



راهنمای عملی انتخاب، نظارت و توسعه کارمندان و داوطلبان مناسب

نتایج خوب	پیشنهادات کاربردی	انتخاب کارمندان و داوطلبان مناسب
سطح مناسبی از چیک پیشینه، آموزش و نظارت برای این نقش وجود داشته باشد.	ارزیابی نوع ارتباطی که این نقش با اطفال خواهد داشت، و نوع دسترسی به معلومات مربوط به هر کدام از اطفال، تعیین می کند که: <ul style="list-style-type: none"> • اگر این نقش از نظر قانونی به چیک کردن کار با اطفال نیاز داشته باشد، یا چیک کردن کار با اطفال برای کاهش خطرات برای اطفال مورد نیاز است. • اگر آزمایش و چیک های دیگری نیز لازم باشد • نوع آموزش و سطح نظارتی که این نقش نیاز دارد. 	تعیین کنید که آیا این نقش با اطفال ارتباط مستقیم یا غیرمستقیم دارد یا به معلومات حساس در مورد اطفال و فامیل های آنها دسترسی خواهد داشت
استخدام مناسب ترین کارمندان یا داوطلبان.	یک بیانیه وظیفه یا شرح شغل نقش، مسئولیت ها و انتظارات از موقعیت را روشن می کند و خطوط گزارش را مشخص می کند. تعیین کنید که آیا این موقعیت به چیک کار کردن با اطفال، ثبت نام مسلکی یا مدرک نیاز دارد یا نه.	یک بیانیه وظیفه یا شرح شغل ایجاد کنید
اگر از قبل به چیزهای که نیاز دارید فکر کنید، انتخاب فرد مناسب برای نقش آسان تر خواهد بود.	معیارهای انتخاب به شناسایی مهارت ها، ویژگی ها و تجربه های کلیدی کمک می کند که برای انجام وظایف و شغل ذکر شده در بیانیه وظیفه مورد نیاز است.	معیارهای کلیدی انتخاب را ایجاد کنید
روشن می کند که ایمنی اطفال بخشی از فرهنگ سازمان شما را تشکیل می دهد و به شما کمک می کند افرادی با ارزش های مشابه سازمان را جلب و جذب کنید.	تبلیغ کنید که شما یک سازمان امن برای طفل با پالیسی ایمنی و آسایش اطفال هستید.	موقعیت کاری را تبلیغ کنید

نتایج خوب	پیشنهادات کاربردی	انتخاب کارمندان و داوطلبان مناسب
<p>یک پروسی که فرصت معقولی را برای ارزیابی مهارت ها و شایستگی متقاضی می دهد و منصفانه است.</p>	<p>در مورد انگیزه متقاضی برای کار با اطفال پرسان کنید. درباره تجربه زندگی واقعی متقاضی و درک آنها از موارد زیر پرسان کنید:</p> <ul style="list-style-type: none"> • نیازهای جسمی و عاطفی اطفال • محدودیت های حرفه ای • حقوق اطفال <p>با متقاضی ارزش هایش را بررسی کنید و آیا آنها با تعهد به ایمنی و آسایش طفل و پیشگیری از سوء استفاده و آسیب به طفل هماهنگ هستند.</p> <p>در مورد رویکرد متقاضی به ایمنی فرهنگی بومی و شیوه های فراگیر برای همه اطفال و فامیل های آنها بحث کنید.</p> <p>سوالات مفید:</p> <ul style="list-style-type: none"> • لطفاً تجربیات خود را (در صورت وجود) از کار با اطفال و جوانان، یا با سازمان هایی که با اطفال و جوانان کار می کنند، بیان کنید. این می تواند در زندگی حرفه ای و شخصی شما باشد (از جمله نقش های داوطلبانه مانند نقش های ورزشی). • لطفاً نمونه هایی از رفتارهای مناسب و نامناسب بین یک بزرگسال و یک طفل یا جوان را ذکر کنید. • اگر فکر می کنید همکاران با یک طفل برخورد ناشایسته می کند، چه می کنید؟ • رویکرد خود را در ارتباط با اطفال و نوجوانان چگونه توصیف می کنید؟ <p>بیش از یک نفر در پانل انتخاب داشته باشید تا بتوانید نظرات خود را در مورد متقاضیان مطرح کنید. در صورت امکان ترکیبی از افراد با ویژگی ها و پیشینه های مختلف، مانند ترکیبی از جنسیت ها را در پانل قرار دهید. گنجاندن یک فرد جوان در پانل می تواند به شما کمک کند دیدگاه متفاوتی داشته باشید.</p> <p>اگر مطمئن نیستید که کدام شخص را می خواهید منصوب کنید یا در مورد یک نامزد شک دارید، مصاحبه دوم را انجام دهید. ممکن است بخواهید در مصاحبه دوم بحث های غیررسمی تری</p>	<p>متقاضیان مصاحبه</p>

