|  |  |
| --- | --- |
| **المرشح** |  |
| **مُجري المقابلة** |  |
| **تاريخ المقابلة** |  |
| **الموضوع/ المجموعة الوظيفية:**  |
| **3 أسئلة** *- يرجى استخلاص الأسئلة من أعلى خمس "مجالات المسؤولية الرئيسية" المدرجة في دليل إرشادات الاختيار. استخدم الصيغة: "من فضلك أخبرنا عن موقف حيث كان يتوجب عليك ..."****مبدأ CARL:**** *السياق - هل يمكنك أن تعطينا لمحة عامة عن موقف كان يتوجب عليك ...؟*
* *التصرف - ماذا كان دورك المحدد في ...؟*
* *النتائج - ماذا كانت نتيجة/ آثار/ مخرجات عملك؟*
* *التعلم - ماذا تعلمت من هذا الموقف؟*
 |
| **ملاحظات** |
| **النقاط** |
| **يبرهن على معرفة قوية بالموضوع التخصصي (2)****☐** | **يبرهن على معرفة كافية بالموضوع التخصصي (1)****☐** | **يبرهن على عدم كفاية المعرفة بالموضوع التخصصي (0)****☐** |

|  |  |
| --- | --- |
| **المرشح** |  |
| **التنوع الجنساني/ التشميل/ التعميم** |
| **سؤال 1****أسئلة نموذجية:** *ما هي الجوانب الأكثر تحدياً في بيئة العمل التي تتميز بالتنوع/التشميل الجنساني؟ | الرجاء وصف الطرق التي عززت بها التنوع/التشميل الجنساني في موقعك (مواقعك) حالياً أو في السابق | يرجى توضيح كيف لعب التنوع/ التعميم/ التشميل الجنساني دوراً في حياتك المهنية. [يرجى الرجوع إلى دليل إرشادات الاختيار لمزيد من الأسئلة النموذجية]****المتابعة**** *كيف أعدتك خبراتك وخلفيتك لتكون فعالاً في هذا الصدد؟*
* *ما هي الجهود المحددة التي شاركت فيها للحد من التحيز ومراعاة التنوع/ التعميم/ التشميل الجنساني؟*
 |
| **ملاحظات** |
| **النقاط** |
| **يبرهن على الاحترام القوي للتنوع الجنساني والمساواة الجنسانية، ويمارس التشميل (2)****☐** | **يبرهن على الوعي والاحترام للتنوع الجنساني (1)****☐** | **يفتقر إلى الوعي واحترام التنوع والمساواة والتشميل الجنساني (0)****☐** |

**ملاحظات توضيحية ومنهجية التقييم في المقابلات المتعلقة بالخبرة في موضوع التخصص**

بعد الجزء الخاص بالمقدمة، فإن الاستفسار عن خبرات المرشحين وتجاربهم في شأن الموضوع التخصصي، بالإضافة إلى التنوع/ التشميل/ التعميم، سوف يمثل الجزء الجوهري الأول من مقابلة الاختيار للقبول في القدرات الاحتياطية الأفريقية، وسيتبعها جزء المقابلة القائم على الكفاءة. وستُطرح على المرشحين ثلاثة أسئلة من مجال (مجالات) موضوع التخصص، ومجموعات الوظائف القياسية التي تعتبر ملائمة لهم، وفقاً لمؤهلاتهم وخبراتهم. بالإضافة إلى ذلك، يلزم طرح سؤال عليهم يتعلق بالتنوع/ التشميل/ التعميم. ويتم الاسترشاد بقوائم المجالات الرئيسية الخمسة للمسؤولية لكل مجموعة وظائف قياسية لقائمة الخبراء، والاسترشاد كذلك بمسائل التنوع/ التشميل/ التعميم الجنساني، باعتبارها توجيهات للأسئلة التي يتعين طرحها. وستكون الصياغة الفعلية لأسئلة SME من مسؤوليات خبير الموضوع المختص في لجنة المقابلة.

مجموعات الوظائف القياسية/ الموضوعات التخصصية ذات الصلة بالنسبة للقدرات الأفريقية الاحتياطية (ASC) هي:

مجالات المواضيع التخصصية

1. الشؤون المدنية
2. الشؤون السياسية
3. الشؤون القانونية
4. حقوق الإنسان
5. الجنسانية
6. تنسيق العمليات الإنسانية
7. حماية المدنيين
8. الإعلام العام
9. نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج

إدارة البعثات

1. الموارد البشرية
2. السلوك والانضباط
3. اللوجستيات
4. المشتريات
5. الوضع المالي
6. أمن البعثات
7. المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا

في نهاية مقابلة الاختيار، يقوم أعضاء اللجنة، كل على انفراد، بتقييم ومنح درجات لإجابات المرشحين فيما يتعلق بالخبرات ذات الصلة بموضوع التخصص، والوعي بالاعتبارات الجنسانية، وتقييم ما إذا كانت معرفة المرشحين عن موضوع التخصص قوية، أم وافية، أم غير كافية، مع منح كل منهم الدرجات الخاصة بهم.

يمكن للمرشحين نيل ثماني درجات كحد أقصى (4 × 2)، إذا أثبتوا على تمتعهم بمعرفة قوية عن جميع المواضيع المتخصصة المطلوبة. علماً بأنه يجب على المرشحين الحصول على أربع نقاط كحد أدنى في هذا الجزء من عملية الاختيار كشرط لترشيحهم إلى القدرات الاحتياطية الأفريقية (ASC).

بمجرد انتهاء جميع أعضاء اللجنة من تقييمهم، تتم مقارنة النتائج واتخاذ القرار النهائي عن طريق "صحيفة ملخص التقييم والدرجات للجنة القدرات الأفريقية الاحتياطية".