

Washington 州家访核心能力

家访主管核心能力



Washington 州家访核心能力

家访主管核心能力

目录

前言	3
缘起	4
编制过程	5
使用指南	5
关键术语表.....	6
能力结构和体系.....	8
家访主管的素质.....	9
家访主管核心能力	10
1. 能力领域：促进多元化、公平、包容和归属感.....	11
2. 能力领域：支持家访工作	14
3. 能力领域：以关系为基础的合作	18
4. 能力领域：合乎道德和高质量的家访工作	21
5. 能力领域：社区系统和资源	25
致谢	26
参考文献	27

Washington 州家访核心能力

家访主管核心能力

前言

这是由 350 多名家访员、主管和社区项目负责人共同编制的《Washington 州家访核心能力》，他们致力于通过家访为 Washington 的家庭提供强大的支持。

经过为期两年的工作，提出了两组特殊的能力，可供每天服务于各个家庭的工作人员使用、检验和完善。一组能力针对的是家访员，另一组针对的是家访主管。每一组核心能力都是对州和国家机构迄今为止提出的建议和能力的补充、巩固和肯定，包括但不限于：Washington State Department of Children, Youth and Families: [《支持家庭参与的基于关系的能力》](#)；Institute for the Advancement of Family Support Professionals: [《全国家庭支持能力框架》](#)；National Home Visiting Network: [《种族平等行动号召》](#)等。

《Washington 州家访核心能力》的出台使 Washington 的家访工作人员能够利用他们的集体专业知识以及在 Washington 社区与家庭合作的背景，在这些基础资源的基础上继续改进工作。该成果包括由 Washington 州的家访员和主管定义、“归其所有”、按其声音编制的核心能力。



如需咨询有关核心能力的问题，获取能力培养的详细信息，或需寻求额外资源，以便在实务中应用相关能力，请访问 Start Early 官方网站<https://www.startearly.org/where-we-work/washington/home-visiting-core-competencies/>，或通过电子邮件 hvstartearlywa@startearly.org 与我们联系。

Washington 州家访核心能力

家访主管核心能力

缘起

Washington 州的家访能力体系创建工作始于 Washington State Home Visiting Core Competency Advisory Committee (以下简称“咨询委员会”) 于 2020 年发起的一项倡议。咨询委员会由支持 Washington 多元化幼儿家访项目和服务网络中的组织的资助者和代表组成。Washington 希望提出本地的家访核心能力, 以便:

- 定义 Washington 家访的公平性, 并阐明如何证明这一点。
- 为 Washington 的家庭提供保证, 由知识渊博、富有技巧的家访员提供高质量和一贯的服务。
- 定义 Washington 多元化家访人员队伍共有的素质、知识领域和技能。
- 在 Washington 实现核心能力带来的好处, 这些好处正如[《使用核心能力加强家访工作人员队伍的五种方法》](#)所言:
 - 家访员可以使用核心能力进行自我评估。
 - 家访项目经理可以使用核心能力来编制职位描述、开发培训项目和构建职业发展阶梯。
 - 培训机构可以使用核心能力来开发教育机会。
 - 高等教育机构可以使用核心能力来开发教育项目和相关课程。
 - 各州可以使用核心能力来鼓励地方机构提供高质量的家访服务。

咨询委员会遵循这样的理念: 直接与家庭打交道的人 (在职的家访员、主管和模式专家) 拥有如何以有效家访服务为家庭提供支持的知识和专业技能。随后, Start Early Washington 聘请了 Washington 的家访员来落实这一理念, 咨询委员会自身将为两组特殊的核心能力确定流程、成果和实施, 一组针对家访员, 另一组针对主管。

家访主管核心能力

编制过程

为核心能力设定一个目标，即无论实施幼儿家访服务或项目模式，85 %的内容适用于每位家访员和主管的工作。为了在 Washington 的家访服务中达到这种适用水平，首先询问工作人员他们希望如何参与这一过程。根据答复，创造各种机会来培养实地专业技能、生活经验和各种视角。人员参与策略包括“倾听和学习会议”、调查、特定文化关注小组和两个起草团队。家访员、主管和模式专家自愿加入起草团队，创建、编辑和批准最新版的能力。他们的问题、想法和疑虑已在常见问题 (frequently asked questions, FAQ) 中得到了解答，并体现在实施计划和能力使用指南中。