نتایج خوب	پیشنهادات کاربردی	انتخاب کارمندان و داوطلبان مناسب
	داشته باشید و مکالمه آزادانه تر و تبادل مفکوره ها را تشویق کنید تا بتوانید افراد را بهتر بشناسید.	
جمع آوری معلومات در مورد نامزد به شما کمک می کند تا تصمیمات آگاهانه ای در مورد مناسب بودن متقاضی بگیرید.	<p>حداقل دو بررسی معرف باید انجام شود. معرف های کتبی را قبول نکنید. همیشه باید با معرف صحبت کنید.</p> <p>حداقل یک معرف از کارفرمای فعلی یا اخیر متقاضی درخواست کنید.</p> <p>معرف باید شخصاً کار متقاضی با اطفال را مشاهده کرده باشند.</p> <p>سوالات مفید:</p> <ul style="list-style-type: none"> • آیا تعامل فرد با اطفال را مشاهده کرده اید؟ آیا می توانید انواع روابط و تعاملاتی که فرد با اطفال داشته است را توضیح دهید؟ • آیا دوباره متقاضی را استخدام خواهید کرد؟ • آیا نگرانی در مورد کار مستقیم متقاضی با اطفال دارید؟ • آیا از دانستن اینکه متقاضی می تواند گاهی اوقات با اطفال تنها باشد راحت هستید؟ • آیا می توانید زمانی را برای ما مثال بزنید که مشاهده کردید متقاضی به رفتار چالش برانگیز طفل رسیدگی می کند؟ • آیا مسائل انضباطی مربوط به شخص یا نگرانی در مورد پایداری او به منشور رفتار سازمان داشتید؟ 	حداقل دو بررسی معرف (reference) انجام دهید
کارمندان و داوطلبان می دانند که چگونه اطفال را ایمن نگه دارند، از آسیب جلوگیری کرده و به حداقل برسانند و می توانند با اطمینان عمل کنند.	<p>کارمندان و داوطلبان جدید را با پالیسی ایمنی و آسایش اطفال سازمان، آیین نامه رفتار و پالیسی ها و رویه های مرتبط آشنا کنید.</p> <p>ارائه آموزش مداوم در مورد:</p> <ul style="list-style-type: none"> • شناسایی و رسیدگی به علائم طفل آزاری و آسیب • حمایت از شخصی که در مورد آسیب رساندن به طفل افشاگری می کند • ارزیابی و مدیریت خطرات طفل آزاری و آسیب 	ارائه آشناسازی، نظارت، حمایت و نظارت بر کارمندان و داوطلبان

نتایج خوب	پیشنهادات کاربردی	انتخاب کارمندان و داوطلبان مناسب
	<ul style="list-style-type: none"> • توانمندسازی و مشارکت اطفال • نگهداری سوابق و به اشتراک گذاری معلومات • تعهدات راپور دهی و رسیدگی ایمن طفل • ایمنی فرهنگی و شیوه های کاری فراگیر <p>نظارت و مدیریت متداوم کارمندان و داوطلبان باید شامل تمرکز بر ایمنی و آسایش اطفال باشد. این می تواند از طریق نظارت منظم کارمندان، برنامه های توسعه حرفه ای و انجمن ها و جلسات کارمندان باشد.</p> <p>در صورتی که کارمندان یا داوطلبانی از قوانین رفتاری ایمنی و آسایش اطفال سازمان پیروی نکنند، از جمله مطرح کردن آن با کارمند یا داوطلب و بررسی اینکه آیا رفتار خود را تغییر داده اند، اقدامی انجام می شود.</p>	