



## أدوات وقوالب المعايير الآمنة للطفل Child Safe Standards

## دليل عملي لاختيار الموظفين والمتطوعين المناسبين والإشراف عليهم وتطويرهم

نتائج جيدة	اقتراحات عملية	اختيار الموظفين والمتطوعين الآمنين
المستوى الصحيح من عمليات التحقق من الخلفية والتدريب والإشراف على الوظيفة موجود.	سيحدد تقييم نوع الاتصال الدور الذي سيلعبه مع الأطفال، ونوع الوصول إلى المعلومات حول الأطفال الفرديين: <ul style="list-style-type: none"> <li>• إذا كان الدور يتطلب قانوناً تصريح العمل مع الأطفال، أو هناك حاجة إلى تصريح العمل مع الأطفال لتقليل المخاطر التي يتعرض لها الأطفال</li> <li>• إذا كانت هناك حاجة أيضاً إلى فحص آخر</li> <li>• نوع التدريب ومستوى الإشراف الذي ستتطلبه الوظيفة.</li> </ul>	تحديد ما إذا كان الدور سيكون له اتصال مباشر أو غير مباشر مع الأطفال، أو الوصول إلى معلومات حساسة عن الأطفال وأسرهم
توظيف الموظفين أو المتطوعين الأكثر ملاءمة.	يوضح بيان الواجب أو الوصف الوظيفي دور الوظيفة ومسؤولياتها وتوقعاتها ويحدد التسلسل الإداري. تحديد ما إذا كان المنصب يتطلب تصريح العمل مع الأطفال أو التسجيل المهني أو المؤهل.	تطوير بيان الواجب أو الوصف الوظيفي
سيكون اختيار الشخص المناسب للدور أسهل إذا فكرت في ما تحتاجه مسبقاً.	تساعد معايير الاختيار على تحديد المهارات والسمات والخبرات الأساسية المطلوبة للاضطلاع بالواجبات والمهام الموضحة في بيان الواجب.	تطوير معايير الاختيار الرئيسية
وضح أن سلامة الأطفال تشكل جزءاً من ثقافة مؤسستك وتساعدك على جذب الأشخاص الذين لديهم نفس قيم المؤسسة.	روج على أنك منظمة آمنة للأطفال لديها سياسة لسلامة الطفل ورفاهه النفسي (Child Safety and Wellbeing Policy).	الإعلان عن الوظيفة

نتائج جيدة	اقتراحات عملية	اختيار الموظفين والمتطوعين الآمنين
<p>عملية تتيح فرصة معقولة لتقييم مهارات مقدم الطلب ومدى ملاءمته وهذا عادل.</p>	<p>اسأل عن دافع مقدم الطلب للعمل مع الأطفال.</p> <p>اطرح أسئلة حول تجربة مقدم الطلب الواقعية وفهمه لما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• احتياجات الأطفال الجسدية والعاطفية</li> <li>• الحدود المهنية</li> <li>• حقوق الطفل.</li> </ul> <p>استكشف مع مقدم الطلب قيمهم وما إذا كانت تتماشى مع الالتزام بسلامة الطفل ورفاهه النفسي ومنع إساءة معاملة الأطفال وإيذائهم.</p> <p>ناقش نهج مقدم الطلب تجاه السلامة الثقافية للسكان الأصليين والممارسات الشاملة لجميع الأطفال وأسرتهم.</p> <p><b>أسئلة مفيدة:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يرجى ذكر خبراتك (إن وجدت) في العمل مع الأطفال والشباب، أو مع المنظمات التي تعمل مع الأطفال والشباب. يمكن أن يكون هذا في حياتك المهنية والشخصية (بما في ذلك الأدوار التطوعية مثل الأدوار الرياضية).</li> <li>• يرجى إعطاء أمثلة على ما تعتبره سلوكاً مناسباً وغير لائق بين شخص بالغ وطفل أو شاب.</li> <li>• ماذا ستفعل إذا كنت تعتقد أن زميلاً يتصرف بشكل غير لائق مع طفل؟</li> <li>• كيف تصف نهجك في التعامل مع الأطفال والشباب؟</li> </ul> <p>اجعل أكثر من شخص واحد في لجنة الاختيار حتى تتمكن من مناقشة وجهات النظر حول المتقدمين. تأكد من وجود مزيجاً من الأشخاص ذوي الخصائص والخلفيات المختلفة في اللجنة إن أمكن، مثل مزيج من الجنسين. يمكن أن يساعدك تضمين شاب في اللجنة في الحصول على منظور مختلف.</p> <p>قم بإجراء مقابلة ثانية إذا لم تكن متأكداً من الشخص الذي تريد تعيينه أو لديك بعض الشكوك حول المرشح. قد ترغب في إجراء مناقشة غير رسمية في المقابلة الثانية لتشجيع المزيد من المحادثة الحرة وتبادل الأفكار حتى تتمكن من التعرف على الناس بشكل أفضل.</p>	<p>مقابلة المتقدمين بطلبات</p>

