

Opracowanie polityki i procedur ochrony dzieci

Przewodnik dla trenerów

Niniejszy przewodnik może pomóc w zapewnieniu solidnych środków ochrony dzieci stosowanych przez organizację. Będzie on także pomocny w prowadzeniu warsztatów dla pracowników w celu wspierania ich w ocenie ryzyka oraz w opracowywaniu strategii minimalizowania go. Pomoże także w przeprowadzeniu audytu aktualnych środków ochrony dzieci, a także w opracowaniu i wzmocnieniu polityki i procedur ochrony dzieci.

Cel niniejszego przewodnika

Niniejszy przewodnik może pomóc w zapewnieniu solidnych środków ochrony dzieci stosowanych przez organizację. Będzie on także pomocny w prowadzeniu warsztatów dla pracowników w celu wspierania ich w:

- ocenie ryzyka i opracowywaniu strategii minimalizowania go
- audycie aktualnych środków ochrony dzieci
- opracowaniu lub wzmocnieniu polityki i procedur ochrony dzieci.

Spis treści

Spis treści	2
Sesje i ćwiczenia	8
Sesja 1	8
Sesja 2	8
Sesja 3	8
Sesja 4	8
Twoja organizacja: ryzyko i jego ograniczanie	9
Założenia sesji	9
Cele sesji	9
Przygotowanie	9
Ćwiczenie 1.1	10
Kontakt z dziećmi	10
Przygotowanie	11
Przebieg	11
Co	11
Kto	11
Kontakt / wpływ	12
Arkusze do rozdania	13
Lista funkcji organizacji	13
Ćwiczenie 1.2	14
Ocena ryzyka	14
Przygotowanie	15
Przebieg	15
Arkusze do rozdania	16
Schemat identyfikacji ryzyka	16
Ćwiczenie 1.3	17

Jak zmniejszyć ryzyko związane z ochroną i zarządzać nim	17
Opracowanie/wzmocnienie polityki i procedur dotyczących ochrony dzieci	18
Założenia sesji	18
Cele sesji	18
Przygotowanie	18
Ćwiczenie 2.1	20
Dlaczego polityka ochrony dzieci jest potrzebna?	20
Ćwiczenie 2.1a	21
Dlaczego polityka ochrony dzieci jest potrzebna?	21
Czas trwania	21
Materiały	21
Przygotowanie	21
Przebieg	21
Ćwiczenie 2.1b	22
Dlaczego polityka ochrony dzieci jest potrzebna?	22
Przygotowanie	22
Przebieg	22
Arkusze do rozdania	24
Scenariusze	24
Ćwiczenie 2.2	25
Analiza SWOT	25
Przygotowanie	26
Przebieg	26
Analiza SWOT	27
Dalsze kroki	27
Ćwiczenie 2.3	29
Samoocena	29
Przygotowanie	30
Przebieg	30

Arkusz 1a	32
Narzędzie do samooceny	32
Standard 1: Polityka	32
Standard 2: Ludzie	33
Standard 3: Procedury	34
Standard 4: Odpowiedzialność	35
Arkusz 1b	36
Sieć samooceny	36
Ćwiczenie 2.4	37
Zapewnianie powszechnego zaangażowania w proces	37
Przygotowanie	38
Przebieg	38
Ćwiczenie 2.5	40
Pierwszy szkic	40
Przygotowanie	41
Przebieg	41
Arkusz 1c	43
Pisanie polityki	43
Ćwiczenie 2.6	45
Wzmocnienie istniejącej polityki	45
Przygotowanie	46
Przebieg	46
Założenia sesji	48
Cele sesji	48
Przygotowanie	48
Ćwiczenie 3.1	49
Opracowywanie procedury zgłaszania	49
Przygotowanie	50
Przebieg	50

Arkusz 1d	51
Scenariusze przypadków	52
Arkusz 1e	53
Opracowanie procedury	53
Zagadnienia do rozważenia	53
Przykładowa procedura zgłaszania przypadków naruszenia ochrony dziecka	54
Ćwiczenie 3.2	55
Bariery powstrzymujące dzieci i dorosłych przed zgłaszaniem	55
Przygotowanie	56
Przebieg	56
Ćwiczenie 3.3	58
Mapowanie lokalnych zasobów	58
Przygotowanie	59
Arkusz do rozdania	60
Lista kontrolna lokalnych informacji i zasobów	60
Ćwiczenie 3.4	62
Strategia wdrażania - określanie działań	62
Przygotowanie	63
Przebieg	63
Arkusz 1f	64
Narzędzie do planowania działań wdrożeniowych	65
Ćwiczenie 3.5	66
Strategia wdrażania - identyfikacja barier	66
Przygotowanie	67
Przebieg	67
Ćwiczenie 3.6	70
Strategia wdrażania - monitorowanie i ocena działań	70
Przygotowanie	71
Przebieg	71