起草团队以公平为指导原则，Washington 的所有家访工作人员都应邀参与该过程，以确保能力体系的构建受益于为不同家庭服务的工作人员的丰富经验，并反映这些经验。能力体系构建过程的每个阶段都确保公平、代表整个州，且与该州提供的不同家访服务模式相关。[Liberatory Design](#) 的思维方式、模式、实践和问题得到一贯采用，以确保构建能力体系所涉及的决策在过程和成果中均体现公平。

使用指南

随着时间的推移，家访员和主管将发现此“第一版”核心能力的最佳用途，但在家访工作中还是有几个领域是该能力体系得以运用且应当运用的。例如，工作人员表示，他们打算采用这些能力进行自我评估、规划个人专业发展、为职位描述提供信息，以及招聘新的家访员和主管并为他们开展入职培训。类似地，许多家访员和主管也希望：这些能力将证明他们服务于家庭所需的专业知识的深度和广度，同时为促进家访工作人员薪酬平等的倡议工作提供信息。

一段时间以后，可能需要根据核心能力的使用情况对其进行修订；因此，我们积极鼓励工作人员通过观点分享和反馈不断提出意见。

Washington 州家访核心能力

家访主管核心能力

[Early Start Washington 的家访团队](#)将使用《Washington 州家访核心能力》将能力与面向家访员和主管的培训机会“联系起来”，以促进家访系统高质量、更公平地运行。

《Washington 州家访核心能力》旨在作为一项指南，支持家访工作以公平的方式发展，并为 Washington 的多元化家庭提供支持。但该能力体系不应用来增加职位描述中的职责（内容已很广泛）或提高职位要求或资格，这会进一步扩大工作人员和接受家访的家庭之间的种族差异。因此，所有阅读和使用《Washington 州家访核心能力》的人都应尊重参与其发展的工作人员的首要目标、希望和担忧。

关键术语表

工作人员和模式专家起草团队精心挑选了整个能力体系中与家访和家庭角色相关的术语。“**家访员**”和“**主管**”是指履行家访员职能或担任家访员主管的任何人，而无论组织分配给他们的职务名称是什么。在能力发展领域，“**工作人员**”包括**家访员和主管**。

鉴于家庭中成年人对自己身份的定位以及在与儿童的关系中对自身角色的称呼方式多种多样，下列术语最能体现尊重且涵盖了所有重要的儿童照护人（家长除外）。**家长/照护人**是指那些养育或照料孩子的人（与“母亲”和“父亲”比较）。尽管家访对象可能包括多个家长/照护人和儿童，但在能力体系中仅使用“家长/照护人”和“儿童”的单数形式。

以下关键术语列表旨在支持对核心能力的更深入理解，并非详尽的列举。

Washington 州家访核心能力

家访主管核心能力

素质是一个人的特征、特质、观念和价值观。

核心能力是指在工作环境中执行重大任务或职能所必需的可观察行为、知识和素质的集合。

公平“指公正和正义，有别于平等：平等是指向所有人提供同样的东西，而公平是指承认我们并非站在同一个起点上，必须承认调整是纠正不平衡所必须的。”（[公平定义，日期不详](#)）“正在进行的过程要求我们识别和克服源于偏见或系统的结构的有意和无意的障碍。”（[反种族主义资源 | Office of Diversity, Equity and Inclusion, 日期不详](#)）

历史创伤是指在时间的长河中几代人经历的复杂的集体创伤；它是一群拥有共同身份、归属或环境的人及其后代在情感和心理方面积累的伤害体验。（[改编自 Mohatt, N. V., Thompson, A. B., Thai, N. D. 和 Tebes, J. K. \(2014\) 《作为公共叙事的历史创伤：对历史如何影响当今健康的概念述评》](#)。）

家访包括向有孩子（产前到 5 岁）的家长 and 照护人提供自愿、密集和长期的线下服务（通常是家庭居住地），以及线上服务——实施通过一系列标准（从社区设计到基于证据的标准）认证的模式和服务。

并行过程描述了“主管、下级工作人员、家庭和儿童之间相互关联的关系网络”。例如，工作人员与“主管”相处的经历可能会影响 [他们] 与家庭的互动。反之，工作人员 [如何] 与儿童、家长或同事互动，可以积极地影响到家长与孩子的关系。”（[改编自 Heffron, M.C. 和 T. Murch, T. \(2010\) 《婴幼儿项目中的反思性督导和领导力》](#)。）

专业发展是指提高知识、技能、行为、态度和价值观的机会，这些机会塑造了家访工作人员成功地与家庭开展工作以实现预期结果的能力。此类机会包括培训、技术支持、与持续质量改进相关的努力（收集和使用数据为实践和方法的变化提供信息）以及其他对开展工作的支持（包括咨询和辅导）。

