적합한 직원 및 자원 봉사자의 선택, 감독 및 개발을 위한 실용 가이드

| **안전한 직원 및 자원 봉사자 선택하기** | **실용적인 제안** | **좋은 성과** |
| --- | --- | --- |
| 해당 직책이 아동과 직간접적으로 접촉하는지, 또는 아동 및 그 가족에 대한 민감한 정보에 액세스할 수 있는지 여부를 결정합니다 | 해당 직책을 통해 아동과 어떤 식으로 접촉되는지 및 개별 아동에 대해 알게 될 정보 유형을 평가하면 다음이 결정될 것입니다.   * 해당 직책에 법적으로 Working with Children Check가 요구되는 지, 또는 아동에 대한 위험을 줄이기 위해 Working with Children Check가 필요한 지의 여부 * 다른 선별 검사 및 점검도 필요한 지의 여부 * 해당 직책에 필요한 훈련 유형 및 감독 수준. | 해당 직책에 대한 적절한 수준의 개인 신상 점검, 훈련 및 감독이 마련됨. |
| 직무 진술서 또는 직무 설명서를 개발합니다 | 직무 진술서 또는 직무 설명서는 해당 직책의 역할, 책임 및 기대치를 명확히 하고 보고 라인을 개략적으로 설명합니다.  해당 직책에 Working with Children Check, 전문가 등록 또는 자격이 필요한지 여부를 결정합니다. | 가장 적합한 직원 또는 자원 봉사자 모집. |
| 주요 선정 기준을 개발합니다 | 선정 기준은 직무 진술서에 설명된 직무 및 과업 수행에 필요한 주요 기술, 특징 및 경력을 파악하는 데 도움이 됩니다. | 여러분이 필요한 사항에 대해 미리 생각해두면, 해당 직책에 적합한 사람을 선택하는 것이 더 쉬울 것입니다. |
| 해당 직책을 광고합니다 | 여러분 조직이 아동 안전 및 웰빙 정책을 구비한 아동 안전 조직임을 홍보합니다. | 아동 안전이 여러분 조직 문화의 일부를 형성하고 그것이 여러분 조직과 동일한 가치관을 가진 사람들을 유치하는 데 도움이 된다는 점을 분명히 합니다. |
| 지원자 대상 인터뷰를 합니다 | 지원자의 아동 관련 일을 하고자 하는 동기에 대해 물어봅니다.  지원자의 실제 경험에 대해 그리고 다음 사항을 이해하는 지에 대해 질문을 합니다.   * 아동의 신체적, 정서적 필요 * 직업적 경계 * 아동의 권리.   지원자에게 그들의 가치관에 대해 물어보고, 그 가치관이 아동 안전 및 웰빙, 그리고 아동 학대 및 피해 예방에 대한 노력과 일치하는지 알아보십시오.  모든 아동과 그 가족을 위한 원주민 문화 안전 및 포용적 관행에 대한 지원자의 접근 방식에 대해 논의합니다.  **유용한 질문 :**   * 여러분이 아동 및 청소년 관련 직책, 또는 아동 및 청소년 관련 조직에서 일한 경험 (있는 경우)을 나열해 보십시오. 그러한 경험은 여러분의 직업 및 개인 생활 (스포츠 역할과 같은 자원 봉사 역할 포함)에 있을 수 있습니다. * 성인과 어린이 / 청소년 사이의 적절한 행동 및 부적절한 행동으로 간주되는 예를 들어 보십시오. * 동료가 아동에게 부적절하게 행동하고 있다고 생각된다면 어떻게 하시겠습니까? * 아동 및 청소년과 접할 때 여러분의 접근 방법에 대해 어떻게 설명하시겠습니까?   지원자에 대한 견해를 논의할 수 있도록 선정 패널에 2명 이상의 사람을 할당합니다. 가능하면 성별 혼합과 같이 다양한 특성과 배경을 가진 사람들을 패널에 배정합니다. 패널에 청소년을 포함시키면 다른 관점을 얻는 데 도움이 될 수 있습니다.  어떤 사람을 임명하고 싶은지 확실하지 않거나 후보자에 대해 염려가 있는 경우, 두번째 인터뷰를 수행합니다. 두번째 인터뷰에서는 사람들을 더 잘 알아볼 수 있도록 보다 자유로운 대화와 아이디어 교환을 장려하는 더 비공식적인 토론을 해도 좋습니다. | 지원자의 기술과 적합성을 평가하는 합리적인 기회를 제공하게 하는 공정한 절차. |
| 최소 2명의 추천인 확인을 수행합니다 | 최소 2 명의 추천인 확인이 수행되어야 합니다. 서면 추천서는 받지 마십시오. 해당 추천인과 반드시 이야기를 해야 합니다.  지원자의 현재 또는 가장 최근의 고용주로부터 최소 1명의 추천인을 요청하십시오.  추천인은 지원자가 아동과 함께 일하는 것을 개인적으로 관찰한 적이 있어야 합니다.  **유용한 질문:**   * 그 사람이 아동들을 대하는 것을 관찰했습니까? 그 사람이 아동과 가졌던 관계 및 접촉의 유형을 설명할 수 있습니까? * 그 지원자를 다시 고용하시겠습니까? * 지원자가 아동들과 직접 접촉하는 일에 관여하는 것에 대해 우려 사항이 있습니까? * 지원자가 때때로 아동들과 홀로 있을 수 있다는 사실이 안심되십니까? * 지원자가 아동의 문제성 행동에 대해 반응하는 것을 관찰한 적이 있다면 그 예를 들어 주시겠습니까? * 그 사람과 관련된 징계 문제가 있었습니까? 또는 그 사람의 조직의 행동 강령 준수에 대한 우려가 있었습니까? | 해당 지원자에 대한 정보 수집은 그 지원자의 적합성에 대해 정보에 입각한 결정을 내리는 데 도움이 됩니다. |
| 직원 및 자원 봉사자에 신규 업무 교육, 감독, 지원 및 모니터링을 제공합니다. | 신입 직원과 자원 봉사자에게 조직의 아동 안전 및 웰빙 정책, 행동 강령 및 관련 정책 그리고 절차를 숙지하도록 합니다.  다음에 관한 지속적인 훈련을 제공합니다.   * 아동 학대 및 피해의 징후 식별 및 대응 * 아동에 대한 피해를 공개하는 사람을 지원 * 아동 학대 및 피해의 위험 평가 및 관리 * 아동의 역량 강화 및 참여 * 기록 보관 및 정보 공유 * 아동 안전 보고 및 대응 의무 * 문화적 안전과 포용적 관행.   직원과 자원 봉사자에 대한 지속적인 감독 및 관리에는 아동 안전과 웰빙에 대한 초점이 포함되어야 합니다. 이는 정기적인 직원 감독, 전문성 개발 계획, 직원 포럼 및 회의를 통해 이루어질 수 있습니다.  직원이나 자원 봉사자가 조직의 아동 안전 및 웰빙 행동 강령을 준수하지 않는 경우, 직원 또는 자원 봉사자에게 그 문제를 제기하고 이들이 자신의 행동을 바꾸는지 확인하는 등의 조치가 취해집니다. | 직원과 자원 봉사자가 아동들을 안전하게 보호하고 피해를 예방 및 최소화하는 방법을 이해하고 자신감있게 행동할 수 있습니다. |