Role i obowiązki w zakresie ochrony dzieci	72
Założenia sesji	72
Cele sesji	72
Przygotowanie	72
Ćwiczenie 4.1	73
Role i obowiązki w zakresie ochrony dzieci	73
Przygotowanie	74
Przebieg	74
Arkusz do rozdania	76
Karta obowiązków	76
Ćwiczenie 4.2	78
Angażowanie kadry kierowniczej	78
Przygotowanie	79
Przebieg	79
Ćwiczenie 4.3	81
Angażowanie kadry kierowniczej (ćwiczenie alternatywne)	81
Przebieg	82
Załącznik 1	83
Notatki dla trenera	83
Dobre praktyki	85
Zaprojektowanie i przeprowadzenie szkolenia na temat ochrony dzieci	85
1. Planowanie	85
2. Przygotowanie	87
3. Prezentacja	88
4. Ewaluacja	92
Arkusz do rozdania	95
Radzenie sobie ze stresem	95
Władza	95
Stres	96

Złość	96
Dystres	97
Podziękowania	100

Sesje i ćwiczenia

Treść niniejszego przewodnika podzielona jest na części odzwierciedlające cztery zasadnicze sesje szkolenia, z których każda dzieli się na poszczególne ćwiczenia.

Sesja 1

Twoja organizacja:
ryzyko i jego ograniczanie

Sesja 2

Rozwijanie i wzmacnianie
polityki ochrony dzieci

Sesja 3

Wdrażanie polityki -
Zgłaszanie i inne procedury

Sesja 4

Role i obowiązki
w zakresie ochrony dzieci



Sesja 1

Twoja organizacja: ryzyko i jego ograniczanie

Ćwiczenia w tej sesji mają skłonić uczestników do zastanowienia się nad organizacją, dla której pracują, nad tym, jaki kontakt ma ona z dziećmi lub jaki wywiera na nie wpływ, na jakie zagrożeniami organizacja może je narażać, oraz jak te zagrożenia łagodzić (minimalizować i/lub zarządzać nimi). Ćwiczenia te stanowią podstawę do opracowania lub wzmocnienia polityki i procedur organizacji w zakresie ochrony dzieci.

Założenia sesji

Pomóc uczestnikom:

- skoncentrować się na dzieciach, z którymi organizacja styka się poprzez swoją pracę lub działalność
- przemyśleć ryzyko związane z takim kontaktem
- rozważyć środki ochrony dzieci, które można zastosować w celu zmniejszenia tego ryzyka

Cele sesji

- Zrozumienie rodzaju i poziomu kontaktu z dziećmi oraz wpływu działalności organizacji na dzieci
- Wykorzystanie różnych narzędzi do określenia ryzyka związanego z kontaktem z dziećmi lub wpływem na nie.
- Ustalenie sposobów łagodzenia lub ograniczania tego ryzyka

Przygotowanie

Ta część składa się z trzech ćwiczeń. Zwracają one uwagę na kontakt, ryzyko i łagodzenie skutków dla różnych obszarów organizacji. Należy przeprowadzić wszystkie ćwiczenia, aby dać uczestnikom pełny obraz kontaktu/wpływu, ryzyka i łagodzenia jego skutków.

Przeczytaj uważnie przebieg każdego ćwiczenia i upewnij się, że wszystko wcześniej przygotowałeś. Ćwiczenia mogą być skomplikowane do wyjaśnienia, dlatego należy je najpierw dobrze zrozumieć. Pomocne dla uczestników będzie podanie przykładu pożądanego rezultatu.

Upewnij się, że masz wszystkie materiały potrzebne do każdego ćwiczenia, np. arkusze do rozdania, taśmę klejącą, karteczki samoprzylepne, flamastry itp.

Ćwiczenie 1.1

Kontakt z dziećmi



Czas trwania

30 minut



Materiały

- Papier do tablicy flipchart i pisaki
- Taśma klejąca lub pinezki
- Kartki i arkusze flipchart.
- Arkusze do rozdania: Lista funkcji organizacji



Cele

- Identyfikowanie różnych sposobów, w jakie organizacja wchodzi w kontakt z dziećmi, nawet jeśli dzieci nie są głównym przedmiotem zainteresowania
- Ustalenie, kto w danej organizacji ma kontakt z dziećmi, dostęp do nich lub wywiera na nie wpływ



Główne tezy

- Uświadomienie sobie, jak wiele kontaktów ma organizacja z dziećmi, zwłaszcza gdy nie są one głównym celem jej działalności. Na przykład, projekt zwiększający dostęp do wody w danej społeczności również ma wpływ na dzieci
- Można nawiązać kontakt z dziećmi za pośrednictwem Internetu i innych mediów społecznościowych, listownie i telefonicznie
- Nie zawsze wiąże się to z kontaktem osobistym.
- Nawet nie mając bezpośredniego kontaktu z dziećmi, możemy mieć na nie wpływ

Przygotowanie

- Przeczytaj i zastanów się nad celami i tezami tego ćwiczenia.
- Przygotuj trzy kartki: jedną z napisem „Programy”, drugą z napisem „Ludzie” i trzecią „Operacje”.