以优势为基础强调个人的能力、自决力、智慧和韧性。这是将个人优势作为在未来取得进步和成果的基础的做法。

创伤知情首先要了解创伤的广泛影响，进而确定疗愈的途径。这可以清楚地识别个人何时表现出创伤的迹象和症状，并将关于创伤的有益信息纳入到政策、程序和实践。创伤知情方法努力避免再次遭受创伤。（[改编自 Substance Abuse and Mental Health Services Administration \(SAMHSA\) 的《创伤概念和创伤知情方法指南》，日期不详](#)）

Washington 州家访核心能力

家访主管核心能力

能力结构和体系

《Washington 州家访主管的家访核心能力》定义了家访主管成功和有效地开展工作所需的素质、知识和技能。该文件分为**素质**、**能力领域**（编号为 1 到 5）、**描述**和**个人能力**（在“知” (Know) 和“行” (Do) 这两列中）。

素质

素质是成功的家访主管所共有的特征、特质、观念和价值观。素质会影响主管的领导力和对社区、项目、家访员和项目团队的培训。所列的素质支撑着五个领域中每种能力的熟练度提升。

能力领域、描述和个人能力

主管的能力分为五个领域，这些领域通常与家访主管的角色和职责有关。每个领域的描述都说明了该特定领域所涉及的能力范围。每个领域描述后面有两列，列出了与所定义领域相关、家访主管需要“知”和“行”的个人能力。

数字和字母体系

与能力领域相关的数字 (1-5) 仅用于文本组织和便于参考。每个能力领域的“知”列和“行”列中分配给个人能力的字母 (K/D) 和数字也是服务于该目的。能力中的数字和字母的**并不**表示重要性等级，即任何一个领域或一项个人能力并不比另一个领域或个人能力更重要。

还需要注意的是，“知”列和“行”列中的数字和字母之间没有预设的关系或有意使其并列（即 K1. /D1. 不是有意并列的观点，它们只是各自列表中的第一项能力）。这里再一次强调，数字和字母仅用于文本组织和参考目的。

家访主管的素质

与家访主管核心能力领域 1-5 相关的素质

信念:

- 家庭是他们自身最好的专家
- 所有声音和体验都有价值
- 高质量的家访能产生影响
- 做事情的方法有很多（可灵活/变通）
- 高质量的家访工作以研究和其他类型的证据为依据

价值观:

- 所服务的家庭和提供服务的家访员所体现的多样性
- 在文化方面和领导工作中保持谦逊
- 反思是识别自身偏见的一种手段
- 以优势为基础和创伤知情的方法
- 学习和成长
- 生活经历
- 多种学习和了解方式
- 数据可作为改进的工具
- 直觉、想象力、愿景
- 责任（为自己的行为和选择负责）
- 感恩
- 庆祝重大事件和胜利
- 向他人学习（可接受辅导）



Washington 州家访核心能力

家访主管核心能力

家访主管能力包括 5 个领域。
每个领域都包括一系列事情是主管需要“知”（知识）和“行”（技能）的。





1. 能力领域：促进多元化、公平、包容和归属感

描述：主管帮助家访员、家庭和社区参与一项多元化、公平、包容和促进归属感的项目。主管确保所有声音都能获得倾听，包括来自家访员、家庭和社区的声​​音。主管将保持谦逊，并营造和支持持续学习文化和种族相关知识的环境。

知

- K1.** 认识到权力动力机制及其对关系的影响。
- K2.** 认识到宣传是个人的一项领导职能。
- K3.** 与来自不同文化的家庭和团队成员打交道时，认识到自己的职位所拥有的权力和特权的动力机制。
- K4.** 了解反思个人价值体系、文化观念、态度、与育儿/照护相关的理念以及家庭背景对于识别偏见的重要性。
- K5.** 了解所在社区及其对育儿的影响，包括文化、种族、宗教、家庭、同龄人、大众传媒、社交媒体和政治因素。
- K6.** 认识到政治如何影响家庭安全（移民、犯罪等）和健康（获得医疗服务的机会以及治疗、住房等方面的种族不平等）。

行

- D1.** 鼓励家访员、家庭和社区认识其生存范围内的压迫体系（白人至上、父权制等）并使之瓦解，携手以包容性的存在和运作方式取而代之。
 - 寻求改变其组织中的系统性种族主义和父权制的影响。
 - 当权力构成一项因素，使权力动力机制和名称保持透明。
 - 确保在任何情况下，那些拥有最小权力人，他们的声音都能获得倾听和尊重。
 - 鼓励和促进协作、权力分享和团队决策。
 - 干预微歧视行为并促进疗愈。
 - 调解项目和模式要求之间的紧张关系，以实现家庭的最佳利益和高质量的家访服务。
- D2.** 运用个人角色所拥有的权力来实现积极的变革。
- D3.** 能够并愿意对掌权者说实话。



