برنامج زيارة المنازل؟

◀ هل يمتلك قادة البرنامج المهارات والمعرفة المطلوبة لتفسير البيانات وضمان تحسينات

البرنامج وكفاءته؟

◀ هل هناك مسار لتقدير إنجازات وتحسينات جودة البرنامج (على سبيل المثال، اعتماد البرنامج أو

الشهادات، أو حوافز مالية، الخ) و/أو معالجة أوجه القصور في جودة البرنامج؟

◀ هل يجري تقديم وإبلاغ البيانات التي جُمعت عن البرنامج إلى جميع أصحاب المصلحة (مثل زائري

المنازل والمشرفين وصناع السياسات والأهل وما إلى ذلك) بطريقة سهلة الاستخدام؟؟

المقياس 2: يجري استخدام بيانات المراقبة لدعم زائري المنازل وتطويرهم المهني.

◀ هل يوفر البرنامج فرصًا لزائري المنازل للوصول إلى المعلومات التي تم جمعها من مراقبة النوعية

وللتأمل فيها بحيث يتسنى لهذه المعلومات أن تفيد ممارساتهم؟

◀ هل تتوافر الموارد اللازمة لضمان تلقي زائري المنازل الدعم (مثل التوجيه والتدريب والمواد)

لمعالجة مجالات التحسين التي يتم تحديدها من خلال عمليات المراقبة؟

◀ هل تُستخدم نتائج المراقبة لتوجيه عروض التطوير المهني للعاملين في زيارة المنازل؟

المقياس 3: يتم استخدام البيانات من نظام المراقبة وضمان الجودة لإعلام تخطيط الموارد البشرية.¹⁶

◀ هل يجري جمع وفحص البيانات من نظام المراقبة وضمان الجودة لإعلام تخطيط الموارد البشرية؟

🔗 تابع المقياس في الصفحة التالية.

◀ هل يمتلك قادة البرامج المهارات والمعرفة المطلوبة لتفسير البيانات واتخاذ القرارات المتعلقة

بتخطيط الموارد البشرية؟

◀ هل يستخدم البرنامج البيانات لتوقع عدد الأفراد اللازم لتحقيق أهداف الخدمة؟

◀ هل تُستخدم بيانات المراقبة وضمان الجودة في:

◀ رصد عدد العاملين في زيارات المنازل ومهاراتهم ومؤهلاتهم ومستويات التعويض لهم؟

◀ القيام بتوقعات (على سبيل المثال، تقييم الطلب والعرض المستقبليين) حول الحجم والمهارات

والمؤهلات ومستويات التعويض للعاملين في زيارة المنازل اللازمة للوصول إلى معدلات الخدمة

المستهدفة أو الحفاظ عليها؟

◀ رصد تبديل الموظفين والتعاطي مع الأمر؟

◀ إعلام التدريب واحتياجات التطوير المهني الأخرى؟

◀ إعلام ممارسات الاستقطاب والتوظيف؟

◀ القيام بتوقعات حول الخدمات التي يحتاج إليها السكان المستهدفون؟

EARLY CHILDHOOD WORKFORCE INITIATIVE

قربكبلأة لوفطلا في ةلماعلا يوقلا ةردابم
gro.ecrofkwrohdohdlihcyrae.www



RESULTS FOR
DEVELOPMENT

نتائج من أجل التنمية
www.r4d.org



INTERNATIONAL
STEP by STEP
ASSOCIATION

جمعية خطوة بخطوة العالمية
www.issa.nl