Przebieg

Wyjaśnij uczestnikom, że zastanowią się, w jaki sposób organizacja kontaktuje się z dziećmi, ma do nich dostęp lub wywiera na nie wpływ w związku ze swoimi:

1. programami: usługi, działania, które są realizowane przez organizację
2. ludźmi: którzy pracownicy, wolontariusze, partnerzy, konsultanci, wykonawcy lub inni współpracownicy są zaangażowani
3. operacjami:
 - 3.1. Jakie rodzaje komunikacji dotyczą dzieci i w jaki sposób? Ich historie i obrazy
 - 3.2. Jakie informacje o dzieciach są przechowywane przez organizację? Gdzie? Kto ma do nich dostęp?
 - 3.3. Wydarzenia - czy dzieci biorą udział w wydarzeniach organizowanych przez organizację poza programem? W jaki sposób?

Podziel uczestników na trzy grupy, z których każda skoncentruje się na jednym aspekcie organizacji, jak powyżej. Daj każdej grupie odpowiednią kartkę. Jeśli to możliwe, pogrupuj uczestników według stopnia, w jakim ich praca jest związana z programami, operacjami, relacjami międzyludzkimi itd.

Rozdaj każdej grupie arkusze flipchart i poproś o wypisanie na swoim arkuszu:

- Co należy uwzględnić - rodzaj programu, rodzaj personelu lub rodzaj operacji
- Kogo należy uwzględnić - dorosłych i dzieci
- Kontakt z dziećmi/wpływ na dzieci - ich poziom i rodzaj

Zachęć uczestników do wpisania jak największej liczby szczegółów pod każdym nagłówkiem, aby uzyskać pełny obraz sytuacji. Informacje mogą obejmować:

Co

- Jaki typ programu? Skoncentrowany na dzieciach czy dzieci korzystają pośrednio?
- Jakie są kluczowe działania realizowane w ramach programu?
- Jakie działania obejmują dzieci?

Kto

- W jakim wieku są te dzieci?
- Czy są z innymi dziećmi?

- Czy są z innymi dorosłymi?
- Czy mieszkają w placówce?
- Czy pobierają edukację?
- Czy mieszkają ze swoimi rodzinami?

Kontakt / wpływ

- Jak często organizacja ma kontakt z dzieckiem (dziećmi)?
- Jaki jest rodzaj kontaktu? Na przykład: jeden pracownik z grupą dzieci; indywidualna rozmowa pracownika z dzieckiem.

Przeznacz na to 10 minut. Następnie poproś uczestników, aby przedstawili swoje informacje grupie. Informacje mogą się pokrywać, zwłaszcza między grupą „programy” a „ludzie”.

Poproś uczestników, aby przedyskutowali to, co zostało przedstawione, skupiając się na następujących pytaniach:

- Czy coś was zaskakuje w rodzaju, ilości i poziomie kontaktu z dziećmi lub wpływu na nie?
- Co ten kontakt lub wpływ oznacza z punktu widzenia ochrony dzieci?

Arkusz do rozdania



Lista funkcji organizacji

- Zarządzanie
- Planowanie strategiczne
- Zarządzanie finansami
- Zarządzanie programami /projektami
- Rozwój zasobów ludzkich
- Dostarczanie produktów/usług
- Zbieranie funduszy
- IT
- Zarządzanie wolontariatem
- Rzecznictwo i kampanie
- Komunikacja



Ćwiczenie 1.2

Ocena ryzyka



Czas trwania

50 minut



Materiały

- Arkusze do rozdania: Karta identyfikacji ryzyka
- Karteczki samoprzylepne w trzech różnych kolorach
- Flipchart i papier



Cele

- Określenie skali potencjalnych zagrożeń dla dzieci wynikających z obszarów pracy organizacji
- Przećwiczenie procesu, który można powtórzyć w pracy z dziećmi i społecznościami.



Główne tezy

- Każdy obszar pracy organizacji wiąże się z pewnymi zagrożeniami, które należy wziąć pod uwagę
- Ocena tych zagrożeń według skali punktowej pomaga w określeniu obszarów priorytetowych. Uwaga: wówczas należy się nimi zająć

Przygotowanie

Zapoznaj się z celami i przebiegiem. Przed sesją przygotuj przykład, używając kolorowych karteczek samoprzylepnych, aby zademonstrować charakter ryzyka.

Przebieg

Podziel uczestników na te same trzy grupy, co w ćwiczeniu 1.1. Daj każdej grupie arkusz papieru flipchart. Poproś grupy o zastanowienie się nad zagrożeniami, na jakie mogą być narażone dzieci w kontakcie z daną organizacją związku z:

- programami
- ludźmi
- operacjami

Grupy powinny rozważyć charakter zagrożenia oraz to, czy poziom zagrożenia dla dziecka jest:

Wysoki Wysokie prawdopodobieństwo wystąpienia i znaczny wpływ na dziecko.

Średni Wysokie prawdopodobieństwo wystąpienia lub znaczący wpływ na dziecko.

Niski Małe prawdopodobieństwo wystąpienia i niewielki wpływ na dziecko.