1. 能力领域：**促进多元化、公平、包容和归属感**

知

- K7.** 了解其组织的等级动力机制和政治。
- K8.** 认识到其组织中系统性种族主义和父权制的影响。
- K9.** 了解协作、授权、分布式领导和团队决策的价值。
- K10.** 了解有效促进讨论和决策的重要性。
- K11.** 了解招募和留住一支合格、多元化且具有文化响应能力的团队的必要性。
- K12.** 认识到文化认同（种族、民族和其他多样性因素）对家庭和为他们提供服务的家访员的重要性。
- K13.** 认识到所在团队和他们自身所持有的价值体系和偏见。

行

- D4.** 在文化和观念方面保持谦逊，营造持续学习的环境。
- D5.** 在尊重当地政治和持不同观点的人的前提下引导社区关系。
- D6.** 积极寻求并整合团队、家庭和社区在多元化、公平、包容和归属感方面的反馈。
- D7.** 回应反馈并根据反馈进行改进。
- D8.** 支持组织中的领导者和决策者了解家访的细微差别和复杂性，反之，他们可以支持高质量家访项目的可持续性和发展。
- D9.** 确定宣传在何时是最佳行动方案。
- D10.** 调整招聘和入职政策及程序，以反映最佳实践。
- D11.** 营造一个让人在心理上感到安全的氛围。
- D12.** 支持家访员了解医疗、教育、住房、就业、执法和其他系统中的种族和民族不平等所造成的代际创伤、长期压力、疾病和边缘化。



1. 能力领域：促进多元化、公平、包容和归属感

知

- K14.** 了解宣传在何时是影响变革的适当工具。
- K15.** 知道如何征求家庭和社区合作伙伴的反馈。
- K16.** 了解系统性种族主义如何使数据及其呈现方式存在偏见。



行

- D13.** 支持家访员反思他们的反应、偏见、文化规范，以及家庭的文化和观念如何影响他们的工作。
- D14.** 支持家访员理解判断和偏见如何影响与各家庭和团队的合作。
- D15.** 与家访员一起进行反思，对于那些在背景或当前状况与自己不同的家庭，以一种开放的态度与他们合作。
- D16.** 制定公平和包容的数据使用策略。
- D17.** 收集和分析分类数据，探讨不平等。



2.能力领域：支持家访工作

描述：主管与家访员合作，共同营造一个以优势为基础、创伤知情的工作环境。主管帮助其他工作人员理解性别认同、文化和宗教在与家庭的合作中的影响。提供基于证据、以证据为依据和社区定义的信息，将有助于培养一支有能力、有技能和掌握知识的工作人员队伍。

知

- K1. 了解以优势为基础的方法的特点。
- K2. 了解创伤知情策略。
- K3. 认识到可能导致继发性创伤的风险和压力源，并了解缓解措施。
- K4. 了解家庭幸福面临的潜在风险和压力源，例如贫困、意外怀孕、不健康的人际关系、身心健康问题、家庭成员或社区成员死亡、儿童堕落的路径、监禁、移民、政治局势等。
- K5. 了解负面的童年经历与对成年后的身体健康、毒性应激、创伤和心理健康的潜在影响之间的相关性。
- K6. 了解家庭的观念、性别认同、文化和宗教的影响。

行

- D1. 与团队建立以优势为基础、创伤知情的合作关系。
- D2. 支持家访员理解继发性创伤以及如何减轻其影响。
- D3. 支持家访员识别和巩固他们所服务的家庭的保护因素和适应能力。
- D4. 指导家访员制定创伤知情策略，以支持他们与家庭的合作。
- D5. 支持家访员反思其性别认同、文化和观念如何影响他们与家庭的合作。
- D6. 指导家访员与家长/照护人讨论和反思他们的观念、性别认同、文化和宗教如何影响他们养育子女的方式。
- D7. 鼓励家访员在与家庭开展工作时使用基于证据、以证据为依据和社区定义的信息。



2.能力领域：支持家访工作

知

- K7. 了解基于证据、以证据为依据和社区定义的信息之间的区别。
- K8. 知道如何进行自我反思。
- K9. 认识到反思实践是支持家访员的工具。
- K10. 理解并行过程的重要性。
- K11. 认识到持续的变化是学习和成长的内在要求。
- K12. 了解哪些任务可以授权，哪些任务需要他们自己完成。
- K13. 了解辅导是在关系的基础上进行的，旨在培养技能、行为和存在方式。

