



راهنمای عملی برای انتخاب، نظارت و پرورش کارکنان و داوطلبان مناسب

نتایجی که مطلوب هستند	پیشنهادات کاربردی	انتخاب کارکنان و داوطلبان ایمن [برای کار با کودکان]
سطح مناسبی از بررسی پیشینه، آموزش و نظارت برای این شغل وجود داشته باشد.	<p>ارزیابی نوع ارتباطی که این شغل با کودکان خواهد داشت و نوع دسترسی به اطلاعات مربوط به هر کودک، تعیین کند که:</p> <ul style="list-style-type: none"> • آیا این شغل از نظر قانونی به عدم سوء پیشینه کار با کودکان نیاز دارد یا عدم سوء پیشینه کار با کودکان برای کاهش خطرات برای کودکان مورد نیاز است؟ • آیا غربالگری و بررسی دیگری نیز مورد نیاز است یا خیر. • نوع آموزش و سطح نظارت مورد نیاز این شغل 	تعیین کنید آیا این شغل تماس مستقیم یا غیرمستقیم با کودکان یا دسترسی به اطلاعات حساس درباره کودکان و خانواده‌هایشان خواهد داشت؟
استخدام مناسب‌ترین کارکنان یا داوطلبانها	<p>شرح وظایف شغلی یا توصیف شغل، مسئولیت‌ها و انتظارات شغلی را روشن کند و کانال‌های گزارش‌دهی را مشخص کند.</p> <p>تعیین کنید که آیا این شغل به عدم سوء پیشینه کار با کودکان، پروانه حرفه‌ای یا مدرک تحصیلی نیاز دارد یا خیر.</p>	یک شرح وظایف شغلی یا توصیف شغل تهیه کنید.

نتایجی که مطلوب هستند	پیشنهادات کاربردی	انتخاب کارکنان و داوطلبان ایمن [برای کار با کودکان]
<p>اگر از قبل به آنچه نیاز دارید فکر کنید، انتخاب فرد مناسب برای آن شغل آسان‌تر خواهد بود.</p>	<p>معیارهای انتخاب به شناسایی مهارت‌ها، ویژگی‌ها و تجربه‌های کلیدی مورد نیاز برای انجام وظایف ذکر شده در شرح وظایف شغلی کمک کنند.</p>	<p>معیارهای کلیدی انتخاب را ایجاد کنید.</p>
<p>روشن کنید که ایمنی کودکان بخشی از فرهنگ سازمان شما را تشکیل می‌دهد و این به شما کمک می‌کند تا افرادی با ارزش‌های مشابه سازمان را جذب کنید.</p>	<p>با یک سیاست ایمنی و حال خوب کودک، تبلیغ کنید که شما سازمانی ایمن برای کودکان هستید.</p>	<p>شغل را آگهی کنید.</p>
<p>فرآیندی منصفانه که فرصت معقولی را برای ارزیابی مهارت‌ها و شایستگی متقاضی فراهم کند.</p>	<p>انگیزه متقاضی برای کار با کودکان را پرسید. درباره تجربه زیسته متقاضی و درک او از موارد زیر پرسید:</p> <ul style="list-style-type: none"> • نیازهای جسمی و عاطفی کودکان • حد و مرزهای حرفه‌ای • حقوق کودکان. <p>با متقاضی ارزش‌های او را بررسی کنید و تعیین کنید که آیا او با تعهد به ایمنی و حال خوب کودک و پیشگیری از کودک‌آزاری و آسیب به کودک هماهنگ است یا خیر.</p> <p>در مورد رویکرد متقاضی به ایمنی فرهنگی بومی‌ها و اقدامات همه‌شمول برای همه کودکان و خانواده‌هایشان گفتگو کنید.</p>	<p>با متقاضیان مصاحبه کنید.</p>

نتایجی که مطلوب هستند	پیشنهادات کاربردی	انتخاب کارکنان و داوطلبان ایمن [برای کار با کودکان]
	<p>سوالات مفید:</p> <ul style="list-style-type: none"> • لطفاً فهرستی از تجربیات خود در زمینه کار با کودکان و نوجوانان (در صورت وجود) یا کار با سازمان‌هایی که با کودکان و نوجوانان کار می‌کنند را ارائه دهید. این می‌تواند در زندگی حرفه‌ای و شخصی شما (شامل کارهای داوطلبانه مانند شغل‌های ورزشی) باشد. • لطفاً نمونه‌هایی از رفتار مناسب و نامناسب بین یک بزرگسال و یک کودک یا نوجوان را ذکر کنید. • اگر مشکوک به رفتار نامناسب همکاران با یک کودک شوید، چه می‌کنید؟ • رویکرد خود را در تعامل با کودکان و نوجوانان چگونه توصیف می‌کنید؟ <p>بیش از یک نفر را در پانل انتخاب شرکت دهید تا بتوانید نظرات درباره متقاضیان را به بحث و گفتگو بگذارید. در صورت امکان ترکیبی از افراد با ویژگی‌ها و پیشینه‌های مختلف، مانند ترکیبی از جنس‌ها را در پانل انتخاب شرکت دهید. گنجاندن یک فرد جوان در پانل می‌تواند به شما کمک کند تا دیدگاه متفاوتی را دریافت کنید.</p> <p>اگر مطمئن نیستید که کدام یک از متقاضیان را می‌خواهید برای آن شغل استخدام کنید یا در مورد یک کاندیدا شک دارید، مصاحبه دومی را انجام دهید. ممکن است بخواهید در مصاحبه دوم بحث‌های غیررسمی‌تری داشته باشید و مکالمه آزادانه‌تر و تبادل ایده‌ها را تشویق کنید تا بتوانید افراد را بهتر بشناسید.</p>	

