

ISANG GABAY SA

saligan

NG BALANGKAS NG
KOMPETENSIYA NG
PAGKAKAWANGGAWA

SINUSUPORTAHAN ANG
NAGKAKAWANGGAWA UPANG
EPEKTIBONG MAKAPAGTRABAHO



MGA NILALAMAN

1. Kasaysayan ng Core Humanitarian Competency Framework (Balangkas ng mga Saligang Kakayahang Makatao - CHCF)	2
2. Mga gumagabay na prinsipyo	3
3. Mga pambuong-sektor na inisyatiba at pag-uugnay sa CHCF	3
4. Mga balangkas ng kompetensiya at ang pamamaraang nakabatay sa kasanayan	7
5. Paano naka-estruktura ang CHCF	7
6. Iba't ibang uri ng mga balangkas ng kompetensiya	8
7. Pagpapatibay ng mga balangkas ng kompetensiya na nakahanay sa mga pagpapahalaga ng organisasyon	9
8. Pagsasanib ng CHCF sa mga kasalukuyang balangkas ng kompetensiya	9
9. Mga praktikal na hakbang tungo sa pagpapatibay ng pamamaraang nakabatay sa kompetensiya	10
10. Mga komunikasyon at pakikilahok	12
Annex 1 - Ang Balangkas ng mga Saligang Kakayahang Makatao	13
Annex 2 - Balangkas ng mga naglilimitang pag-uugali	15

1. KASAYSAYAN NG CHCF

‘Ang Core Humanitarian Competency Framework (Ang Balangkas ng mga Saligang Kakayahang Makatao - CHCF) ay nagsisilbi bilang isang gumagabay na kasangkapan at mapagkukunan ng pangangailangan, lalo na para sa mga walang, o may limitado lamang na, mapagkukunan ng pangangailangan at kapasidad upang paunlarin ang kanilang sariling mga balangkas ng kompetensiya.’

Ulat ng Muling Pagsusuri at Pagpapaunlad ng Balangkas ng Saligang Kakayahang Makatao, 2016

Noong 2010, ang Consortium of British Humanitarian Agencies (ngayon ay tinatawag na Start Network), na sinusupportahan ng People in Aid (ngayon ay tinatawag na CHS Alliance), ay nakipagtulungan sa 15 organisasyon upang tukuyin ang mga saligang kompetensiyang itinuturing na kritikal sa pagpapahusay ng kapasidad, at pagpapabuti ng pagiging epektibo ng gawain sa pagkakawanggawa at pagtulong sa mga taong apektado ng krisis na pantao. Ang pagsusumikap na pinamunuan ng Action Aid at pinangasiwaan ng People in Aid, ay isinagawa sa pagitan ng Hunyo at Hulyo 2010, at nagresulta sa pagbuo ng panlahatang pangkat ng mga saligang kompetensiyang maaaring gamitin bilang isang pamantayang gabay ng mga organisasyong nagkakawanggawa upang palakasin ang kapasidad sa kanilang mga tauhan: ang CHCF. Sumasalamin sa CHCF ang pamamaraang kolaboratibo at sa pagitan ng mga ahensya tungo sa pagbuo ng pangkat ng saligan o pangkalahatang mga kompetensiyang maaaring gamitin bilang isang nakakatulong na sanggunian at mapagkukunan ng impormasyon para sa mga nagkakawanggawa. Ang CHCF ang natatanging balangkas na nagbabanghay ng mga propesyonal na kompetensiyang may kaugnayan sa lahat ng mga kasapi sa aksyong pagkakawanggawa. Ito ay maaaring gamitin kasama ang ibang mga balangkas na tumutugon sa iba pang mga aspeto ng mga papel ng ginagampanan ng mga tao gaya ng may kaugnayan, halimbawa, sa kanilang pagkadalubhasa.

Noong 2016, isang muling pagsusuri ng CHCF ay kinomisyon ng CHS Alliance nang may pagpopondo sa pamamagitan ng Programa ng Pagpapaunlad ng Talento ng Start Network. Ang pangunahing layunin ng muling pagsusuri ay upang linawin ang kaugnayan at praktikal na kahalagahan ng CHCF kasunod ng pagsisimula nito noong nakaraang limang taon. Isang malawak na saklaw ng mga stakeholder ang kinonsulta, na binubuo ng iba’t ibang organisasyong nagkakawanggawa mula sa iba’t ibang bansa at rehiyon sa buong mundo, at nakikipag-ugnay sa pamamagitan ng iba’t ibang antas ng empleyado mula sa mga pambungad na tauhan hanggang sa mga superbisor at manedyer.

Ang tugon ng mga stakeholder mula sa muling pagsusuri noong 2016 ay halos nagkakaisa sa muling pagpapatibay ng kaugnayan ng CHCF bilang isang mahalagang sanggunian para sa pagbuo ng mga kompetensiya ng empleyado sa mga organisasyong nagkakawanggawa. Ang mga elemento ng saligang kompetensiya sa CHCF ay natagpuang nakakatulong, praktikal at angkop sa layunin, gaya ng noong ang mga ito ay unang nilikha (tingnan ang Annex 1: Ang Balangkas ng mga Saligang Kakayahang Makatao.)

Ngunit sadyang humiling ang mga stakeholder ng mas malawak na kaalaman at pagpapalaganap ng CHCF, partikular na sa mga nagsisimula pa lamang na empleyado sa sektor ng pagkakawanggawa. Sa parehong pagkakataon, ang mga stakeholder ay naghahangad ng panibagong gabay at suporta mula sa mga tauhang may karanasan na, kabilang ang mga manedyer, sa kung paano ipapakahulugan at gagamitin ang mga saligang kompetensiya ng CHCF.

Ang pagsasakumbensyon ng CHCF ay walang dudang higit na magpapahusay sa pagsasapropesyonal ng sektor ng pagkakawanggawa, at mag-aambag sa mga pagsusumikap ng mga organisasyong nagkakawanggawa upang magbigay ng epektibong serbisyo sa mga taong apektado ng mga krisis na pantao sa anumang bahagi ng mundo.

Ang gabay na ito:

Ang Gabay na ito ay ang pinaikling bersyon ng buong 92 pahina ng ‘CHCF User Guide’ na makukuha sa website ng CHS Alliance. Kabilang sa mas mahabang bersyong makukuha sa Ingles ang buong ‘toolkit’ ng gabay at mga template na idinisenyo upang saklawin ang mga pangunahing larangan ng pangangasiwa ng mga tao sa organisasyon. Ang lahat ng mga mapagkukunan ng impormasyon ay idinisenyo upang pahintulutan ang gumagamit na ipakilala



© 2017 Gilles_Paire | www.istockphoto.com

ang CHCF, o ang anumang balangkas ng kompetensiya, sa kanilang mga proseso ng human resource. Itinutuan nito ang pansin sa mga benepisyong paggamit ng pamamaraang nakabatay sa kasanayan na may mga tip at nakakatulong na impormasyon sa pagpapakilala ng mga bagong kaparaanan sa hangga't maaari ay sa simpleng paraan.

2. MGA GUMAGABAY NA PRINSIPYO

Mayroong tatlong mahahalagang prinsipyong nangangailangan ng pagbibigay-diin sa pagpapatibay ng CHCF:

- Bilang mga nagkakawanggawa, ang ating mga benepisyaryo – ang mga taong apektado ng kalamidad at sagupaan – ay nasa sentro ng ating ginagawa. Ang pagpapatibay ng pamamaraang nakabatay sa kasanayan ay nagsisiguro na ang mga organisasyong nagkakawanggawa ay nananatiling nakatuon ang pansin sa pagpapalakas ng pag-uugaling kritikal sa pagbibigay ng epektibong pagtulong sa mga taong apektado ng mga krisis na pantao. Sinisiguro ng mga saligang kompetensiya na dinadala ng mga empleyado sa mga organisasyong nagkakawanggawa ang mga pinakamataas na pamantayan at pananagutan alinsunod sa mga pangunahing prinsipyong pantao.
- Ang CHCF ay hindi nilalayon upang palitan o halinhinan ang mga umiiral na balangkas ng kompetensiya, kasangkapan o inisyatiba sa isang organisasyon. Ngunit ito ay naglalaman ng mga elemento, na ayon sa pinagkaisahan sa malawak na espektro ng mga ahensyang nagkakawanggawa, ay binubuo ng mga saligang pag-uugali sa pagkakawanggawa.
- Ipinahahayag lamang ng CHCF ang mga saligan ng pag-uugali sa *pagkakawanggawa*. Nasa pagpapasya ng mga organisasyon kung isasama ang nauugnay na kompetensyang teknikal o sa pamumuno o anumang iba pang mga pag-uugaling nakikita nilang angkop para sa kanilang mga organisasyon.