行

- D8. 根据证据、研究和社区背景做出决策。
- D9. 向家访员和其他团队成员展示有效的辅导策略。
- D10. 与家访员合作，以加强：
 - 对家庭文化的尊重，营造持续学习关于文化和种族的知识的环境。
(参见《Washington 州家访员核心能力》中的能力领域 1。)
 - 对符合项目设计和组织惯例的有效访问的理解并发展相应技能。
(参见《Washington 州家访员核心能力》中的能力领域 2。)
 - 对高质量家长/照护人-儿童互动的理解并发展相应技能。(参见《Washington 州家访员核心能力》中的能力领域 3)
 - 对支持婴幼儿的身体、认知和社交情感健康成长的理解并发展相应技能。(参见《Washington 州家访员核心能力》中的能力领域 4。)
 - 对家庭动力的理解，并发展技能以增强保护因素和适应力、应对影响家庭幸福的风险和压力源。(参见《Washington 州家访员核心能力》中的能力领域 5。)



2.能力领域：支持家访工作

知

- K14. 了解团队可获得的专业发展机会。
- K15. 了解模式、资助方和组织对实施和报告的要求。
- K16. 认识到数据是讲述家访故事的关键工具。



行

- 对支持家庭健康和性福的理解并发展相应技能。（参见《Washington 州家访员核心能力》中的能力领域 6。）
- 有能力识别和获取专业发展机会，增强其家访工作的效果。（参见《Washington 州家访员核心能力》中的能力领域 7。）
- 对社区资源的了解，并发展技能以支持他们与家长/照护人合作获取资源和支持的能力。（参见《Washington 州家访员核心能力》中的能力领域 8。）

- D11. 支持家访员与他们所服务的家庭建立彼此信任、注重成果的关系，且重视多元化、公平、包容和归属感。
- D12. 指导家访员运用同理心、澄清、重构和以解决方案为中心的问题，促进对家庭故事的深入探索。
- D13. 指导家访员为家访活动制定计划，以利用和强化家庭优势和重点事项。
- D14. 引导家访员进行批判性反思，审视想法、感受、优势，并确定成长领域。



2.能力领域：支持家访工作

知



行

- D15. 主张有机会接受反思性督导。
- D16. 与家访员合作制定专业发展目标和时间表，并为专业发展安排时间和资金。
- D17. 打造专业发展资源。
- D18. 为其团队提供领导力发展机会。
- D19. 通过及时准确的文档和数据录入，支持家访员达到模式、资助者和组织要求。
- D20. 与家访员合作制定人身安全计划，并练习如何快速结束家访。
- D21. 与家访员合作，培育数据素养，并将数据用于决策。
- D22. 与家访员一起审阅数据，反思绩效和成果。



3.能力领域：以关系为基础的合作

描述：主管通过公开的思想交流和营造开放的沟通氛围来倾听和澄清信息，以促进关系的建立，从而营造积极的工作环境。主管了解包容和健康的工作环境的要素。

知

- K1. 了解模式、组织和资助者所定义的主管职责。
- K2. 理解家访以关系为基础的性质。
- K3. 知道权力如何影响关系。
- K4. 了解与多元社区团体和利益相关者互动以获得高质量反馈的各种策略。
- K5. 了解积极的团队文化的重要性及包容和健康的工作环境的要素。
- K6. 始终意识到个人行为会影响团队文化。
- K7. 了解如何将反思实践运用于家访工作中。
- K8. 了解冲突管理的最佳实践。

行

- D1. 支持组织中的领导者和决策者了解家访的细微差别和复杂性，以获得对高质量家访项目的可持续性和发展的支持。
- D2. 征求社区成员、团队成员和家庭的反馈意见，为决策提供依据。
- D3. 展现灵活性、适应性和创造性解决问题的能力。
- D4. 向团队征求建议以解决特定问题。
- D5. 持续关注团队文化、价值观、宗旨、行为、认可、仪式、榜样和信任的状况。
- D6. 重视心理安全和保密文化。
- D7. 与他人共同定下积极有效的沟通基调，培养团队的归属感。
- D8. 确定并阐明家访员的角色和职责，就每个团队成员的工作量形成共识。