نتائج جيدة	اقتراحات عملية	اختيار الموظفين والمتطوعين الآمنين
يساعدك جمع المعلومات حول المرشح على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مدى ملاءمة مقدم الطلب.	<p>يجب إجراء تحقق من البيانات المعطاة مع ما لا يقل عن شخصين من المذكورين كمرجع. لا تقبل التوصيات المكتوبة. يجب عليك دائماً التحدث مع المصدر الموصي.</p> <p>اطلب مصدر موصي واحد على الأقل من صاحب العمل الحالي أو الأحدث.</p> <p>يجب أن تكون المصادر الموصية قد لاحظوا عمل مقدم الطلب مع الأطفال بصفة شخصية.</p> <p><b>أسئلة مفيدة:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>هل لاحظت تفاعل الشخص مع الأطفال؟ هل يمكنك وصف أنواع العلاقات والتفاعلات للشخص مع الأطفال؟</li> <li>هل ستوظف مقدم الطلب مرة أخرى؟</li> <li>هل لديك أي مخاوف بشأن عمل مقدم الطلب مباشرة مع الأطفال؟</li> <li>هل أنت مرتاح لمعرفة أن مقدم الطلب قد يكون بمفرده في بعض الأحيان مع الأطفال؟</li> <li>هل يمكنك أن تعطينا مثالاً على الوقت الذي لاحظت فيه استجابة مقدم الطلب لسلوك الطفل الصعب؟</li> <li>هل كان لديك أي مسائل تأديبية تتعلق بالشخص أو مخاوف بشأن التزامه بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة؟</li> </ul>	التحقق من البيانات المعطاة مع ما لا يقل عن شخصين من المذكورين كمرجع
يفهم الموظفون والمتطوعون كيفية الحفاظ على سلامة الأطفال ومنع الضرر وتقليله ويمكنهم التصرف بثقة.	<p>تعريف الموظفين والمتطوعين الجدد بسياسة سلامة الطفل ورفاهه النفسي ومدونة قواعد السلوك والسياسات والإجراءات ذات الصلة الخاصة بالمنظمة.</p> <p>توفير التدريب المستمر فيما يتعلق بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تحديد علامات إساءة معاملة الأطفال وإبذائهم والاستجابة لها</li> <li>دعم شخص ما يكشف عن ضرر يلحق بطفل</li> <li>تقييم وإدارة مخاطر إساءة معاملة الأطفال وإبذائهم</li> <li>تمكين الأطفال ومشاركتهم</li> <li>حفظ السجلات وتبادل المعلومات</li> </ul>	توفير التعريف والإشراف والدعم والمراقبة للموظفين والمتطوعين

نتائج جيدة	اقتراحات عملية	اختيار الموظفين والمتطوعين الآمنين
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التزامات الإبلاغ والاستجابة الآمنة للأطفال</li> <li>• السلامة الثقافية والممارسات الشاملة.</li> </ul> <p>يجب أن يشمل الإشراف والإدارة المستمران للموظفين والمتطوعين التركيز على سلامة الأطفال ورفاههم النفسي. يمكن أن يكون ذلك من خلال الإشراف المنتظم للموظفين وخطط التطوير المهني ومنتديات واجتماعات الموظفين.</p> <p>يتم اتخاذ إجراء إذا لم يلتزم أي من الموظفين أو المتطوعين بمدونة قواعد سلوك سلامة الطفل ورفاهه النفسي الخاصة بالمنظمة بما في ذلك إثارته مع الموظف أو المتطوع والتحقق من تغيير سلوكهم.</p>	