3. MGA PAMBUONG-SEKTOR NA INISYATIBA AT PAG-UUGNAY SA CHCF

‘Dahil kung ikaw ay hindi propesyonal sa larong ito, ikaw ay walang karapatang panghimasukan ang isang tao sa oras ng kanilang krisis at magsanay sa trabaho. Walang lugar para sa mga apisyonado ang pagliligtas ng mga buhay. Bakit? Dahil ang mga mahihirap, nawalan ng ari-arian at madaling masalanta ng sakuna ay dapat na magkaroon ng kahit isang saligang karapatang natitira sa kanila: ang maprotektahan mula sa kawalan ng kasanayan.

Jan Egeland, *Nang May Katapangan - Sa Pag-asa - ang tsunami limang taon pagkatapos - 2009*

Sa nagdaang dalawang dekada sa sektor ng pagkakawanggawa, nagkaroon ng umiigting na pagsang-ayon na ang mga nagkakaloob ng suporta sa mga taong apektado ng krisis ay dapat na maging propesyonal sa kanilang pamamaraan, sila man ay sumusuweldong mga empleyado o boluntaryo. Bilang resulta, nagkaroon ng maraming inisyatiba sa paghihikayat tungo sa direksyong ito, kabilang ang pagdodokumento ng mga patnubay sa pag-uugali, kodigo ng asal at suporta para sa propesyonal na kaunlaran. Ang CHCF ay nasa gitna ng puwersang ito.

Ang CHCF ay binuo pagkatapos ng pandaigdigang konsultasyon sa iba't ibang uri ng mga NGO, at bilang karagdagan ang kasunod na muling pagsusuri ay nagkaroon ng pandaigdigang pag-abot sa mga pakikipag-ugnay at pagsusuri nito. Nagawa nitong masiguro na ang CHCF ay magagamit sa buong mundo at posibleng magamit kasama ang iba pang mga kasalukuyang balangkas na nagsusuplemento at sumusuporta sa kung ano ang umiiral na.

Ang madalas na itinanong sa panahon ng mga pagsangguni ng mga stakeholder ay: ‘ano ang ugnayan sa pagitan ng CHCF at ng iba't ibang mga kasangkapan at inisyatiba na ginamit sa buong sektor ng pagkakawanggawa?’

Ang layunin ng Balangkas ay sumasalamin sa isa sa mga saligang responsibilidad na tinukoy sa World Humanitarian Summit¹, partikular na ang adyenda ng lokalisasyon. Ang adyenda ng lokalisasyon ay naghahangad ng pagpapatibay ng pambansa at lokal na mga sistema para sa paglipat tungo pagiging handa at mga pagsusumikap sa pagtugon na pambansa at panlokal sa pamumuno. Ang balangkas ay nagbibigay ng kasangkapan at karaniwang wika na, sa oras na isinalin at mas lalong ipinalaganap, ay maaaring magamit sa lahat ng antas ng sektor nang sa gayon ang lahat ay potensyal na nagsusumikap tungo sa pareho o magkahalintulad na balangkas ng kompetensiya.

Ang sumusunod na listahang ito ay naghahandog ng maikling paglalarawan ng ilang mga kasangkapan at inisyatibang may kaugnayan sa CHCF. Ang Humanitarian Trainee Scheme at ang programang CONTEXT ay nagpapakita ng kung paano ang pag-aaral ay nagdudulot sa mga gumagamit na mapahalagahan ang kung paano maaaring isama ang CHCF sa panimula at panggitnang antas ng mga kurso sa pagkakawanggawa.

Kasangkapan/Inisyatiba	Paglalarawan	Kaugnayan sa CHCF
<p>Pamantayan sa Saligan ng Pagkakawanggawa</p>	<p>Inilunsad noong 2014, ang Pamantayan sa Saligan ng Pagkakawanggawa sa Kalidad at Pananagutan (CHS) ay nagtatakda ng Siyam na Pangako na maaaring gamitin ng mga organisasyon at indibidwal na kasali sa pagtugong pagkakawanggawa upang mapabuti ang kalidad at pagiging epektibo ng pagtulong na kanilang ibinibigay. Pinangangasiwaan nito ang mas malaking pananagutan sa mga komunidad na apektado ng krisis.</p>	<p>Ang Pangako 8 sa CHS ay nangangahulugang ang mga taong apektado ng krisis ay dapat na tumanggap ng tulong na kanilang iniaatas mula sa mga tauhan at boluntaryong may kasanayan at napapangasiwaan nang mabuti. Ang mga tauhan ay dapat na masuportahan upang magawa nila ang kanilang trabaho sa epektibong paraan, at matrato sa patas at makatarungang paraan. Direktang nag-aambag ang CHCF sa pangakong ito sa pamamagitan ng pagkakaloob ng balangkas na nagpapahintulot para sa mga sistemang masusukat para sa kaunlaran ng mga tauhan, pati na rin upang maikumpara sa buong sektor ng pagkakawanggawa. Nag-aambag rin ito sa ibang mga pangako sa CHS sa pamamagitan ng pagtuon ng pansin sa kung paano inihahatid ang tulong ng pagkakawanggawa.</p>

¹ Itinatag ng mga Nagkakaisang Bansa, ang World Humanitarian Summit ay idinaos sa Turkey noong 2016 na may layuning baguhin ang kaibuturan ng industriya ng tulong ng pagkakawanggawa upang mas epektibong tumugon sa napakaraming mga krisis sa kasalukuyan.

Kasangkapan/Inisyatiba	Paglalarawan	Kaugnayan sa CHCF
<p>Programa ng Pagbibigay-Kredensyal ng PHAP</p>	<p>Ang Programa ng Pagbibigay-Kredensyal ng PHAP ay naghahandog ng madaling iangkop at mabeberipikang propesyonal na sertipikasyon sa mga larangan ng kasanayan lalo sa mga may kaugnayan sa pagkakawanggawa na binuo alinsunod sa pandaigdigang pamantayan para sa propesyonal na sertipikasyon, ang ISO 17024.</p>	<p>Ang mga sertipikasyong inihahandog sa pamamagitan ng Programa ng Pagbibigay-Kredensyal ng PHAP ay nagbibigay ng kasangkapan para sa pagpapatupad ng mga kompetensya ng CHCF na nagpapahintulot sa mga indibidwal na ipakita at panatilihin ang kanilang propesyonal na kaalaman at kasanayan sa isang pinagkakatiwalaan at mabeberipikang paraan. Ang mga sertipikasyon ay binuo upang saklawin ang mga espesipikong larangan sa CHCF na may unang tatlong sertipikasyong pinagtutuunang pansin ang larangan ng ‘Pag-unawa sa konteksto ng pagkakawanggawa at pagpapatupad ng mga prinsipyo ng pagkakawanggawa.’</p>
<p>Mga Sertipikasyong D Pro</p>	<p>Ang mga sertipikasyong D Pro ay nagbibigay ng mga kuwalipikasyong batay sa sertipikasyon upang mapabuti ang mga kasanayan ng pagpapaunlad at nagkakawanggawa. Ito ay kasalukuyang naghahandog ng mga sertipikasyon sa pamamahala ng proyekto at pananalapi.</p>	<p>Ang sertipikasyon sa pamamahala ng proyekto (PMD Pro) ay nakahanay sa kasalukuyang mga pamantayan sa pamamahala ng proyekto na kinikilala sa buong mundo at kinabibilangan ng mga bahaging espesipiko sa sektor ng NGO, at partikular na kapaki-pakinabang na kasangkapan sa pangalawang larangan ng ‘Pagsisiguro ng kalidad at epekto ng programa’.</p>
<p>Ang CONTEXT Proyekto sa Pagpapaunlad ng Tauhan sa Pagkakawanggawa</p>	<p>Ang CONTEXT ay isang programa ng pagsasanay o pag-aaral at pagpapaunlad para sa mga empleyado sa sektor ng pagkakawanggawa na nagtatrabaho para sa mga pambansang ahensya. Ito ay binubuo ng dalawang pangunahing programa sa pagpapaunlad ng kasanayan: (1) anim na buwan, at (2) siyam na buwan.</p>	<p>Ang mga katangian sa pag-uugali na binibigyang-diin sa parehong mga programa ng pag-aaral sa CONTEXT ay may kaugnayan sa at ipinipisan tungo sa mga saligang kompetensya ng CHCF.</p>
<p>Ang Humanitarian Trainee Scheme (HTS)</p>	<p>Isang intensibo, nagtatagal ng isang taong programa ng pagpapaunlad ng kapasidad, ang HTS ay naglalayong palakasin ang kaalaman, kasanayan at pag-uugali sa panimulang antas na mga nagkakawanggawa.</p>	<p>Ang programa ay batay sa CHCF. Ang pamamaraan ang naglalatag ng pundasyon para sa pagtatayo ng mga saligang kumpitensya (partikular na mula sa CHCF) sa lahat ng mga kalahok na “Nagsasanay”.</p>

