

Ścieżka rekrutacji dla osób zgłaszających się do pracy z dziećmi

Etap 1 – ogłoszenie o pracę

Ogłoszenie o pracę powinno zawierać:

- opis stanowiska – zamieszczenie odpowiednich kryteriów wyboru, które zminimalizują zagrożenie dla bezpieczeństwa dzieci (np. "Kandydat musi mieć doświadczenie w pracy z dziećmi" / „Kandydat musi być w stanie wykazać się zrozumieniem odpowiednich zachowań w kontaktach z dziećmi".)
- profil kandydata – wymagane od kandydata umiejętności i doświadczenie, pozostające w związku z bezpieczeństwem dzieci
- wyraźne oświadczenie: „Klub Biegacza Sporting zobowiązuje się do ochrony dzieci przed krzywdzeniem. Wymagamy, aby wszyscy kandydaci, którzy będą pracować z dziećmi, przeszli szeroko zakrojony proces sprawdzania przed zatrudnieniem”.

Etap 2 – zgłoszenie kandydata

Kandydat powinien dołączyć do aplikacji:

- formularz zgłoszeniowy samooceny kandydata
- podpisane oświadczenie o braku przeszkód do pracy z dziećmi
- podpisane oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności oraz przestępstwa na szkodę małoletniego oraz o toczących się względem niego postępowaniach karnych
- podpisane oświadczenie o wyrażeniu zgody na dokonywanie kontroli ich pracy pod kątem bezpieczeństwa dzieci
- referencje (jeśli są wymagane)

Etap 3 – rozmowa rekrutacyjna

Wytyczne dotyczące rozmowy rekrutacyjnej:

- co najmniej jedna, osobiście lub za pośrednictwem wideokonferencji (np. Zoom)
- powinna zawierać pytania dotyczące danej osoby i jej doświadczenia, jak również jej wiedzy na temat ochrony
- należy uwzględnić pytania dotyczące predyspozycji kandydata do pracy z dziećmi
- weryfikacja: tożsamości, posiadanych kwalifikacji - przedstawienie oryginałów certyfikatów lub weryfikacji numerów licencji, referencji

Przykładowe pytania na rozmowy kwalifikacyjne

1. Czy pracował/a Pan/Pani wcześniej dla klubu lub związku, który posiadał spisane zasady ochrony bezpieczeństwa dzieci? Jeśli tak, jak to wpłynęło na sposób, w jaki postrzegał/a Pan/Pani siebie i swoją pracę oraz pracę zespołu?
2. Jakie Pana/Pani zdaniem są zachowania niebezpieczne lub niedopuszczalne podczas zajęć sportowych z udziałem dzieci?
3. Aplikuje Pan/Pani na stanowisko, w którym kontakt z dziećmi jest podstawowym wyznacznikiem dobrej pracy. Czy są grupy wiekowe dzieci, z którymi czuje się Pan/Pani mniej lub bardziej swobodnie?
4. Czy pracował Pan/Pani jako wolontariusz na podobnym stanowisku? Co stanowiło dla Pana/Pani wyzwanie?
5. Jakie kroki by Pan/Pani podjął/podjęła gdyby był/a zaniepokojony/a działaniami lub zachowaniem innej osoby dorosłej wobec dzieci?
6. Co by Pan/Pani zrobiła widząc rodzica lub członka kadry trenerskiej krzyczących na dziecko?
7. Co zrobiłby/zrobiłaby Pan/Pani, gdy kolega lub przyjaciel złamał zasadę, nie zastosował się do procedury zapisanej w Polityce ochrony przed krzywdzeniem lub kodeksu postępowania?
8. Jakie cechy zauważył/a Pan/Pani u innych, które Pan/Pani doceniał/a, szczególnie w odniesieniu do ich pracy z dziećmi lub opieki nad nimi?
9. Proszę wyobrazić sobie, że słyszy Pan/Pani, że grupa dzieci robiła zdjęcia innym dzieciom w szatni podczas przebierania się i chce umieścić je w Internecie. Jak by Pan/Pani zareagował/a? Co by Pan/Pani zrobił/a?

Etap 4 – zatrudnienie

Nowy pracownik powinien dostarczyć:

- oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami dotyczącymi Polityki Safeguarding Klubu Biegacza Sporting;
- oświadczenie o zapoznaniu się z Kodeksem Postępowania (Code of Conduct);
- oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych;
- oświadczenie, w którym zobowiązuje się zgodnie z zakresem powierzonej mu funkcji m.in. do przetwarzania danych osobowych wyłącznie w zakresie i celu przewidzianym w powierzonych przez administratora zadaniach zachowania w tajemnicy i poufności danych osobowych;
- oświadczenie osoby pracującej z dziećmi.

Dodatkowo nowo zatrudniony pracownik zobowiązany jest odbyć szkolenie dotyczące ochrony dorosłych i dzieci przed krzywdzeniem.