



### 아동 안전 표준 도구 및 견본

## 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	<p>해당 직책을 통해 아동과 어떤 식으로 접촉되는지 및 개별 아동에 대해 알게 될 정보 유형을 평가하면 다음이 결정될 것입니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 해당 직책에 법적으로 Working with Children Check 가 요구되는 지, 또는 아동에 대한 위험을 줄이기 위해 Working with Children Check 가 필요한지의 여부</li> <li>• 다른 선별 검사 및 점검도 필요한지의 여부</li> <li>• 해당 직책에 필요한 훈련 유형 및 감독 수준.</li> </ul>	해당 직책에 대한 적절한 수준의 개인 신상 점검, 훈련 및 감독이 마련됨.
직무 진술서 또는 직무 설명서를 개발합니다	<p>직무 진술서 또는 직무 설명서는 해당 직책의 역할, 책임 및 기대치를 명확히 하고 보고 라인을 개략적으로 설명합니다.</p> <p>해당 직책에 Working with Children Check, 전문가 등록 또는 자격이 필요한지 여부를 결정합니다.</p>	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

안전한 직원 및 자원 봉사자 선택하기	실용적인 제안	좋은 성과
		가치관을 가진 사람들을 유치하는 데 도움이 된다는 점을 분명히 합니다.
지원자 대상 인터뷰를 합니다	<p>지원자의 아동 관련 일을 하고자 하는 동기에 대해 물어봅니다.</p> <p>지원자의 실제 경험에 대해 그리고 다음 사항을 이해하는 지에 대해 질문을 합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 아동의 신체적, 정서적 필요</li> <li>• 직업적 경계</li> <li>• 아동의 권리.</li> </ul> <p>지원자에게 그들의 가치관에 대해 물어보고, 그 가치관이 아동 안전 및 웰빙, 그리고 아동 학대 및 피해 예방에 대한 노력과 일치하는지 알아보십시오.</p> <p>모든 아동과 그 가족을 위한 원주민 문화 안전 및 포용적 관행에 대한 지원자의 접근 방식에 대해 논의합니다.</p> <p><b>유용한 질문 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 성인과 어린이 / 청소년 사이의 적절한 행동 및 부적절한 행동으로 간주되는 예를 들어 보십시오.</li> <li>• 동료 아동에게 부적절하게 행동하고 있다고 생각된다면 어떻게 하시겠습니까?</li> </ul>	지원자의 기술과 적합성을 평가하는 합리적인 기회를 제공하게 하는 공정한 절차.

안전한 직원 및 자원 봉사자 선택하기	실용적인 제안	좋은 성과
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아동 및 청소년과 접할 때 여러분의 접근 방법에 대해 어떻게 설명하시겠습니까?</li> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>최소 2명의 추천인 확인을 수행합니다</p>	<p>최소 2명의 추천인 확인이 수행되어야 합니다. 서면 추천서는 받지 마십시오. 해당 추천인과 반드시 이야기를 해야 합니다.</p> <p>지원자의 현재 또는 가장 최근의 고용주로부터 최소 1명의 추천인을 요청하십시오.</p> <p>추천인은 지원자가 아동과 함께 일하는 것을 개인적으로 관찰한 적이 있어야 합니다.</p> <p><b>유용한 질문:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 그 사람이 아동들을 대하는 것을 관찰했습니까? 그 사람이 아동과 가졌던 관계 및 접촉의 유형을 설명할 수 있습니까?</li> <li>• 그 지원자를 다시 고용하시겠습니까?</li> <li>• 지원자가 아동들과 직접 접촉하는 일에 관여하는 것에 대해 우려 사항이 있습니까?</li> </ul>	<p>해당 지원자에 대한 정보 수집은 그 지원자의 적합성에 대해 정보에 입각한 결정을 내리는 데 도움이 됩니다.</p>

안전한 직원 및 자원 봉사자 선택하기	실용적인 제안	좋은 성과
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지원자가 때때로 아동들과 홀로 있을 수 있다는 사실이 안심되십니까?</li> <li>• 지원자가 아동의 문제성 행동에 대해 반응하는 것을 관찰한 적이 있다면 그 예를 들어 주시겠습니까?</li> <li>• 그 사람과 관련된 징계 문제가 있었습니까? 또는 그 사람의 조직의 행동 강령 준수에 대한 우려가 있었습니까?</li> </ul>	
<p>직원 및 자원 봉사자에 신규 업무 교육, 감독, 지원 및 모니터링을 제공합니다.</p>	<p>신입 직원과 자원 봉사자에게 조직의 아동 안전 및 웰빙 정책, 행동 강령 및 관련 정책 그리고 절차를 숙지하도록 합니다.</p> <p>다음에 관한 지속적인 훈련을 제공합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 아동 학대 및 피해의 징후 식별 및 대응</li> <li>• 아동에 대한 피해를 공개하는 사람을 지원</li> <li>• 아동 학대 및 피해의 위험 평가 및 관리</li> <li>• 아동의 역량 강화 및 참여</li> <li>• 기록 보관 및 정보 공유</li> <li>• 아동 안전 보고 및 대응 의무</li> <li>• 문화적 안전과 포용적 관행.</li> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>직원과 자원 봉사자가 아동들을 안전하게 보호하고 피해를 예방 및 최소화하는 방법을 이해하고 자신감있게 행동할 수 있습니다.</p>