Kasangkapan/Inisyatiba	Paglalarawan	Kaugnayan sa CHCF
<p>Akademya ng Pamumuno sa Pagkakawanggawa – Mahahalagang Bagay sa mga Boluntaryo</p>	<p>Ang Mahahalagang Bagay sa mga Boluntaryo ng Akademya ay isang panimulang programa ng pag-aaral na natututunan sa sariling paraan na pinagtutuunang pansin ang mga hindi propesyonal na nagnanais na magsilbi bilang mga boluntaryo o unang rumiresponde sa panahon ng krisis.</p>	<p>Ang Mahahalagang Bagay sa mga Boluntaryo ng Akademya ay idinisenyo upang pagkalooban ang mga indibidwal ng mga kinakailangang kasanayan upang magtrabaho nang epektibo at may pananagutan sa mga konteksto ng pagkakawanggawa habang pinangangalagaan ang kanilang sariling kapakanan. Nagsisimula sa CHCF ang pag-unawa at pagtukoy sa mga kinakailangang kasanayang iyon.</p>
<p>Akademya ng Pamumuno sa Pagkakawanggawa – Mahahalaga sa Pagkakawanggawa</p>	<p>Ang Mahahalaga sa Pagkakawanggawa ay isang programang natututunan sa sariling paraan para sa mga nagkakawanggawa sa panimulang antas; ito ay nagkaloob ng pinakamahasag na panimula para sa karera sa sektor ng pagkakawanggawa at higit pang matutunan ang tungkol sa pagkakawanggawa.</p>	<p>Ipinapakilala ng Mahahalaga sa Pagkakawanggawa ng Akademya ang mga nag-aaral sa apat na larangan ng CHCF: 1. Pag-unawa sa konteksto ng pagkakawanggawa at pagpapatupad ng mga prinsipyo ng pagkakawanggawa; 2. pagpapaunlad at pagpapanatili ng kolaboratibong pakikipag-ugnayan; 3. pagpapatakbo nang ligtas at matiwasay sa lahat ng oras; 4. pamamahala sa sarili sa kapaligirang may kagipitan at nagbabago.</p>
<p>Ang EUPHRA</p>	<p>Noong 2014, ang proyektong EUPHRA na pinamunuan ng NOHA ay naglunsad ng isang Balangkas ng mga Kwaliplikasyon sa Aksyon ng Pagkakawanggawa na naglalarawan ng kaalaman, kasanayan at responsibilidad na iniaatas sa mga nagkakawanggawa. Ang balangkas ay may 8 antas at nagsasaklaw ng 6 na dimensyon: serbisyo sa mga taong apektado ng krisis, kolaboratibong pakikipag-ugnayan, pamumuno, pagharap sa sitwasyon at kaligtasan, pagsusuri ng konteksto at pagninilay-nilay, at pangako ng pagkakawanggawa.</p>	<p>Ang HAQF ay pangunahing idinisenyo upang suportahan ang pagpapaunlad ng mga kuwalipikasyon mula sa panimulang antas tungo sa mataas na antas ng digri at sa gayong paraan ay isinasakatuparan ang naiibang tungkulin mula sa CHCF na pangunahing pinagtutuunang pansin ang pagbibigay ng suporta sa propesyonal at pangkarerang pagpapaunlad sa mga papel ng pagkakawanggawa na iyon. Ngunit ang dalawang balangkas ay nagkokomplementaryo sa paraang ang mga ito ay naghahandog ng sadyang magkahalintulad na banghay ng mga pangangailangan para sa pagtatrabaho sa aksyon ng pagkakawanggawa at ang mga dimensyon ng HAQF ay nakahanay nang husto sa mga larangan ng kompetensya ng CHCF.</p>

4. MGA BALANGKAS NG KOMPETENSIYA AT ANG PAMAMARAANG NAKABATAY SA KASANAYAN

Ang mga kompetensiya ay mga pag-uugaling dapat magkaroon, o dapat na matutunan ang mga empleyado upang matamo ang matataas na antas ng pagganap sa kanilang mga tungkulin. Inilalarawan ito ng Chartered Institute for Professional Development (CIPD) bilang:

‘isang hudyat mula sa organisasyon tungo sa indibidwal ng mga inaasahang larangan at antas ng pagganap. Ang mga ito ay nagbibigay sa mga indibidwal ng mapa o indikasyon ng mga pag-uugali na pahahalagahan, kikilalanin at sa ibang organisasyon, gagantimpalaan. Ang mga kompetensiya ay maaaring maunawaan bilang kumakatawan sa wika ng pagganap sa isang organisasyon, nagpapahayag ng parehong inaasahang kalalabasan ng mga pagsusumikap ng isang indibidwal at paraan kung saan ang mga aktibidad na ito ay isinasagawa.’

Ang balangkas ng kompetensiya ay nagbabanghay sa mga iniaatas na kompetensiya sa iba’t ibang antas at para sa iba’t ibang aspeto ng papel na ginagampanan. Ang CHCF ay isang halimbawa ng balangkas ng kompetensiya na nagpapahayag ng mga kompetensiyang nakikita bilang mahalaga para sa lahat ng nagkakawanggawa kung gagampanan nila ang kanilang mga papel at gumagawa ng mahalagang kontribusyon sa pagtulong sa mga taong apektado ng krisis na pantao.

Ang pamamaraang batay sa kasanayan ay isang sistematikong paraan ng paggamit ng mga balangkas ng kompetensiya upang ipaalam ang kahulugan ng tagumpay na pagganap ng mga tauhan upang suportahan ang pagganap ng HR mula sa disenyo ng pagpapalano at organisasyon, pagtanggap ng seleksyon ng tauhan, pagpapaunlad ng pagganap, at propesyonal na pag-aaral at pagpapaunlad.

5. PAANO NAKA-ESTRUKTURA ANG CHCF

Ang mga balangkas ng kompetensiya ay nag-iiba sa kanilang kaayusan ngunit ang mga ito ay karaniwang binubuo ng pangkat ng mga larangan ng kompetensiya, mga larangan o dimensyong inilalarawan nang detalyado sa iba’t ibang antas.

Paggamit ng Balangkas:

Ang CHCF ay isang pangkat ng *anim na larangan* ng kompetensiya na dapat pagsumikapan ng mga nagkakawanggawa at ng kanilang mga organisasyon na makuha at mapaunlad. Ang mga larangan ng kompetensiya ay ang pinakamahalagang pangkat ng mga pag-uugali na sumusulong sa pagganap sa sektor ng pagkakawanggawa.

Ang bawat larangan ng kompetensiya ay higit na inilalarawan ayon sa espesipikong resulta – ang mga ito ay mga espesipiko, maoobserbahan at masusukat na resulta na may kaugnayan sa papel na ginagampanan.

Ang bawat larangan ng kompetensiya at resulta ay higit na hinahati sa pumapangalawang mga larangan na sinusundan ng listahan ng mga kongkreto at masusukat na mga pag-uugali.

Itinatakda rin ng CHCF ang *mga karagdagang pag-uugali* para sa mga manedyer. Ang dalawang baitang na pamamaraang ito, gaya ng mga saligang kompetensiya para sa lahat ng mga empleyado pati na rin ang mga karagdagang pag-uugali para sa mga manedyer, ay nagtatakda ng kung paano ang mga empleyadong may katungkulang manedyer ay maaaring pagpakita ng mga pag-uugaling kailangan para mapamunuan nila ang kanilang mga organisasyon sa epektibong paraan.

Halimbawa:

Larangan ng kompetensiya

Resulta

Pumapangalawang larangan

Mga saligang pag-uugali

Mga Naglilimitang Pag-uugali:

Upang matulungan ang mga gumagamit na mabigyan ng kahulugan, mailawaran at matukoy ang mga kaugnay na pag-uugali, ang Balangkas ay nagbibigay rin ng paglalarawan ng *mga naglilimitang pag-uugali*. Dito hindi tumutugon, o humihiwalay mula sa iniaatas ang pag-uugali. Inirerekomendang malaman ng mga gumagamit ang mga naglilimitang pag-uugaling ito at gamitin ang mga ito bilang mga sanggunian kapag nagpapatupad ng mga praktikal na kasangkapang ibibigay sa bandang huli ng gabay na ito. (Tingnan ang Annex 2: Balangkas ng mga naglilimitang pag-uugali.)

