د مناسبو کارمندانو او رضاکارانو د غوره کولو، څارنې او پراختیا لپاره عملي لارښود

| **د خوندي کارمندانو او رضاکارانو غوره کول** | **عملي وړاندیزونه** | **ښې پایلې** |
| --- | --- | --- |
| دا معلومه کړئ چې آیا دا رول به د ماشومانو سره مستقیمه یا غیر مستقیمه اړیکه ولري، یا د ماشومانو او د هغوی د کورنیو په اړه حساس معلوماتو ته لاسرسی ولري | د اړیکو د ډول ارزونه به دا معلومه کړي چې دا رول به یې له ماشومانو سره ولري، او د انفرادي ماشومانو په اړه معلوماتو ته به څه ډول لاسرسی ولري: * که چیرې دا رول په قانوني توګه د ماشومانو سره د کار کولو چیک ته اړتیا ولري، یا د ماشومانو سره د کار کولو چک ته اړتیا وي ترڅو ماشومانو ته خطرونه کم کړي
* که نورې کتنې او چک کولو ته هم اړتیا وي
* د روزنې ډول او د نظارت کچه چې دا رول ورته اړتیا لري.
 | ددې رول لپاره د تاریخچې کتنه، روزنې او نظارت په سمه کچه شتون لري. |
| د دندې جزیات یا د دندې توضیحات ترتیب کړئ | د وظیفې بیان یا د دندې توضیحات د موقف رول، مسؤلیتونه او توقعات روښانه کوي او د راپور ورکولو لارې په ګوته کوي.معلومه کړئ چې آیا دا موقف د ماشومانو سره د کار کولو چک، مسلکي ثبت یا وړتیا ته اړتیا لري. | د غوره کارمندانو یا رضاکارانو استخدام. |
| د انتخاب لپاره کلیدي معیارونو ترتیب کړئ | د انتخاب معیارونه د کلیدي مهارتونو، ځانګړتیاوو او تجربو په پیژندلو کې مرسته کوي کوم چې د دندې په بیان کې توضیح شوي دوظایفو او دندو په ترسره کولو کې اړین دي. | ددې رول لپاره د سم کس غوره کول به آسانه وي که تاسو د هغه څه په اړه دمخه فکر وکړئ چې تاسو ورته اړتیا لرئ. |
| دا رول (وظیفه) اعلان کړئ | دا تشویق کړئ (وده ورکړی) چې تاسو د ماشوم خوندیتوب او هوساینې پالیسۍ سره د ماشومانو خوندي سازمان یاست.  | ستاسو د سازمان د کلتور د برخې په څېر د ماشوم د خونديتوب فورمې دا روښانه کوي او تاسو سره مرسته کوي چې د سازمان په څیر ورته ارزښت لرونکي خلک راجلب کړي. |
| د دندې لپاره د کاندیدانو سره مرکه وکړئ | د ماشومانو سره د کار کولو د لیوالتیا په هکله د دندي د غوښتونکي څخه پوښتنه وکړئ.د دندې د غوښتونکي د ریښتیني ژوند د تجربو او د دوی د لاندې مواردو په اړه ددوی څخه پوښتنې وکړئ:* د ماشومانو فزیکي او احساساتي اړتیاوې
* مسلکي حدود
* د ماشومانو حقونه.

د دندې د غوښتونکي سره د دوی ارزښتونه وپلټئ او که دوی د ماشوم خوندیتوب او هوساینې او د ماشومانو ناوړه ګټه اخیستنې او زیان مخنیوي ته د ژمنتیا سره سمون ولري. د ټولو ماشومانو او د هغوی کورنیو لپاره د اصلي کلتوري خوندیتوب او ټول شموله کړنو په اړه د دندې غوښتونکي د چلند په اړه بحث وکړئ.**ګټورې پوښتنې:*** مهرباني وکړئ د ماشومانو او ځوانانو سره کار کولو خپلې تجربې (که کومې وي) لیست کړئ، یا د هغو سازمانونو سره چې د ماشومانو او ځوانانو سره کار کوي. دا کیدای شي ستاسو په مسلکي او شخصي ژوند کې وي (د رضاکارانه رولونو په شمول لکه حمایوي رولونه).
* مهرباني وکړئ د هغه څه مثالونه ورکړئ چې تاسو به د یو بالغ او ماشوم یا ځوان تر مینځ مناسب او نامناسب چلند وګڼئ.
* تاسو به څه وکړئ که تاسو فکر کوئ چې یو همکار د ماشوم سره نامناسب چلند کوي؟
* تاسو به د ماشومانو او ځوانانو سره د ښکیلتیا په اړه خپل چلند څنګه بیان کړئ؟