Poproś grupy o zapisanie zagrożeń na karteczkach samoprzylepnych w różnych kolorach, w zależności od rodzaju zagrożenia, i przyklejenie ich na arkuszu papieru. Następnie poproś każdą grupę o zaprezentowanie pozostałym swojej mapy z karteczkami. Przeznaczcie na prezentację po 5 minut dla każdej grupy.

Omówcie uzyskane wyniki na forum całej grupy:

- Czy istnieją inne zagrożenia, które należy zidentyfikować?
- Czy gdybyśmy przeprowadzili to ćwiczenie oceny ryzyka z udziałem dzieci lub społeczności, wyniki byłyby inne?
- W jaki sposób organizacja powinna angażować dzieci, rodziny i społeczności w ocenę ryzyka?

Podsumuj kluczowe punkty, a następnie poproś grupy o wybranie trzech lub czterech kluczowych ryzyk, które oceniły jako wysokie w każdej z kategorii (programy, ludzie, operacje). Jeśli to samo ryzyko się powtarza, użyj go tylko raz.

Arkusz do rozdania

Schemat identyfikacji ryzyka



Twoja organizacja
Rodzaj pracy
Lokalizacja działalności

Obszary ryzyka

Personel	Partnerzy	Współpracownicy	Usługi	ICT*	Dochód
<p>1 W jaki sposób rekrutujecie pracowników?</p> <p>2 Czy odpowiednio sprawdzasz pracowników pod względem referencji i na policji?</p> <p>3 Jaki poziom i rodzaj kontaktu i interakcji mają pracownicy z dziećmi w waszej organizacji?</p> <p>4 Czy występuje duża rotacja pracowników?</p> <p>5 Czy zatrudniasz pracowników tymczasowych lub wolontariuszy?</p> <p>6 Czy wszyscy pracownicy przeszli szkolenie wprowadzające w zakresie ochrony dzieci?</p>	<p>1 Jaki wpływ na dzieci lub kontakt z nimi mają wasi partnerzy?</p> <p>2 Gdzie znajdują się partnerzy?</p> <p>3 Jakie zagrożenia dla dzieci stwarza ich organizacja?</p> <p>4 Czy organizacja ma własną politykę, czy też pracuje według waszej?</p>	<p>1 Kim są wasi współpracownicy i jaki poziom i rodzaj kontaktu lub interakcji mają z dziećmi (np. konsultanci, wykonawcy, dostawcy usług)?</p> <p>2 W jaki sposób są oni angażowani przez waszą organizację?</p>	<p>1 Jakie usługi świadczone są na rzecz dzieci i rodzin?</p> <p>2 Jak zostały zaprojektowane te usługi?</p> <p>3 W jaki sposób uwzględniono potrzeby dzieci korzystających z tych usług?</p> <p>4 Czy uwzględniono potrzeby różnych dzieci - chłopców/ dziewcząt?</p> <p>5 Kto świadczy te usługi?</p>	<p>1 Jakie obrazy i informacje o dzieciach wykorzystuje wasza organizacja?</p> <p>2 W jaki sposób informacje te są przechowywane i prezentowane, komu?</p> <p>3 Jakie technologie ICT wykorzystuje wasza organizacja, wobec kogo?</p> <p>4 W jaki sposób zarządza się wykorzystaniem tych technologii ICT?</p> <p>5 Czy pozwalacie pracownikom odnosić się do organizacji w ich prywatnych mediach społecznościowych?</p>	<p>1 W jaki sposób pozyskujecie fundusze lub generujecie dochód?</p> <p>2 Czy dzieci są w jakiś sposób zaangażowane?</p>

Ćwiczenie 1.3

Jak zmniejszyć ryzyko związane z ochroną i zarządzać nim



Czas trwania

60 minut



Materiały

- Kartki i długopisy



Cele

- Rozważenie sposobów, jakie może opracować organizacja, by zarządzać ryzykiem krzywdzenia dzieci i zmniejszać je.



Główne tezy

- Często istnieje szereg strategii, które można wykorzystać do zarządzania ryzykiem
- Większość zagrożeń można ograniczyć lub skutecznie nimi zarządzać
- Jeśli zmniejszenie ryzyka lub zarządzanie nim jest trudne, organizacje, zanim zdecydują się kontynuować program lub działanie, muszą rozważyć, czy poziom ryzyka jest możliwy do zaakceptowania.

Sesja 2

Opracowanie/wzmocnienie polityki i procedur dotyczących ochrony dzieci

Ćwiczenia w tej sesji mają pomóc uczestnikom w rozpoczęciu prac nad opracowywaniem lub wzmacnianiem polityki i procedur ochrony dzieci w ich organizacji oraz w ustaleniu, co jeszcze jest potrzebne. Praca będzie musiała zostać dokończona poza sesjami szkoleniowymi. Jeśli prowadzisz grupy, które mają opracować politykę, musisz przewidzieć więcej czasu. Radzimy wówczas podzielić grupę, by każdy zespół skupił się na innej części polityki.

Założenia sesji

Pomóc uczestnikom w określeniu zakresu, struktury i treści polityki ochrony dzieci w ich organizacji.