PAG-UNAWA SA MAKATAONG KONTEKSTO AT PAGGAMIT NG MGA MAKATAONG PRINSIPIYO AT PAMANTAYAN

Nauunawaan ang mga konteksto ng paggawa, mga mahahalagang *kasapi* at mga gawing makakaapekto sa kasalukuyan at pang-hinaharap na mga makataong pamamagitan

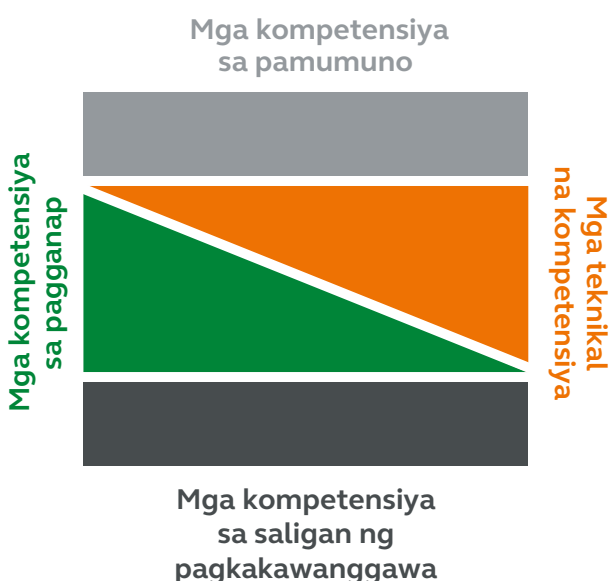
PAGKAUNAWA SA MAKATAONG KONTEKSTO

- > Nagpapakita ng pagkaunawa sa mga hakbang ng makataong katugunan kabilang ang kahandaan at pagtugon sa biglang pangangailangan, pagbawas sa panganib ng kapahamakan, katugunan at pagbangon
- > Ginagamit ang kaalaman sa pampulitika at pang-kulturang konteksto at sa mga pumapailalim na dahilan ng mga krisis pantao

6. IBA'T IBANG URI NG MGA BALANGKAS NG KOMPETENSIYA

Ang CHCF ay isang halimbawa ng balangkas ng kompetensiya at dinisenyong magkaroon ng kaugnayan ar sa lahat ng mga nagkakawanggawa. Mayroong iba pang napakaraming balangkas ng kompetensiya na umiiral sa sektor at sa loob ng mga organisasyon. Walang pinagkasunduhan pamantayang pagkakaayos para sa balangkas ng kompetensiya nang sa gayon ang mga pagkakaayos ay nag-iiba at maaaring magkaroon ng pagkakasapaw sa pagitan ng iba't ibang balangkas.

Mayroong iba't ibang uri ng balangkas ng kompetensiya: mga kompetensiya sa pag-uugali, mga teknikal na kompetensiya, mga kompetensiya sa pagganap at mga kompetensiya sa pamumuno. Ang dayagram sa ibaba ay nagpapakita ng pagbibigay-diin ng bawat isa at mga ugnayan ng mga iyon sa sektor.



- Ang pag-uugali at mga kasanayan na nag-aambag sa pagganap sa antas ng pamumuno.
- hal. Mga Pag-uugali sa Pamumuno ng Unibersidad ng Deakin
- Pag-uugali at mga kasanayan na nag-aambag sa ipinapatupag na pagganap
- Nauugnay sa kalikasan ng trabaho na isinagawa
- Kaalaman at mga kasanayan sa teknikal na larangan
- Nagbibigay ng gabay sa iniaatas na pagsasanay sa teknikal na larangan
- hal. balangkas ng kompetensiya sa Proteksyon sa Kabataan sa mga Emerhensiya (CPIE)
- Mga saligang pag-uugali at kasanayang kritikal sa isang indibidwal
- Nagtataguyod ng ninanais na kultura
- hal. CHCF

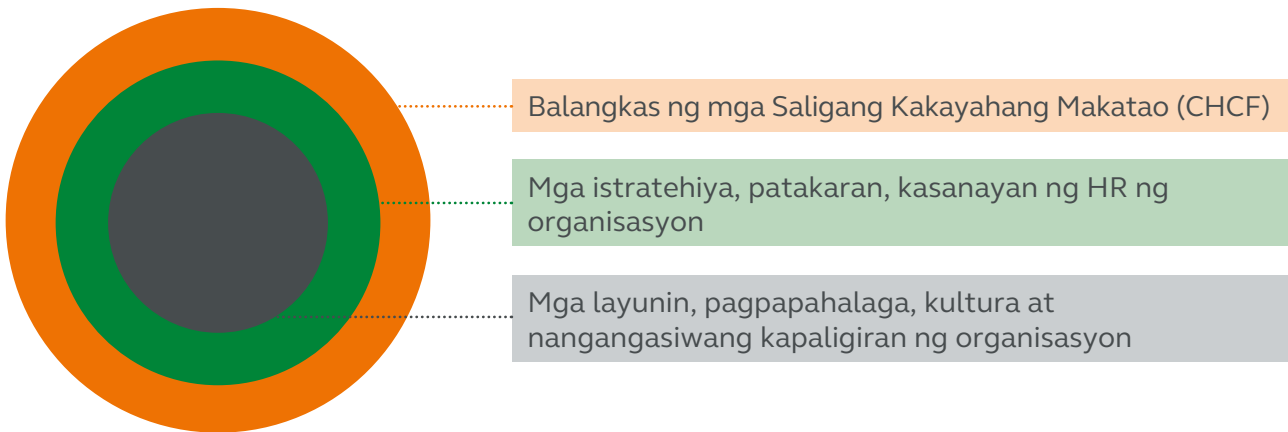
7. PAGPAPATIBAY NG MGA BALANGKAS NG KOMPETENSIYA NA NAKAHANAY SA MGA PAGPAPAHALAGA NA NAKAHANAY SA MGA PAGPAPAHALAGA NG ORGANISASYON

Ang CHCF ay isang kasangkapan na maaaring gamitin ng organisasyon kaugnay ng kanilang mga pangangailangan at mga pagpapahalaga ng organisasyon.

Ang CHCF ay isang naglalarawang rekomendadong balangkas ng kompetensiya, at hindi dapat na ituring bilang nag-aatas at naghihigpit. Ito ay dapat na makita bilang isang pangkalahatang modelo para sa pagtutukoy, paglilikha at pagtatakda ng pamantayan ng mga kompetensiya para sa mga empleyado sa isang organisasyong nagkakawanggawa. Ito ay idinisensyo upang magbigay ng mga ideya at direksyon, ngunit ang tagumpay nito ay nakadepende sa mga layunin, pagpapahalaga, kultura at nangangasiwang kapaligiran ng organisasyon. Ito ay isang tulong na nagbibigay ng direksyon sa mga organisasyon habang kanilang binubuo ang kanilang sariling mga kompetensiya.

Ang mga organisasyong may dalawang mandato o mga organisasyong nagsusumikap nang mag-isa sa pagpapaunlad, ay maaari ring bumuo ng kanilang sarili listahan ng mga kompetensiya ng organisasyong batay sa CHCF.

Dayagram: Ang mga kompetensiya ay maaaring maging kahanay ng istrategiya, mga pagpapahalaga at kultura ng organisasyon.



8. PAGESASANIB NG CHCF SA MGA KASALUKUYANG BALANGKAS NG KOMPETENSIYA

Mayroong mga saklaw ng pamamaraan kung saan maaaring gamitin ng mga organisasyon ang CHCF at iba pang mga balangkas depende kung sila ay mayroon nang mga balangkas ng kompetensiya. Maaari nilang:

- Pagtibayin ang CHCF at iba pang mga balangkas ng kompetensiya na sa pakiramdam nila ay nauugnay sa mga pangangailangang ng organisasyon;
- langkop ang CHCF at iba pang mga umiiral na balangkas ng kompetensiya nang sa gayon ang mga ito ay mas naaangkop para sa kanilang organisasyon;
- Isanib ang mga elemento mula sa CHCF at iba pang mga umiiral na balangkas ng kompetensiya sa kanilang sariling balangkas ng kompetensiya kung nakalikha na sila nito.
- Buuin ang bagong balangkas ng kompetensiyang nauugnay sa kanilang organisasyon habang kumukuha sa mga umiiral na balangkas kapag ito ay may kaugnayan.

Ang ilang mga organisasyong nagkakawanggawa ay mayroon nang mga umiiral na balangkas na maaring maging kumbinasyon ng mga saligang kompetensiya at mga kompetensiya sa pamumuno at maaari ring maging ganap na naglalarawan upang isama ang mga teknikal na kompetensiya at mga kompetensiya sa pagganap. Ang CHCF at iba pang mga balangkas ng kompetensiya at maaari pa ring magamit sa mga kalagayang ito. Gaya ng nakasaad sa mga

gumagabay na prinsipyo, ang CHCF ay hindi nilalayan upang palitan o halinhinan ang mga umiiral na balangkas ng kompetensiya, kasangkapan o inisyatiba sa isang organisasyon. Ngunit ito ay naglalaman ng mga elemento, na ayon sa pinagkaisahan sa malawak na espektro ng mga ahensyang nagkakawanggawa, ay binubuo ng mga saligang pag-uugali sa pagkakawanggawa. Maaari itong maging kapaki-pakinabang sa pagsiyasat ng umiiral na mga balangkas ng kompetensiya laban sa CHCF upang masiguro ang mga saklaw na pangunahing larangan at, kung saan nakikita ang mga puwang, isaalang-alang ang kanilang kaugnayan sa misyon ng organisasyon. Ang mga ito ay maaaring walang kaugnayan, ngunit kung mayroon, mas dapat pag-isipan ang kung paano maisasama ang mga nawawalang kasanayan at pag-uugali. Maaaring maging posible ang pagsama sa mga ito sa pamamagitan ng pagpapalawak ng umiiral na sakop ng mga kompetensiya o sa pamamagitan ng mga bagong karagdagan sa balangkas.