3.能力领域：以关系为基础的合作

知

- K9.** 了解言行的意图和实际影响的区别。
- K10.** 接受破裂和修复是健康关系的一部分。
- K11.** 知道并非每个团队成员都能一直对每个决定感到满意。
- K12.** 了解与工作相关的压力源，例如同情心疲劳和继发性创伤。
- K13.** 认识到需要抽出专门的时间进行自我保健和团队关怀（休息、娱乐、恢复）。
- K14.** 理解学习的过程发生于整体团队中，没有等级，而且是在信任关系和心理安全的背景下进行的。
- K15.** 认识到他们的作用包括提高家访员的分享和洞察的深度。
- K16.** 知道并行过程需要意识到自己对儿童、家长/照护人、家访员和主管之间新出现的关系产生的想法、感受和反应。

行

- D9.** 在决策和监督家访员方面确保公平。
- D10.** 通过反馈式倾听、澄清信息以及鼓励开放的思想交流，营造积极的工作环境。
- D11.** 利用反思实践来巩固工作关系，并支持家访员巩固与记账/照护人的关系。
- D12.** 鼓励家访员就他们的团队运作方式进行讨论。
- D13.** 使用以优势为基础的方法向家访员提供对其工作的反馈，并表扬成就和贡献。
- D14.** 支持家访员进行反思，澄清对感受和想法的理解，提高自我意识和披露能力。
- D15.** 培养团队对交叉性的认识，以及对个人身份的种种方面（如种族、阶层和性别）如何造成重叠的歧视、不利地位或特权的认识。
- D16.** 干预微歧视行为并促进疗愈。



3.能力领域：以关系为基础的合作

知



行

- D17. 考虑团队成员的创伤和触发因素，以促进健康和治愈的工作文化。
- D18. 与家访员一起想办法，并在没有确切答案的情况下，以身作则进行自我调节。
- D19. 支持家访员增进对与工作相关的压力源的认识，如同情心疲劳、继发性创伤及其对工作表现和健康的影响。
- D20. 留出时间开展自我保健和团队关怀活动且重视团队健康和减少职业倦怠，培育自我保健和团队关怀的文化。
- D21. 为家访员创造定期的反思机会，让他们进行个人反思和团队反思。
- D22. 练习在造成伤害或犯错时修复人际关系。
- D23. 在各种环境中运用解决冲突的最佳实践来处理发生的内部冲突。
- D24. 用“我声明”管理冲突。
- D25. 为家访员引荐其他导师和指导员，以促进他们的学习和成长。



4.能力领域：合乎道德和高质量的家访工作

描述：主管努力实现合乎道德和高质量的家访，并支持家访员努力完成合乎道德和高质量的家访。

知

- K1. 了解家访如何融入其社区的幼儿系统。
- K2. 了解家访主管在与家访员、家庭、社区和项目的关系中承担的角色和责任。
- K3. 了解家访如何融入其组织的使命和愿景。
- K4. 了解并遵守影响文件管理、保密、人事惯例和职业界限的联邦、州、部落和地方法律以及组织政策。
- K5. 了解并遵守与儿童安全、忽视和虐待有关的联邦、州、部落和地方法律以及组织政策。
- K6. 了解有色人种 (Black, Indigenous, and People of Color, BIPOC) 家庭在儿童福利和印度儿童福利体系 (Indian Child Welfare systems) 方面的经历和创伤。
- K7. 了解与转介类型相关的潜在社会污名。

行

- D1. 倡导全面满足社区家庭需求的幼儿系统。
- D2. 在社区及其优势的背景下实施项目模式 (必修课程、筛查等)，并满足他们所服务的家庭的独特需求。
- D3. 编写、审阅和修订政策以反映工作的变化。
- D4. 遵循项目和组织政策、程序和规程。
- D5. 倡导项目可持续性，并在制定项目决策时关注亲子关系。
- D6. 通过培训和技术援助寻求支持，以利用家访最佳实践和遵循模式来实施其项目。
- D7. 制定决策和预算管理过程中，聚焦项目质量和可持续性。



4.能力领域：合乎道德和高质量的家访工作

知

- K8.** 全面了解模式质量和家访最佳实践的要素。
- K9.** 了解家访员的角色和责任。
- K10.** 理解家访中保持健康边界的重要性。
- K11.** 了解项目模式要求，包括提供服务的频率和强度、承接工作量指南和家访员的指导需求。
- K12.** 理解有效的政策、程序和规程对支持项目质量的重要性。
- K13.** 了解如何根据模式、机构和资助方的要求访问和使用多个数据系统。
- K14.** 了解模式、机构和资助方规定的的数据收集、数据录入和报告时间要求。
- K15.** 了解基本预算，并酌情与财务团队进行协调。