نتایجی که مطلوب هستند	پیشنهادات کاربردی	انتخاب کارکنان و داوطلبان ایمن [برای کار با کودکان]
<p>جمع‌آوری اطلاعات درباره کاندیدا به شما کمک می‌کند تا تصمیم‌های آگاهانه‌ای در مورد مناسب بودن متقاضی بگیرید.</p>	<p>حداقل دو پیشینه‌سنجی شغلی باید انجام شود. معرفی‌نامه‌های شغلی کتبی را قبول نکنید. شما باید همیشه با معرف‌های شغلی گفتگو کنید.</p> <p>حداقل یک معرف شغلی را از کارفرمای فعلی یا اخیر متقاضی بخواهید.</p> <p>معرف‌های شغلی باید شخصاً کار متقاضی با کودکان را مشاهده کرده باشند.</p> <p>سوالات مفید:</p> <ul style="list-style-type: none"> • آیا تعامل فرد با کودکان را مشاهده کرده‌اید؟ آیا می‌توانید انواع روابط و تعاملاتی که فرد با کودکان داشته است را توضیح دهید؟ • آیا متقاضی را دوباره استخدام می‌کنید؟ • آیا هیچ‌گونه نگرانی در مورد کار مستقیم متقاضی با کودکان دارید؟ • آیا از دانستن اینکه متقاضی می‌تواند گاه با بچه‌ها تنها باشد، راحت هستید؟ • آیا می‌توانید زمانی را برای ما مثال بزنید که مشاهده کردید متقاضی به رفتار چالش‌برانگیز کودک پاسخ می‌دهد؟ • آیا شما هیچ‌گونه مشکل انضباطی مربوط به فرد یا نگرانی درباره پایداری او به مرام‌نامه سازمان داشتید؟ 	<p>حداقل با دو معرف شغلی تماس بگیرید.</p>
<p>کارکنان و داوطلبان دریابند که چگونه کودکان را ایمن نگه دارند، از آسیب جلوگیری کرده و آن را به حداقل برسانند و بتوانند با اطمینان عمل کنند.</p>	<p>کارکنان و داوطلبان جدید را با سیاست ایمنی و حال خوب کودک سازمان، مرام‌نامه و سیاست‌ها و فرآیندهای مرتبط آشنا کنید.</p> <p>درباره موارد زیر، آموزش‌های مداوم ارائه دهید:</p> <ul style="list-style-type: none"> • شناسایی و پاسخ به نشانه‌های کودک‌آزاری و آسیب به کودک 	<p>به کارکنان و داوطلبان، معارفه، نظارت، حمایت و پایش ارائه دهید.</p>

نتایجی که مطلوب هستند	پیشنهادات کاربردی	انتخاب کارکنان و داوطلبان ایمن [برای کار با کودکان]
	<ul style="list-style-type: none"> • حمایت از فردی که درباره آسیب رساندن به کودک افشاگری می‌کند • ارزیابی و مدیریت خطرات کودک‌آزاری و آسیب به کودک • توانمندسازی و مشارکت کودکان • نگهداری سوابق و به اشتراک گذاری اطلاعات • تعهدات گزارش‌دهی و پاسخ ایمنی کودک • ایمنی فرهنگی و عملکردهای همه‌شمول. <p>نظارت و مدیریت مداوم کارکنان و داوطلبان باید شامل تمرکز بر ایمنی و حال خوب کودک باشد. این می‌تواند از طریق نظارت منظم بر کارکنان، برنامه‌های پیشرفت حرفه‌ای و انجمن‌ها و جلسات کارکنان باشد.</p> <p>اگر هر یک از کارمندان یا داوطلبان از مرام‌نامه ایمنی و حال خوب کودک سازمان پیروی نکرد اقدامی صورت گیرد، مانند مطرح کردن موضوع با آن کارمند یا داوطلب و بررسی تغییر رفتار او.</p>	