Ang mga organisasyong hindi ganap na nakasama sa kanilang umiiral na mga balangkas ng kompetensiya ay maaaring makinabang sa paggamit ng mga kasangkapan at template na binuo para sa pagpapatupad ng CHCF. Ang mga kasangkapan at template na ito ay maaaring mabago at maiangkop batay sa kanilang mga kasalukuyang balangkas. Ang mga organisasyong kamakailan lamang na bumuo ng balangkas ng kompetensiya ay maaaring gamitin ang kaso ng pagpapatakbo at mga kasangkapan sa pagpapalano ng komunikasyon upang mapahusay ang pagpapatupad ng kanilang balangkas ng kompetensiya.

Ang CHS Alliance ay nakalikha ng isang detalyadong gabay na nagsasaliksik ng paraan kung paano pagsasamahin ang iba't ibang balangkas ng kompetensiya.

9. MGA PRAKTIKAL NA HAKBANG TUNGO SA PAGPAPATIBAY NG PAMAMARAANG NAKABATAY SA KOMPETENSIYA

Kung ito man ay pagpapatibay ng umiiral na balangkas ng kompetensiya o pagsasanib ng mga elemento ng CHCF o iba pang mga balangkas ng kompetensiya sa isang balangkas ng kompetensiya ng organisasyon, ang mga sumusunod na hakbang ay mangangasiwa sa proseso.

Hakbang 1: Ipresenta ang kaso ng pagpapatakbo

Maghanda at magpresenta ng kaso ng pagpapatakbo para sa pagpapatibay ng pamamaraan nakabatay sa kompetensiya sa organisasyon sa pamamagitan ng malinaw na pagpapahayag ng mga kapakinabangan. Ang kaso ng pagpapatakbo ay dapat na magpakilala sa konsepto at makakuha ng makukumbinsi para sa pamamaraan mula sa nakakataas na namamahala. Dapat din silang ilahok ng mga ito sa disenyo ng balangkas ng kompetensiya at proseso ng pagpapatakbo. Sa oras na ang pangako ng pangasiwaan ay mapagkasunduan, makapagsimula na pagkatapos ang proseso.

Ang ipinagkaloob na template ay magtatakda ng iminungkahing estruktura para sa kaso ng pagpapatakbo. Binibigyang-diin niyo ang mga kapakinabangan, limitasyon/hamon/panganib, implikasyon sa pananalapi, timeline, papel na ginagampanan at responsibilidad at mga susunod na hakbang.

Ilan sa mga pangunahing benepisyo ng sistemang nakabatay sa kompetensya:

- Mahusay na tinukoy ng mga empleyado ang pangkat ng mga pag-uugaling kailangan sa kanilang trabaho at sila ay malinaw tungkol sa kung paano sila inaasahan sa pagganap ng kanilang mga trabaho.
- Ang sistema ng pagtatasa at pagtanggap ng empleyado ay mas patas at mas bukas.
- Ang mga tumatanggap ng trabaho ay nagagawang suriin ang mga maililipat na kasanayan at tukuyin ang mga kinakailangang pag-uugali anuman ang karerang pinagmulan.
- May kaugnayan sa pagitan ng epektibong indibidwal na pananaw sa trabaho at sa pagganap ng organisasyon
- Ang mga proseso ay masusukat at naaayon sa pamantayan sa buong pang-organisasyon at pangheyograpiyang mga hangganan

Hakbang 2: Tukuyin ang mga taong namumuno

Pakaisipin kung ang balangkas ng kompetensiya ay bubuuin sa loob ng organisasyon o gamit ang panlabas na suporta. Pagkatapos ay tukuyin ang mga bagong empleyadong mamumuno sa pagbuo ng balangkas ng kompetensiya at tutulong sa iba na maunawaan ito. Kailangan din nilang masigurong ang balangkas ng kompetensiya ay naisanib sa iba pang nauugnay na mga dokumento at sistema: gaya ng, paglalarawan ng trabaho, pagtatasa sa pagganap ng tungkulin, mga plano sa propesyonal na pagpapaunlad.

Hakbang 3: Muling suriin ang bisyon, misyon, kultura, pagpapahalaga at istratehiya ng organisasyon

Ang nasa kaibuturan ng balangkas ng kompetensiya ng organisasyon ay dapat na sumalamin at palakasin ang bisyon, misyon, kultura, pagpapahalaga at istratehiya nito. Batay sa mga ito, talakayin kung paano maaaring sumalamin ang CHCF sa mga pangunahing lakas ng organisasyon sa kasalukuyan, ano ang maaaring nawawala at ano ang maaaring maging kailangan para sa tagumpay sa hinaharap. Ito ang simula ng pagbuo ng balangkas ng kompetensiya.

Hakbang 4: Bigyang-kahulugan ang layunin

Batay sa kaso ng pagpapatakbo, malinaw na pagpasyahan kung bakit binubuo ang balangkas ng kompetensiya at kung paano ito gagamitin. Dito malalaman kung paano ang balangkas kapag lumaon ay naka-estruktura at tutulong sa pagbibigay-kahulugan sa gawaing magiging bahagi ng ganap na pagsanib ng balangkas ng kompetensiya sa ibang mga dokumento at sistema upang masiguro na ito ay ginagamit sa sistematikong paraan.

Hakbang 5: Bigyang-kahulugan ang pormat, saklaw at estruktura

Suriin kung ang balangkas ng kompetensiya ay dapat na maglaman ng mga pag-uugali lamang, o pati na rin ng mga pangangailangan sa kasanayan at kaalaman. Pangsang-ayunan kung aling mga antas ng balangkas ang magsasaklaw at kung ang lahat ng mga papel at tungkulin sa loob ng organisasyon ay isasama.

Hakbang 6: Suriin ang mga papel na ginagampanan at paglalarawan sa trabaho

Pangsang-ayunan ang mga resultang kailangan at suriin kung aling mga pag-uugali ang ginagamit upang epektibong magampanan ang mga papel na sakop ng balangkas. Suriin ang mga kaugnay na paglalarawan sa trabaho. Kapanayamin ang mga empleyado at iba pang stakeholder upang pagnilayan, at tukuyin, ang mga pangangailangan sa kompetensiya ng kanilang mga papel.

Hakbang 7: Muling suriin ang CHCF at buuin ang balangkas ng kompetensiya

Gamit ang CHCF, magdagdag ng mga resulta at kompetensiyang hindi kasama, ngunit mahalaga sa organisasyon at sa konteksto ng organisasyon. Alisin ang mga pangunahing pag-uugaling hindi nauugnay o hindi naaangkop sa konteksto ng organisasyon. Baguhin ang mga salita sa alituntunin o muling isulat ang anumang pangunahing mga pag-uugali na mas may kaugnayan sa lokal na konteksto o sa organisasyon upang matulungan ang mga empleyado o boluntaryo na mas madaling maunawaan ang mga kahulugan nito.

Hakbang 8: Irekord ang mga komperensiya

Irekord ang mga resulta, kompetensiya at pag-uugaling iniaatas para sa iba't ibang papel na ginagampanan sa trabaho. Ang kompetensiya o pag-uugaling kinolekta ay kailangang maisakategorya ayon sa mga larangan ng kompetensiya.

Hakbang 9: Pagtibayin at isapinal ang balangkas ng kompetensiya

Tanungin kung ang mga pag-uugaling tinukoy ay ipinapakita ng mga gumaganap sa trabaho sa pinaka-epektibong paraan. Sa oras na ang balangkas ng kompetensiya ay naisulat, siguraduhing ang mga koneksyon ay naisagawa sa pagitan ng mga kompetensiya at mga layunin, kultura, pagpapahalaga at istratehiya ng organisasyon. Siyasatin kung ang mga patakaran at kasanayan ng organisasyon ay sumusuporta sa mga kompetensiya, at kung ang mga kompetensiya ay isinasama sa anumang may kaugnayang pagsasadokumentado at sistema.

Hakbang 10: Makipag-usap, makilahok at magsanay

Tratuhin ang proseso ng pagpapatakbo ng balangkas ng kompetensiya bilang anumang iba pang malaking pagbabago sa inisyatiba. Siguraduhing may sapat na komunikasyon, pakikilahok, pagpapayo at pagsasanay sa mga empleyado upang maipatupad ang balangkas ng kompetensiya.

10. MGA KOMUNIKASYON AT PAKIKILAHOK

‘Magkaroon ng kampanya sa pagpapalaganap ng kaalaman sa paggamit ng kasangkapan.’

‘Ang pokus ay hindi dapat nasa kung ano ang dapat gawin ngunit nasa kung paano ito gagawin.’

Pagsusuri at mga Natuklasan ng Stakeholder ng CHCF, Ika-15 ng Hulyo, 2016

Maaaring maging nakakabulabog ang pagpapakilala ng pagbabago, partikular na kung natatamaan niyo ang bawat mahalagang yugto sa siklo ng pagtatrabaho.