د انتخاب په هیئت کې له یو څخه ډیر کسان ولرئ نو تاسو کولی شئ د دندې د غوښتونکو په اړه د نظرونو په اړه بحث وکړئ. که امکان ولري په هیئت کې د مختلفو ځانګړتیاو او تاریخچو(شالید) سره د خلکو ترکیب ولرئ ، لکه د جنډر ترکیب. د یو ځوان شمول په هیئت کې کولی شي تاسو سره د مختلف لید په ترلاسه کولو کې مرسته وکړي. دوهمه مرکه ترسره کړئ که تاسو ډاډه نه یاست چې کوم شخص غواړئ وټاکئ یا د نوماند په اړه شک لرئ. تاسو کیدای شي غواړئ په دویمه مرکه کې ډیر غیر رسمي بحث وکړئ چې لا ډیرې آزادې خبرې اترې او د نظرونو تبادله هڅوي ترڅو تاسو په ښه توګه خلک وپیژنئ. | داسې یوه پروسه چې د دندې د غوښتونکي د مهارتونو او مناسبیت ارزولو لپاره مناسب فرصت ته اجازه ورکوي او دا عادلانه وي.  |
| لږترلږه له دوه منابعو یا کسانو څخه چکونه د هغه کس د مسلک او شخصیت په اړه ترسره کړئ | لږترلږه له دوه منابعو یا کسانو څخه چکونه د هغه کس د مسلک او شخصیت په اړه باید ترسره شي. د شخص په اړه له مخکې لیکل شوې نظریې مه منئ. تاسو باید تل د ریفری (راجع کوونکی) سره خبرې وکړئ.په هغه کسانو کې چې تاسې ددې شخص په اړه ورڅخه پوښتنه کوی باید یو یې حتما د هغه وروستنی استخداموونکی وي.هر هغه څوک چې د دندې د غوښتونکي په اړه نظر ورکوي باید يې ددې شخص کار له ماشومانو سره په خپله لیدلی وي.**ګټورې پوښتنې:*** آیا تاسو دا کس لیدلی چې له ماشومانو سره یې څرنګه اړیکه درلوده؟ آیا تاسو کولی شئ د اړیکو ډولونه او تعاملات چې دې شخص له ماشومانو سره درلودې بیان کړئ؟
* آیا تاسو به بیا دا شخص چې د دندې غوښتونکی دی له ځان سره استخدام کړئ؟
* آیا تاسو د ماشومانو سره د غوښتونکي مستقیم کار په اړه اندیښنه لرئ؟
* آیا تاسو خوښمن یاست چې پوه شئ چې غوښتونکی ځینې وختونه د ماشومانو سره یوازې وي؟
* آیا تاسو کولی شئ موږ ته د هغه وخت مثال راکړئ کله چې تاسو لیدلی وي چې د ماشوم ننګونکي چلند ته د دندې غوښتونکی څه ډول ځواب ورکړي وي؟
* آیا تاسو د شخص په اړه کوم انضباطي مسایل لرئ یا د سازمان د چلند قانون سره د دوی د اطاعت په اړه اندیښنه لرئ؟
 | د کاندید (نوماند) په اړه د معلوماتو راټولول تاسو سره د غوښتونکي د مناسبیت په اړه باخبره پریکړې کولو کې مرسته کوي. |
| د کارمندانو او رضاکارانو شاملول، نظارت، ملاتړ او څارنه چمتو کول | د سازمان د ماشومانو د خوندیتوب او هوساینې پالیسۍ، د چلند قانون او اړونده پالیسیو او طرزالعملونو سره نوي کارمندان او رضاکاران معرفي کړئ. په لاندې اړه متواترې روزنې چمتو کړئ:* د ماشومانو د ناوړه ګټه اخیستنې او زیان د نښو پیژندل او ځواب ورکول
* د هغه چا ملاتړ کول چې ماشوم ته د زیان په اړه راز افشا کوي
* د ماشومانو د ناوړه ګټه اخیستنې او زیانونو د خطرونو ارزونه او اداره کول
* د ماشومانو پیاوړتیا او ګډون
* د ریکارډ ساتل او د معلوماتو شریکول
* د ماشوم خوندي راپور ورکولو او ځواب ویلو مکلفیتونه
* کلتوري خوندیتوب او ټول شموله کړنې.

د کارمندانو او رضاکارانو دوامداره نظارت او مدیریت باید د ماشومانو په خوندیتوب او هوساینې تمرکز وکړي. دا کیدای شي د کارمندانو منظم نظارت، مسلکي پرمختیایي پلانونو او د کارمندانو د بحثونو او غونډو له لارې وي. که چیرې کوم کارمند یا رضاکار د سازمان د ماشومانو خوندیتوب او هوساینې چلند ته غاړه نه ږدي نو ګام به اخیستل کیږي،، د یوه کارمند یا رضاکار د خبرولو به شمول او دا چیک کول چې دوی خپل چلند بدلوي. | کارمندان او رضاکاران پوهیږي چې څنګه ماشومان خوندي وساتي، د زیان مخه ونیسي او کم یې کړي او په ډاډه توګه عمل وکړي.  |