Cele sesji

- Zwrócenie uwagi na standardy, które organizacje muszą spełniać, aby były bezpieczne dla dzieci.
- Wykorzystanie narzędzi audytu do zrozumienia, jakie środki są potrzebne do wdrożenia strategii ograniczania ryzyka i ochrony dzieci.
- Opracowanie polityki ochrony dzieci, która będzie dostosowana do pracy i sytuacji danej organizacji lub organizacji partnerskiej

Przygotowanie

Na tę część składa się sześć ćwiczeń. Wybierz spośród nich te najbardziej przydatne i odpowiednie dla twojej grupy.

Pierwsze ćwiczenie ma na celu wyjaśnienie, dlaczego polityka jest potrzebna. Jeśli przeprowadzono już ćwiczenia dotyczące ryzyka i jego ograniczania, możesz uznać, że to ćwiczenie nie jest konieczne. Należy jednak zadbać o to, by [Międzynarodowe Standardy Zabezpieczania Dzieci](#) (Standardy ICS) były zaprezentowane w jednym z pozostałych ćwiczeń, które przeprowadzisz.

Wybierz tylko jedno spośród ćwiczeń 2.2 i 2.3.

Ćwiczenie 2.2 pozwoli uczestnikom na „swobodne” zastanowienie się nad mocnymi i słabymi stronami ich organizacji, a jego zaletą jest to, że może przynieść sugestie dotyczące poprawy sytuacji w oparciu o zidentyfikowane szanse i zagrożenia

Ćwiczenie 2.3 jest bardziej ustrukturyzowane i skłania uczestników do rozważenia mocnych i słabych stron w konkretnych obszarach powiązanych ze [Standardami ICS](#).

Ćwiczenie 2.4 jest przydatne, jeśli grupie, z którą pracujesz przyda się refleksja nad tym, kto powinien być zaangażowany w tworzenie i wdrażanie polityki ochrony dzieci. Jeśli natomiast grupa wolałaby rozważyć w jaki sposób uzyskać zaangażowanie kierownictwa w realizację polityki, w sesji 4 znajduje się ćwiczenie, które może się do tego lepiej nadać.

Wybierz ćwiczenie 2.5 lub 2.6, w zależności od tego, czy organizacja, z którą pracujesz, ma już politykę w tym zakresie, czy też zaczyna od zera.

Po wybraniu ćwiczeń należy dokładnie zapoznać się z ich przebiegiem.

Przed rozpoczęciem sesji upewnij się, że masz wszystkie potrzebne materiały, np. arkusze do rozdania, taśmę klejącą, papier itp.

Ćwiczenie 2.1

Dlaczego polityka ochrony dzieci jest potrzebna?



Czas trwania

Uwaga: to ćwiczenie składa się z dwóch części: 2.1a (prezentacja) i 2.1b (odgrywanie ról)



Cele

- Przedstawienie najważniejszych korzyści dla organizacji wynikających z posiadania pisemnej polityki ochrony dzieci.



Główne tezy

- Bez jasnych pisemnych zasad i procedur dotyczących ochrony dzieci nie ma skąd czerpać wiedzy o tym, jak zapobiegać krzywdzeniu dzieci przez działania i personel organizacji oraz jak odpowiednio i konsekwentnie reagować w przypadku pojawienia się podejrzeń.
- Wszyscy pracownicy potrzebują jasnych wskazówek, co robić i komu powiedzieć, gdy mają podejrzenia dotyczące dziecka.
- Kierownicy we wszystkich organizacjach muszą zdawać sobie sprawę, że są odpowiedzialni za wspieranie tworzenia pisemnych zasad i procedur mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa dzieci

Ćwiczenie 2.1a

Dlaczego polityka ochrony dzieci jest potrzebna?



Czas trwania

20 minut



Materiały

- Notatki dla trenera: Keeping Children Safe, Opracowanie polityki i procedur dotyczących ochrony dzieci dla twojej organizacji, patrz załącznik 1
- Prezentacja Powerpoint: Międzynarodowe Standardy Zabezpieczania Dzieci ([Standardy ICS](#)). Jeśli ekran nie jest dostępny, wydrukuj niektóre slajdy do zaprezentowania lub rozdania.

Przygotowanie

Przygotuj prezentację i materiały

Przebieg

Wykorzystaj prezentację Powerpoint: Standardy ICS do przeprowadzenia krótkiej prezentacji przedstawiającej korzyści płynące z posiadania polityki i procedur ochrony dzieci. Wykorzystaj notatki dla trenera do poprowadzenia prezentacji.

Prezentacja nie będzie potrzebna, jeśli uczestnicy już zostali zaznajomieni z [Międzynarodowymi Standardami Zabezpieczania Dzieci](#) (Standardy ICS). Prezentacja pozwala uczestnikom zrozumieć, dlaczego standardy są ważne, zanim przejdą do tworzenia polityki. Na koniec tej sesji przeznacz kilka minut na pytania uczestników.

Ćwiczenie 2.1b

Dlaczego polityka ochrony dzieci jest potrzebna?