Ang nakaraang karanasan, kabilang ang tugon mula sa pagsangguni ng stakeholder sa muling pagsusuri ng CHCF, ay nagsasabi sa atin na ang pangmatagalang tagumpay ng pagpapatupad ng balangkas ng kompetensiya ay nag-aatas ng komprehensibong komunikasyon, pakikilahok at plano ng pagsasanay. Habang ang bawat isang organisasyon ay lilikha ng sarili nitong espesipikong pamamaraan, may ilang mahahalagang konsiderasyon tungkol sa pagpapatupad.

- **Iparating ang layunin** – Ang unang hakbang upang malaman kung nauunawaan ng mga empleyado kung ano ang layunin. Kung hindi nila nauunawaan kung paano nag-aambag ang mga pag-uugali sa personal at pang-organisasyong tagumpay, may maliit na saysay sa pagbabago o pagbuo ng balangkas.
- **Tukuyin ang mga susing tema** – kahit na malinaw ang mga tauhan tungkol sa layunin ng balangkas, nangangailangan pa rin nitong suportahan ang mga hangarin ng organisasyon (mga layunin, pagpapahalaga, plano sa pagpapatakbo). Kung hindi lahat ng mga tao ay nagsusumikap tungo sa mga hangaring ito, ang ilang mga indibidwal na pagsusumikap kung gayon ang maaaring maging dibersyon sa tagumpay ng organisasyon.
- **Gawing tama ang mga kondisyon** – Ang mga pamamaraan, pagkuha ng mapagkukunan ng yaman, estruktura ng pangangasiwa ay nangangailangang suportahan ang balangkas. Maging makatotohanan: kung nililimitahan ng mga kondisyon ang mga pag-uugali, baguhin kung gayon ang mga kondisyon o baguhin ang mga pag-uugali.
- **Talakayin ang ugat na dahilan** – Kasama ang mga layunin at kondisyon, ang pag-uugali ay naiimpluwensiyahan din ng mga sumusuportang katangian (kaalaman, kasanayan at asal). Ang isang hindi pa gaanong nahuhulmang katangian, gaya ng kasanayan sa pakikipag-usap, ay maaaring makaapekto sa maraming iba’t ibang pag-uugali. Kung hindi nauunawaan ng mga manedyer ang pagkakaibang ito, maaari nilang pagtuunang pansin ang pagpapabuti ng pag-uugali nang hindi tinatalakay ang ugat na dahilan.
- **Panatilihin itong simple** – May dalawang susing elementong tumutulong sa paggamit – wika at estruktura. Kung ito ay napakakomplikado, mahaba o detalyado, ito ay hindi magagamit. Ang wika ay kinakailangang maging makahulugan sa mga taong gumagamit nito.
- **Magsanay, huwag manisi** – Sa oras na maisaayos ang estruktura, siguraduhing ang lahat ng gumagamit ng balangkas ay sinasanay sa kung paano ito gagamitin. Ang balangkas ay isang kasangkapan at, gaya ng anumang kasangkapan, kung hindi alam ng mga gumagamit ang paggamit nito, magiging mali ang paggamit at hindi nito maaabot ang buong potensyal nito.

Ang pangkat ng proyekto ay dapat na maitatag upang mapanatili ang pokus at mapanatili ang pagpapatupad sa isang sistematikong paraan nang may nakatalagang mga layunin, timeline at palagiang sistema ng pagsubaybay. Ang pangkat ng proyekto ay dapat na buuin ng mga kinatawan mula sa pangkat ng HR, eksperto sa komunikasyon, pati na rin ang nakakataas na kampeon sa pangangasiwa.

ANNEX 2 - BALANGKAS NG PAGLIMITA NG MGA PAG-UUGALI

Mga Larangan	Mga pangunahing kompetensiya	Mga karagdagang pag-uugali	Mga Naglilimitang pag-uugali
<p>Pag-unawa sa mga konteksto ng pagkakawangawa at pagpapatupad ng mga prinsipyo at pamantayan ng pagkakawangawa</p>	<p>Pag-unawa sa konteksto ng pagkakawangawa</p> <p>Ipinapakita ang pag-unawa sa mga yugto ng pagtugon sa pagkakawangawa, kabilang ang pagiging handa at anumang maaaring mangyari, pagbawas sa panganib ng sakuna, pagtugon at pagbangon</p> <p>Ginagamit ang pampulitika at pangkulturang konteksto at ang pinagbabatayang sanhi ng krisis ng pagkakawangawa</p> <p>Ipinapakita ang pag-unawa sa mga dimensyon sa mga sitwasyon ng pagkakawangawa sa kasarian, dibersidad at pagsasama</p> <p>Isinasaalang-alang ang mga pangangailangan, kasanayan, kapasidad at karanasan ng mga taong naapektuhan ng krisis at ginagamit ang mga ito sa pagtugon</p> <p>Paggamit sa mga pamantayan at prinsipyo ng pagkakawangawa</p> <p>Sinisiguro na ang mga layunin ng programa, aktibidad at pag-uugali ng mga tauhan ay nagtataglay ng susing pandaigdigang balangkas, pamantayan, mga prinsipyo at kodigo na kung saan ang organisasyon ay may pangako</p> <p>Ginagamit ang kapangyarihan nang may pananagutan, alinsunod sa mga prinsipyo at pamantayan ng pagkakaroon ng pananagutan</p> <p>Ipinapakita ang pag-unawa sa papel na ginagampanan ng sarili, ng organisasyon at ng iba sa loob ng sistema ng pagkakawangawa.</p> <p>Ipinapakita ang pag-unawa sa mga mekanismo ng pakikipag-ugnayan</p>	<p>Pag-unawa sa konteksto ng pagkakawangawa</p> <p>Tinatasa at sinusuri ang mga susing isyu at bumubuo ng mga aksyon upang tumugon sa mga ito</p> <p>Ipinapangako ang organisasyon sa mga dimensyon ng kasarian, dibersidad at pagsasama</p> <p>Paggamit sa mga pamantayan at prinsipyo ng pagkakawangawa</p> <p>Sumasali sa pagpapaunlad ng pagtugon ng organisasyong batay sa isang pang-unawa sa konteksto ng pagpapatupad</p> <p>Ginagalang ang pandaigdigang batas ng pagkakawangawa at mga nauugnay na kasunduan</p> <p>Aktibong lumalahok sa pakikipag-ugnayan sa panahon ng sakuna at pagtutulungan sa pagitan ng mga organisasyon batay sa isang malinaw na pag-unawa sa perspektibo at pamamaraan ng organisasyon</p> <p>Nagtataguyod at nagsisiguro ng pagsunod sa mga pamantayan at prinsipyo ng pagkakawangawa na namamahala sa pag-uugali ng mga tauhan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Patuloy na hindi pagkilala sa kontekstong pangkultura o pampulitika sa mga talakayan • Patuloy na nagpapakita ng kakulangan ng pokus sa kapakinabangan at hindi itinuturing ang mga nakikinabang habang tinutugunan ang mga solusyon • Lumalabas na hindi malinaw tungkol sa mga responsibilidad ng sarili at ng organisasyon • Lubhang naiimpluwensyahan ng mga iniaatas ng mga nag-aambag, sa halip na ng mga benepisyaryo o mga prioridad ng organisasyon • Tumatanggap sumali sa mga mekanismo ng pakikipag-ugnayan nang walang malinaw na dahilan • Hindi sensitibo sa mga dimensyon ng kasarian, dibersidad at pagsasama • Madaling kinokompromiso ang mga prinsipyo at pamantayan ng pagkakawangawa