行

- D8.** 主张负责任地管理项目预算，并遵守模式、机构和资助者的要求。
- D9.** 使用数据为决策提供信息并提高项目质量。
- D10.** 主持家庭案例会议，供团队进行讨论和学习。
- D11.** 向团队明确传达绩效期望。
- D12.** 通过定期审阅文档，构建团队内部的数据能力，并确保数据输入准确且在规定的时间内完成。
- D13.** 支持家访员为家庭设定以优势为基础、以家庭重点事项为中心、与特定行为相关、可实现和可衡量的目标。
- D14.** 提供观察家访员工作的机会，并让他们获得反馈。



4.能力领域：合乎道德和高质量的家访工作

知



行

- D15. 利用系统或工具来评估和支持每位家访员受观察的家访。
- D16. 指导家访员在其作为家访员的角色范围内公平地为各个家庭提供支持。
- D17. 指导家访员利用评估结果为服务提供信息。
- D18. 指导家访员根据需要利用检查结果获取额外支持和资源。
- D19. 指导家访员采取预防措施和安全措施，确保家庭信息得到保密。
- D20. 对家访员进行培训，使他们了解在举报疑似虐待儿童方面的角色、职责和机构程序。
- D21. 与家访员合作，评估各种家访情况的安全性。



5.能力领域：社区系统和资源

描述：主管对社区系统的运作方式有广泛的了解，并建立合作关系以影响转介和项目的日常工作。

知

- K1.** 知道彼此信任的社区关系是满足家庭需求和加强社区幼儿系统的基础。
- K2.** 了解社区信任如何影响项目的可行性和可信度。
- K3.** 对项目和组织政策、惯例和规程有充分的了解。
- K4.** 了解及时与其他服务提供商互动的作用，并保持机构间和与社区的联系，以最大限度地满足家庭的需求。
- K5.** 了解家长/照护人支持的社区网络。
- K6.** 了解社区外展服务的重要性。
- K7.** 了解社区中有些人或群体有权力做出决定或实施变革，对家庭产生积极影响。

行

- D1.** 利用社区合作关系来增强社区幼儿系统的整体实力。
- D2.** 积极寻求并维持与各种组织的社区合作关系，以进行系统协调、转介和使接受服务的家庭受益。
- D3.** 参加并积极参与社区合作伙伴和联盟会议，以建立满足社区需求的强大网络和幼儿系统。
- D4.** 以诚实、可信赖和专业的态度投入社区合作关系，以建立社区信任。
- D5.** 展现出对社区资源的有效认识。
- D6.** 利用项目政策、程序和规程来支持家庭获得社区资源，避免重复服务，并支持社区资源的最佳管理。
- D7.** 增进家访员对社区资源的了解，并支持团队成员在适当时与社区合作伙伴建立工作关系。



5.能力领域：社区系统和资源

知

- K8.** 了解社区会议对参与机构互惠互利的重要性及对建立强大的幼儿系统的贡献。
- K9.** 了解项目问题的一些解决方案将通过社区合作关系（而不是组织内部）找到。
- K10.** 知道社区合作关系将随着时间的推移而发展变化。
- K11.** 认可每位团队成员为项目带来的关系和社区人脉的价值。
- K12.** 知道如何以对社区合作伙伴有意义的方式共享项目数据
- K13.** 了解他们在组织内部为可持续发展提供资金方面的作用。
- K14.** 知道地方、州和联邦能够支持项目可持续性的资助机会。

行

- D8.** 授权并鼓励团队成员共同承担建立和维护社区人脉的责任。
- D9.** 支持家访员和家庭获取社区资源，为儿童和家庭提供社会、财务、医疗和其他服务。
- D10.** 制定和实施提高公众认识的程序，以利用各种媒体有效推广和宣传项目服务。
- D11.** 为当选官员和其他决策者的政策和宣传工作做出贡献。
- D12.** 适当时，邀请当选官员观察家访。

致谢

家访员、主管和社区负责人

感谢 350 多位在职家访员、主管和社区项目负责人，感谢他们在《Washington 州家访员和主管能力》的编制过程中贡献了自己的时间和专业知识。

起草工作组成员

Adrian Lopez Romero
Alex Patricelli
Alma A. Ludewig
Cinthia Gutierrez Cortes
Dianne Treviño, RN BSN
Gaby Rosario
Kristi Jewell
Kristine Langley, MS
Marcella Taylor
Maggie Healy
Rebecca Sprague
Rose McKenney
Trissa Schiffner
Trish Dauer
Venita Lynn
And many others