Czas trwania

20 minut



Materiały

- Notatki dla trenera: Keeping Children Safe, Opracowanie polityki i procedur dotyczących ochrony dzieci dla twojej organizacji, patrz załącznik 1
- Arkusz do rozdania: *Scenariusze*

Przygotowanie

- Przeszaw meble tak, aby na środku zostało wolne miejsce i kilka krzeseł.
- Przygotuj arkusze do rozdania: *Scenariusze*

Przebieg

Poproś o zgłoszenie się dwóch ochotników, którzy odegrają scenkę opracowaną przez uczestników. Daj każdemu z ochotników odpowiedni scenariusz z arkusza *Scenariusze*.

Podziel pozostałych uczestników na cztery grupy o numerach od 1 do 4. Każdej grupie daj odpowiedni scenariusz z arkusza *Scenariusze*.

Poproś ochotników i grupy, aby przez dwie minuty zastanowili się nad swoimi scenariuszami/odgrywanymi rolami. Grupy mogą przedyskutować, jakie rady byłyby ich zdaniem odpowiednie na podstawie ich scenariuszy.

Poproś ochotników, aby zaczęli odgrywać swoje scenariusze. Po ok. minucie, przerwij:

Grupa 1 po cichu doradza kierownikowi, co ma robić dalej

Grupa 2 po cichu doradza pracownikowi, co ma robić dalej

Odgrywanie scenki trwa przez kolejną minutę. Jeśli rozwój scenki wymaga włączenia kolejnej osoby, klepnij kogoś z uczestników w ramię, aby zasygnalizować, że ma dołączyć.

Po około minucie przerwij.

Grupa 1 po cichu doradza kierownikowi, co ma robić dalej

Grupa 2 po cichu doradza pracownikowi i innym osobom, które dołączyły do scenki, co mają robić dalej

Odgrywanie ról wznawia się na kolejną minutę. Jeśli rozwój scenki wymaga włączenia kolejnej osoby, klepnij kogoś z uczestników w ramię, aby zasygnalizować, że ma dołączyć. Po upływie około minuty przerwij scenkę.

Teraz:

Grupa 3 po cichu doradza kierownikowi, co ma robić dalej

Grupa 4 po cichu doradza pracownikowi i innym osobom, które dołączyły do scenki, co mają robić dalej

Odgrywanie ról trwa jeszcze około minuty. Zdecyduj, czy dodać jeszcze jedną pauzę i rady od grup 3 i 4. Do tej pory powinno być jasne, że trudno jest poradzić sobie z problemem bez polityki, a łatwiej z polityką.

Zakończ odgrywanie ról. Daj uczestnikom chwilę na ochłonięcie.

Na koniec zapytaj wszystkich uczestników i ochotników, czego nauczyli się z tej scenki.

Arkusz do rozdania

Scenariusze



Ochotnik 1

Zauważyłeś, że współpracownik zachowuje się dziwnie w stosunku do dziecka. Rozmawiasz o tym z przełożonym.

Ochotnik 2

Jesteś przełożonym członka personelu, który zgłasza ci podejrzenie.

Grupa 1

Będziecie doradzać kierownikowi, co ma dalej powiedzieć lub zrobić.

Organizacja nie posiada polityki ochrony dzieci, na której mogłaby się opierać. W odgrywanie ról można włączyć dodatkowe osoby.

Grupa 2

Będziecie doradzać pracownikowi, co ma dalej powiedzieć lub zrobić.

Organizacja nie posiada polityki ochrony dzieci, na której mogłaby się opierać. W odgrywanie ról można włączyć dodatkowe osoby.

Grupa 3

Będziecie doradzać kierownikowi, co ma dalej powiedzieć lub zrobić.

Organizacja posiada politykę ochrony dzieci, na której można się oprzeć. W odgrywanie ról można włączyć dodatkowe osoby.

Grupa 4

Będziecie doradzać pracownikowi, co ma dalej powiedzieć lub zrobić.

Organizacja posiada politykę ochrony dzieci, na której można się oprzeć. W odgrywanie ról można włączyć dodatkowe osoby.

Ćwiczenie 2.2

Analiza SWOT



Czas trwania

60 minut



Materiały

- Karteczki samoprzylepne i długopisy (tyle żeby wystarczyło dla każdego zespołu)
- Twoja prezentacja na temat [Standardów ICS](#)
- Duży wykres SWOT, po jednym dla każdej organizacji

Uwaga: Wykres SWOT to okrąg podzielony na cztery kwadranty: Mocne strony (S), Słabe strony (W), Szanse (O), Zagrożenia (T).



Główne tezy

- Wszystkie organizacje raczej już wdrażają środki, które można dostosować do potrzeb ochrony dzieci lub które przyczyniają się do ochrony.
- Analiza SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats - mocne strony, słabe strony, szanse, zagrożenia) pomaga organizacjom wykorzystać mocne strony i szanse.
- Obszary wymagające poprawy można brać na cel krok po kroku. Żadna organizacja nie jest w pełni skuteczna w zakresie ochrony dzieci; zawsze istnieje możliwość poprawy.