Mga Larangan	Mga pangunahing kompetensiya	Mga karagdagang pag-uugali	Mga Naglilimitang pag-uugali
Pagtamo ng mga resulta	<p>Sinisiguro ang kalidad at epekto ng programa Ipinapakita ang pag-unawa sa pamamahala sa yugto ng proyekto Aktibong sumasali sa pagdisenyo at pagpapatupad ng mga epektibong proyekto at programa Pinananatili ang pokus sa paghahatid ng mga napapanahon at naaangkop na resulta, gamit ang mga nakukuhang pinagkukunan ng pangangailangan</p> <p>Nagtatrabaho nang may pananagutan May pananagutan sa mga taong apektado ng krisis para sa mga aksyon at pagpapasya Kinukolekta, sinusuri at pinapalaganap ang mga may kaugnayan at kapakipakinabang na impormasyon at tugon mula sa mga taong apektado ng krisis at iba pang mga stakeholder nang hindi nagtataas ng ekspektasyon</p> <p>Gumagawa ng mga desisyon Ipinapakita ang kakayahang umangkop sa mga sitwasyon ng mabilis na pagbabago at nag-iibang kontekstong pangkultura, laging may kaalaman sa pamamagitan ng pagtuon ng pansin sa mga taong apektado ng krisis Nagpapakita ng pag-unawa sa kung kailan maaaring magdesisyon at kailan isasama ang iba Isinasaalang-alang ang malawak na epekto ng mga desisyon upang matamo ang mga resulta Isinasama ang pagpapalano at pagtalaga ng gawain kapag gumagawa ng desisyon</p>	<p>Sinisiguro ang kalidad at epekto ng programa Nagtatakda ng mga pamantayan sa trabaho at sinusunod ang mga pinagsang-ayunang pamamaraan sa pagpapatakbo Nililina ang mga papel na ginagampanan at mga responsibilidad sa loob ng pangkat upang mapalaki ang epekto May pagkukusang nakikipagtulingan sa mga stakeholder upang maiwasan ang pagkadoble at magamit nang husto ang mga pinagkukunan ng pangangailangan Regular na nagbibigay ng katugunan at impormasyon upang matamo ang pinabuting mga resulta Nagdodokumento ng mga leksyong natutunan at ginagamit ang mga ito sa mga proyekto sa hinaharap Itinataguyod ang responsableng paggamit ng pinakabagong inobasyon at teknolohiya upang maghatid ng mga resulta</p> <p>Nagtatrabaho nang may pananagutan Nagtatakda ng mga makahulugang proseso kung saan ang mga taong apektado ng krisis ay makakasali sa pagtugon at ibahagi ang kanilang mga inaasahan at pag-aalala Sinisiguro ang episyente at malinaw na paggamit ng mga pinagkukunan ng pangangailangan alinsunod sa mga mekanismo ng pagkontrol sa loob ng organisasyon</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ipinapakita ang kawalan ng kakayahang iangkop ang pag-uugali sa harap ng mga nagbabagong plano o mga desisyon, na maaaring magbigay ng negatibong epekto sa mga kalalabasan ng proyekto • Patuloy na nabibigo sa paghahatid ng mga resulta dahil sa kawalan ng pokus sa mga resulta • Madaling sumuko kapag nakakaharap ang mga hamon • Tila hindi nagagawang tugunan ang mga deadline anuman ang sitwasyon o pinagkukunan ng pangangailangan • Ginagamit ang mga pinagkukunan ng pangangailangan sa maling paraan o nag-aasal sa paraang maituturing na mapanlinlang • Ipinapakita ang hindi nakakatulog o negatibong pag-uugali kapag nakakaharap ang mga hamon • Nakikipag-usap nang walang linaw o estruktura sa paraang nakakalito sa iba • Nilalaban ang pinakabagong inobasyon at teknolohiya • Nagpapakita ng kaunting interes sa pagtuklas ng tungkol sa teknolohiya at inobasyon at paggamit ng teknolohiya at inobasyon sa trabaho • Walang kakayahang umunawa ng kultura at inuuna ang sariling pangangailangan kaysa iba • Nabibigo sa pagtupad ng pangako sa mga taong apektado ng krisis

Mga Larangan	Mga pangunahing kompetensiya	Mga karagdagang pag-uugali	Mga Naglilimitang pag-uugali
Pagpapaunlad at pagpapanatili ng pakikipag-ugnayan	<p>Nakikinig at lumilikha ng diyalogo</p> <p>Aktibong nakikinig sa mga bago at naiibang perspektobo at karanasan ng mga taong apektado ng krisis, stakeholder at mga miyembro ng pangkat</p> <p>Nagtatakda at nagpapanatili ng malinaw na diyalogo sa mga taong apektado ng krisis at iba pang mga stakeholder</p> <p>Nakikipagtulungan sa iba</p> <p>Positibong nag-aambag sa pangkat upang matamo ang mga layunin ng programa</p> <p>Nagpapakita ng pakikiramay, respeto at awa sa populasyong apektado ng krisis</p> <p>Nakikipag-usap nang regular at nang may pananagutan, gamit ang naaangkop na paraan at teknolohiya na may hindi nagbabagong paraan ng pagmemensahe</p> <p>Aktibong sumasali sa mga network upang ma-akses at mag-ambag sa mabuting kasanayan</p> <p>Hinahamon ang mga desisyon at pag-uugali na lumalabag sa Kodigo ng Pag-aasal ng International Red Cross at Red Crescent at mga NGO/indibidwal na ahensya</p>	<p>Nakikinig at lumilikha ng mga diyalogo</p> <p>Sinisiguro na ang tugon mula sa mga taong apektado ng krisis, partner at iba pang stakeholder ay isinasama sa disenyo ng programa, pagpapatupad at pag-aaral</p> <p>Nakikipagtulungan sa iba</p> <p>Nagtatakda ng mga malinaw na layunin kasama ang mga pangkat at indibidwal</p> <p>Sinusubaybayan ang pag-unlad ng trabaho at pagganap ng indibidwal</p> <p>Nagtatakda ng mga sinang-ayunang paraan ng pagtatrabaho kasama ang mga partner at tauhan sa malayong distansya</p> <p>Nakikipagtulungan sa pangkat upang bumuo ng tiwala sa mga komunidad at stakeholder</p> <p>Pinapaunlad ang ugnayang kolaboratibo, malinaw at may pananagutan kasama ang mga partner upang isapormal at ipatupad ang mga kasunduan</p> <p>Ginagamit ang mga negosasyon at mga kasanayan sa pagresolba ng hindi pagkakasundo upang suportahan ang mga positibong resulta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hindi aktibong pinapakinggan ang mga kontribusyon ng iba o nagtatanong ng pananaw (kabilang ang mga miyembro ng pangkat, taong apektado ng krisis, ibang mga NGO, o ibang mga susing stakeholder) • Kinukulang ng pag-ako at umaasa sa iba mga miyembro ng pangkat upang kumpletuhin ang sariling gawain • Ay hindi epektibo sa pagbabahagi ng mga ideya/naiisip sa pangkat dahil sa kakulangan ng kumpiyansa, ibinibinbin ang impormasyon; o hindi pagiging angkop sa tagapakinig • Hindi pinapansin ang mga tao o ideya na hindi naaangkop sa sariling mga pananaw • Sumasang-ayon sa mga maling desisyon at hindi angkop na mga kompromiso upang mapasaya ang iba • Nakikipag-usap sa wika, pormat o paraan na mahirap maunawaan, hindi magalang o hindi angkop • Nakakaligtaan ang mga oportunidad upang bumuo at magpanatili ng mga bagong ugnayan at samahan • Ay hindi nakakatulong o hindi nagiging propesyonal kapag nakikisalamuha sa mga stakeholder • Tumutugon sa stakeholder sa pangkaraniwang paraan, anuman ang iba't ibang mga pangangailangan ng stakeholder • Hindi nakakapag-ugnay sa mga taong mula sa ibang pinanggalingan • Hindi sensitibo sa mga pangangailangan ng mga indibidwal na may naiibang perspektibo

Mga Larangan	Mga pangunahing kompetensiya	Mga karagdagang pag-uugali	Mga Naglilimitang pag-uugali
<p>Nagpapatakbo nang ligtas at may kasiguruhan sa lahat ng panahon</p>	<p>Binabawasan ang panganib sa mga taong apektado ng krisis, partner at stakeholder</p> <p>Binibigyang atensyon ang kaligtasan ng mga taong apektado ng krisis at iba ang mga pangunahing stakeholder</p> <p>Tinutukoy at ipinapahayag ang mga panganib at banta, at pinapagaan ang mga ito para sa sarili at sa organisasyon</p> <p>Gumagawa ng hakbang upang hindi gumawa ng pinsala at bawasan ang mga panganib para sa mga partner at mga taong apektado ng krisis</p> <p>Pinangangasiwaan ang personal na kaligtasan at seguridad</p> <p>Binubuo at pinananatili ang pagtanggap para sa trabahong alinsunod sa mga prinsipyo at pamantayan ng pagkakawanggawa</p> <p>Kinikilala ang iba't ibang kahinaan: binabawasan ang kahinaan sa pamamagitan ng pagsunod sa mga protokol ng kaligtasan at seguridad na itinakda ng organisasyon, at iniaangkop ang mga ito sa lokal na konteksto</p> <p>Itinataguyod ang kahalagahan ng kaligtasan at pinananatili ang kaligtasan ng mga kasamahan at mga miyembro ng pangkat sa isip sa lahat ng pagkakataon</p>	<p>Binabawasan ang panganib sa mga taong apektado ng krisis, partner at stakeholder</p> <p>Isinasagawa ang epektibong pagsusuri sa panganib sa mga taong apektado ng krisis at mga partner</p> <p>Ipinapakita ang pag-unawa sa mas malawak na pagtutulungan ng UN/NGO sa seguridad at kung paano sumasali ang organisasyon sa mga mekanismong iyon</p> <p>Binibigyang prioridad at inilalagak ang mga pinagkukunan ng mga pangangailangan para sa kaligtasan at seguridad</p> <p>Bumubuo ng mga plano para sa anumang maaaring mangyari at nagpapatupad ng responsableng istrategiya sa paglisan</p> <p>Pinangangasiwaan ang personal na kaligtasan at seguridad</p> <p>Sinusubaybayan ang mga panganib sa seguridad at sinisugurong ang mga protokol ng organisasyon ay nauunawaan at patuloy na sinusunod ng mga tauhan</p> <p>Gumagawa ng naaangkop na aksyon at nagbibigay ng direksyon at suporta sa mga miyembro ng pangkat sa panahon ng krisis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Patuloy na nagpiprisinta ng mga ideya at oportunidad na maaaring maging panganib sa sarili at iba • Aktibong binabalewala o kinukulang ng malinaw na pag-unawa sa mga protokol ng seguridad, na nahahantong panganib na pansarili at ng organisasyon • Ipinapakita ang kaswal na asal sa panganib • Hindi nagpapakita ng kuryosidad Upang matutunan ang tungkol sa konteksto at pinahihintulutan magapi ng katamaran • Nagpapakita ng nakakasakit na pag-aasal sa mga taong apektado ng krisis at mga lokal na awtoridad