Start Early Washington 核心能力团队

Anna Contreras, Start Early Washington
Cassie Morley, Start Early Washington
Janelle Weldin-Frisch, Prairie Learning Options, LLC
Kelly Woodlock, Start Early
Liv Woodstrom, Start Early Washington

Washington State Core Competency Advisory Committee

Adrian Lopez Romero, King County Best Starts for Kids
Carol Pike, Eastern Washington University
Courtney Jiles, Department of Children, Youth & Families
Haydeé Lavariega, United Way of King County
Karen Howell Clark, United Way of King County
Katie Hess, Seven Directions Tribal Public Health Institute
Kimberly (Kiki) Fabian, Health Care Authority
Kristi Armstrong, Washington Association Alliance for Infant Mental Health
Laura Alfani, Department of Children, Youth & Families
Melanie Maltry, King County Best Starts for Kids
Monica Liang-Aguirre, City of Seattle
Nina Evers, Department of Children, Youth & Families
Pamela Williams, Start Early Washington
Samantha Masters, Children's Home Society
Sonja Griffin, City of Seattle

提供资助的合作伙伴

感谢这项工作的主要资助者 [Washington Department of Children, Youth & Families](#) 通过家访服务账户提供的资助，包括州和联邦资助。该项目的联邦资金来自 U.S. Department of Health and Human Services (HHS) 下属的 Health Resources and Services Administration (HRSA) 发放的孕产妇、婴儿和幼儿家访 (Maternal, Infant and Early Childhood Home Visiting, MIECHV) 项目拨款。该项目中 37,300 美元 (29 %) 由联邦资金资助，7,189 美元 (6 %) 的费用由 Perigee Fund 的非政府资源资助。这些内容属于作者本人，不一定代表 HRSA、HHS 或美国政府的官方观点或认可。

参考文献

- 反种族主义资源 (Anti-Racism Resources)| Office of Diversity, Equity and Inclusion. (日期不详) Office of the Provost at Northeastern University. 于 2022 年 10 月 18 日取自 <https://provost.northeastern.edu/odei/resources/anti-racism-resources/>
- Brown, B. (日期不详). 基于关系的专业发展标准 (Relationship-Based Professional Development Standards). Department of Children Youth and Families (DCYF). 于 2022 年 10 月 18 日取自 <https://www.dcyf.wa.gov/sites/default/files/pdf/RBPDStandards.pdf>
- Carroll, A. (日期不详). 自由设计 (LIBERATORY DESIGN). Squarespace. 于 2022 年 10 月 18 日取自 https://static1.squarespace.com/static/60380011d63f16013f7cc4c2/t/60b698f388fe142f91f6b345/1622579446226/Liberatory+Design+Deck_June_2021.pdf
- 公平定义 (Equity Definition). (日期不详). National Association of Colleges and Employers (NACE). 于 2022 年 10 月 18 日取自 <https://www.naceweb.org/about-us/equity-definition/>
- 使用核心能力加强家访工作人员队伍的五种方法 (Five Ways to Strengthen the Home Visiting Workforce Using Core Competencies). (2019 年 10 月 9 日). National Home Visiting Resource Center. 于 2022 年 10 月 18 日取自 <https://nhvrc.org/five-ways-use-core-competencies/>
- Heffron, M. C. 和 Murch, T. (2010). 婴幼儿项目中的反思性督导和领导力 (Reflective Supervision and Leadership in infant and early childhood programs). Washington D. C: 从零到三 (ZERO TO THREE) <https://www.zerotothree.org/resource/reflective-supervision-essentials/>
- Institute for the Advancement of Family Support Professionals. (日期不详) Institute for the Advancement of Family Support Professionals. 于 2022 年 10 月 18 日取自 <https://institutefsp.org/compasses/4>
- Mohatt, N. V.、Thompson, A. B.、Thai, N. D. 和 Tebes, J. K. (2014). 作为公共叙事的历史创伤：对历史如何影响当今健康的概念述评 (Historical trauma as public narrative: a conceptual review of how history impacts present-day health). 社会科学与医学 (Social science & medicine) (1982), 106, 128–136. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.01.043>
- 新闻. (日期不详). National Home Visiting Network. 于 2022 年 10 月 18 日取自 <https://www.hvnetwork.org/racial-equity>
- SAMHSA 的创伤概念和创伤知情方法指南 (SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach). (日期不详). National Center on Substance Abuse and Child Welfare (NCSACW). 于 2022 年 10 月 18 日取自 <https://store.samhsa.gov/sites/default/files/d7/priv/sma14-4884.pdf>