Przygotowanie

W tym ćwiczeniu, zanim podzielisz uczestników na zespoły, musisz zastanowić się, gdzie pracują. Czy pochodzą z jednej organizacji? Czy może z różnych zespołów/projektów?

Najlepiej byłoby, gdyby współpracowali ze sobą uczestnicy o podobnych rolach zawodowych lub z tych samych projektów.

Grupy, używając karteczek samoprzylepnych, wypełniają analizę SWOT. Każda organizacja musi mieć własną analizę SWOT. Jeśli pracujesz z różnymi zespołami w ramach jednej organizacji, potrzebna będzie jedna analiza SWOT. W przypadku uczestników z dwóch lub więcej organizacji, każda z nich będzie potrzebowała własnego arkusza SWOT.

Przed zajęciami należy zapoznać się z uwagami dotyczącymi przebiegu, aby móc w sposób pewny poprowadzić ćwiczenie.

Przebieg

Jeśli jeszcze tego nie zrobiłeś, zacznij od przeczytania notatek trenera na temat Wstępu do Standardów [ICS](#), co pomoże Ci przygotować się do tej sesji. Przedstaw grupie Standardy ICS.

Podziel uczestników na małe zespoły liczące od trzech do pięciu osób (zob. Przygotowanie). Rozdaj kartki papieru i długopisy. Wyjaśnij, że poprosisz ich o przeprowadzenie analizy SWOT ich organizacji, czyli o zastanowienie się nad jej mocnymi i słabymi stronami oraz szansami i zagrożeniami w kontekście uczynienia jej bezpiecznym miejscem dla dzieci.

Zachęć grupy do przemyślenia:

- ryzyka i strategii łagodzenia ryzyka zidentyfikowanych podczas wcześniejszej sesji
- co robią, co pozytywnie wpływa na ochronę dzieci
- co ich organizacja powinna robić lepiej

Wskaż niektóre z kluczowych elementów, na których opierają się standardy ICS, a które pomagają budować bezpieczne organizacje, w tym

- rekrutacja i szkolenie wstępne personelu.
- dobre praktyki w pracy z dziećmi
- skuteczne zarządzanie i nadzór
- posiadanie polityki ochrony dzieci oraz procedur zgłaszania problemów i reagowania na nie
- świadomość personelu i dostęp do szkoleń
- systemy monitorowania i przeglądu.

W każdym z obszarów poproś uczestników o omówienie własnych doświadczeń. Na przykład:

- W jaki sposób sami zostali przyjęci na swoje obecne stanowisko? Czy sprawdzano referencje?
- Czy zostali wprowadzeni w swoje nowe obowiązki i odpowiedzialność za dzieci?
- Czy poinformowano ich o ochronie dzieci lub dobrych praktykach w pracy z dziećmi? Na przykład, czy otrzymali wskazówki dotyczące dopuszczalnego i niewłaściwego zachowania? Albo powiedziano im, czy można egzekwować dyscyplinę biciem dzieci?

Na arkuszu papieru zanotuj mocne i słabe strony obecnej praktyki organizacyjnej zgodnie z tym, o czym powiedzieli uczestnicy. Jeśli grupy zidentyfikują jakieś słabe strony, czy widzą, w jaki sposób mogą one zwiększać ryzyko wobec dzieci, nich samych oraz organizacji?

Analiza SWOT

Poproś grupy, aby umieściły swoje przemyślenia/poglądy w odpowiednim kwadrancie analizy SWOT.

Zakończcie tę część ćwiczenia, podsumowując najważniejsze mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia, które udało się grupom zidentyfikować.

Dalsze kroki

Teraz wyjaśnij uczestnikom, że możemy wykorzystać zidentyfikowane słabe strony i szanse, aby zaplanować strategię rozwoju i sprawić, by organizacja, w której pracujemy, stała się miejscem bezpieczniejszym dla dzieci. Na przykład, jeśli słabą stroną organizacji jest to, że nie posiada ona polityki lub procedury ochrony dzieci, być może jest to pierwszy krok, który należy podjąć. A może organizacja powinna wprowadzić kodeks postępowania dla pracowników lub wytyczne dotyczące rekrutacji i selekcji?

Poproś grupy, aby określiły i uszeregowały pod względem ważności kluczowe obszary, którymi ich zdaniem należy się zająć w pierwszej kolejności. Co powinno być zrobione najpilniej i dlaczego?

Przeanalizuj jeden lub dwa przykłady z analizy SWOT każdej z grup i poproś uczestników, aby podzielili się działaniami, które podejmą w kontekście zidentyfikowanych priorytetów.

Zbierz ponownie wszystkich razem. Pokaż prezentację Powerpoint na temat [Standardów ICS](#) oraz schemat 11 kluczowych kroków potrzebnych do zbudowania bezpieczniejszej organizacji, aby pomóc w podsumowaniu tematu.

Alternatywą może być burza mózgów na temat strategii dalszego postępowania.