Mga Larangan	Mga pangunahing kompetensiya	Mga karagdagang pag-uugali	Mga Naglilimitang pag-uugali
<p>Nangangasiwa sa nakapanggigipit at nagbabagong kapaligiran</p>	<p>Pag-aangkop at pagharap sa sitwasyon</p> <p>Nananatiling nakatuon ang pansin sa mga layunin at gol sa mabilis na nagbabagong kapaligiran</p> <p>Kalmadong iniaangkop ang sarili sa mga nagbabagong sitwasyon at limitasyon</p> <p>Kinikilala ang personal na stress at gumagawa ng hakbang upang mabawasan ito</p> <p>Nananatiling konstruktibo at positibo sa ilalim ng stress upang mapagtiisan ang mahirap at mapaghamong kapaligiran</p> <p>Nagpapanatili ng propesyonalismo</p> <p>Inaako ang responsibilidad para sa sariling gawain at sa epekto nito sa iba</p> <p>Nagpaplano, nagbibigay-prioridad at isinasagawa ang gawain nang mahusay sa panahon ng kagipitan</p> <p>Pinapanatili ang pag-uugaling may etiketa at may propesyonalismo alinsunod sa nauugnay na mga kodigo ng pag-uugali</p> <p>Ipinapakita ang personal na integridad sa pamamagitan ng paggamit ng posisyon nang may pananagutan at sa patas na paraan</p> <p>Ipinapakitang may alam sa panloob at panlabas na impluwensya na nakakaapekto sa pagganap</p>	<p>Pag-aangkop at pagharap sa sitwasyon</p> <p>Tinutulungan ang ibang makilala at mapangasiwaan ang stress sa pamamagitan ng paggaya sa naaangkop na pangangalaga sa sarili at pagbibigay-prioridad sa bigat ng trabaho</p> <p>Itinataguyod ang kultura ng kapakanan at tungkuling mangalaga</p> <p>Nagpapanatili ng propesyonalismo</p> <p>Nagtatakda ng makatotohanang deadline at layunin</p> <p>Pinahihintulutan ang ibang gampanan ang kanilang mga papel at responsibilidad</p> <p>Sinusubaybayan ang mga pangako at aksyon nang may kalinawan</p> <p>Ginugugol nang maayos ang panahon sa pag-aaral mula sa karanasaan at tugon at ginagamit ang mga natututunan sa mga bagong sitwasyon</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ipinapakita ang malaking stress, at hindi nagpapakita ng sensyales ng paggawa ng hakbang upang mabawasan ito • Nagpapakita ng hindi propesyonal na pag-uugali na hindi alinsunod sa nauugnay na kodigo ng pag-uugali at nagpapakita ng kapansin-pansing pinsala sa reputasyon ng organisasyon • Nilalabanan ang pag-aangkop sa mga pag-uugali at aksyon sa mga nagbabagong sitwasyon at kapaligiran • Hindi nagpapakita ng Mabuting balanse ng trabaho/pamumuhay at nagpapakita ng ebidensya ng kawalan ng perspektibo • Walang kaalaman sa epekto ng pagbabago sa sarili at ibang tao

Mga Larangan	Mga pangunahing kompetensiya	Mga karagdagang pag-uugali	Mga Naglilimitang pag-uugali
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Ipinapakita ang kakayahan sa pamumuno</p>	<p>Pagkilala sa sarili Ipinapakita ang kaalaman sa sariling lakas at limitasyon at epekto sa iba Ipinapakita ang pag-unawa sa mga kasanayan at kung paano ang mga ito ay tumutugma sa mga kasanayan ng iba upang buuin ang pagiging epektibo ng pangkat Naghahangat at pinagninilayan ang katugunan upang mapabuti ang pagganap</p> <p>Binibigyang-motibasyon at iniimpluwensyahan ang iba Ipinapahayag ang mga pagpapahalaga sa pagkakawanggawa at hinihikayat ang iba na ibahagi ang mga ito Pinupukaw ang kumpiyansa sa iba Nagpapahayag nang malinaw para sa mga paniniwala at pagpapahalaga ng organisasyon Nagpapakita ng aktibong pakikinig upang hikayatin ang kolaborasyon ng pangkat Positibong iniimpluwensyahan ang iba upang matamo ang mga layunin ng programa</p> <p>Kritikal na pagpapasya Sinusuri at nagpapasya sa mga mapanghamong sitwasyon sa panahon ng kawalan ng espesipikong patnubay Ipinapakita ang pagkukusang-loob at nagmumungkahi ng malikhaing pagpapabuti at mabubuting paraan ng pagtatrabaho Nagpapakita ng tenasidad upang matamo ang mga resulta</p>	<p>Binibigyang-motibasyon at iniimpluwensyahan ang iba Binibigyang-inspirasyon ang iba sa pamamagitan ng malinaw na pagpapahayag at pagpapakita ng mga pagpapahalaga, pangunahing layunin at mga prinsipyong sumusuporta sa pagkakawanggawa Nagbibigay ng regular at nagpapatuloy na hindi pormal at pormal na katugunan Kinikilala ang kontribusyon ng iba Inaangkop ang istilo ng pamumuno sa panahon at nagbabagong sitwasyon</p> <p>Kritikal na pagpapasya Nagpapanatili ng malawak na pang-istratehikong perspektibo, pati na rin ang pagkakaroon ng kaalaman sa detalye ng sitwasyon Mabilis na kumikilos at agad na iniaangkop ang mga plano upang tumugon sa mga umuusbong na sitwasyon at nagbabagong kapaligiran Tinatanggap ang panganib nang may sapat na kaalaman at sa kalkuladong paraan upang mapabuti ang pagganap</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nilalabanan o pinaaantala ang paggawa ng mga desisyon sa panahong ito ay malinaw na kailangan • Sinusubukang mapanatili ang kontrol sa pamamagitan ng hindi pagtatalaga ng gawain sa epektibong paraan upang mayon sa mga espesipikong kasanayan ng mga miyembro ng pangkat na nagreresulta sa kakulangan ng kumpiyansa sa pangkat • Inihaharap ang mga problema nang hindi naghahanap ng mga solusyon • Ipinapahayag nang walang kalinawan o estruktura sa paraang pesimista • Tinitingnan ang pagsangguni bilang aksaya ng oras at hindi mahalaga • Tumatanggi sa pag-amin ng mga sariling kabiguan, at sa halip ay sinisisi ang iba • Hindi kinikilala ang kadalubhasaan o kaalaman ng iba, at hindi pinapansin o ipinasasawalang-bahala ang impormasyong taliwas sa sariling pananaw • Iniiwasan ang pagtalakay sa mga isyu sa pagganap • Hinahayaan ang pag-uugaling negatibong nakakaapekto sa pag-unlad, pagganap at moral ng iba • Ipinapahayag ang istratehiya at direksyon ng organisasyon sa hindi malinaw at pabagubagong paraan • Ginagamit ang impluwensya sa paraang kumukompromiso sa propesyonal na integridad • Nahihirapang gumawa ng mahihirap na desisyon • Hindi hinihikayat ang iba o ginagawang mahirap para sa kanilang bukas na ipahayag ang sarili

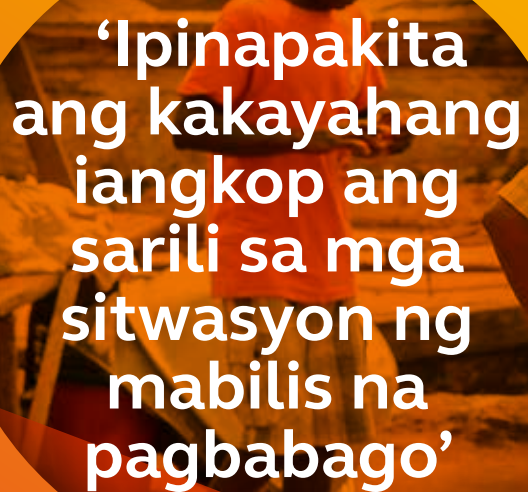
Para sa karagdagang detalye mangyaring makipag-ugnay sa:

CHS Alliance

info@chsalliance.org

Start Network

info@start-network.org



**‘Ipinapakita
ang kakayahang
iangkop ang
sarili sa mga
sitwasyon ng
mabilis na
pagbabago’**