Pracując z całą grupą, weźcie na warsztat wszystkie listy słabych stron i zagrożeń i przeprowadźcie burzę mózgów na temat sposobów ich minimalizowania. Następnie omówcie listy mocnych stron i szans i jako grupa przeprowadźcie burzę mózgów na temat działań, które pozwolą je zmaksymalizować.

Wyłonione strategie wskażą kierunek dalszych działań i mogą posłużyć za podstawę do sporządzenia planu działania.

Ćwiczenie 2.3

Samooceana



Czas trwania

60 minut



Materiały

- [Arkusze 1a](#): Narzędzie do samooceny - tyle żeby wystarczyło dla każdego uczestnika lub każdego zespołu
- [Arkusze 1b](#): Sieć samooceny - tyle żeby wystarczyło dla każdego uczestnika lub każdego zespołu
- flamastry lub pisaki w trzech kolorach - po jednym zestawie dla każdego zespołu
- Kolorowe kropki w trzech kolorach w celu uzyskania informacji zwrotnej w przypadku korzystania z dużej sieci samooceny



Cele

- Przeprowadzenie audytu/przełgu tego, co i jak dobrze organizacja lub agencja partnerska robi w celu zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom.



Główne tezy

- Samooceana daje obraz organizacji i tego, na ile spełnia ona [Standardy ICS](#).
- Jeżeli uczestnicy nie są pewni, czy stosuje się środki ochrony dzieci, to z pewnością się ich nie stosuje.
- Samooceana pomaga organizacjom zdecydować, na czym należy się skupić w celu poprawy ochrony dzieci

Przygotowanie

Skopiuj Arkusz 1a: Narzędzie samooceny i Arkusz 1b: Sieć samooceny, tak aby wystarczyło dla każdego uczestnika/zespołu. Przeczytaj narzędzie samooceny i upewnij się, że wszystko rozumiesz, abyś mógł odpowiadać na pytania uczestników i udzielać precyzyjnych wyjaśnień.

Jeśli chcesz wykorzystać wizualną demonstrację sieci samooceny do przekazania informacji zwrotnej, przygotuj dużą sieć narysowaną na 4-6 arkuszach papieru sklejonych taśmą. Taką dużą sieć można wykorzystać tylko dla jednej organizacji (wtedy grupa będzie mogła zobaczyć podobieństwa i różnice zdań między pracownikami lub działami) albo dla dwóch lub więcej organizacji (wtedy grupa będzie mogła zobaczyć różnice i podobieństwa między organizacjami).

Przebieg

To ćwiczenie można przeprowadzić zespołowo lub indywidualnie. Dobrze przemyśl podział uczestników na zespoły. Jeśli w grupie jest po kilka osób z różnych organizacji, najlepiej, aby osoby z tej samej organizacji były zgrupowane razem. Ewentualnie każdy uczestnik może wykonać to ćwiczenie samodzielnie.

Rozdaj każdemu uczestnikowi/zespołowi kopie Arkusza 1a: Narzędzie samooceny. Wyjaśnij, że to narzędzie samooceny jest idealnym sposobem na zmierzenie, jak daleko (lub blisko!) dana organizacja jest w kwestii spełniania [Standardów ICS](#) i gdzie potrzebna jest poprawa.

Wyjaśnij, że w ramach narzędzia samooceny uczestnicy mają zastanowić się nad czterema standardami oraz nad tym, jak są one wdrażane w ich organizacji (organizacjach).

Zachęć grupy do zastanowienia się nad:

- ryzykiem i strategiami łagodzenia go zidentyfikowanymi podczas wcześniejszej sesji
- tym, które z ich działań pozytywnie wpływają na ochronę dzieci
- co ich organizacja powinna robić lepiej.

Każdemu standardowi przyporządkowanych jest sześć stwierdzeń lub kryteriów. Uczestnicy powinni zdecydować, które z nich:

A: są zrealizowane

B: są częściowo zrealizowane

C: nie są zrealizowane

Przemieszczaj się między uczestnikami, sprawdzając, czy wszyscy wiedzą, co mają robić. Zachęć uczestników do zadawania pytań, jeśli nie są czegoś pewni.

Na tę część ćwiczenia przeznacz około 20 minut.

Teraz rozdaj kopie Arkusza 1b: Sieć samooceny i daj każdemu zespołowi zestaw trzech różnokolorowych pisaków. Poproś uczestników, aby przenieśli swoje odpowiedzi z arkusza na sieć, która zilustruje, na jakim etapie znajduje się organizacja, jeśli chodzi o zapewnianie bezpieczeństwa dzieciom, oraz w jakich obszarach musi podjąć dalsze działania. Przeznacz na to 10-15 minut.

Ponownie zebraj całą grupę wokół siebie. Poproś uczestników, aby opowiedzieli o tym, co ćwiczenie pokazało im o ich organizacji, lub poproś ich o odtworzenie ich schematu, używając kolorowych kropek lub kolorowych markerów na dużej sieci.

Pokieruj dyskusję o tym, jakie są widoczne braki, gdzie są podobieństwa lub różnice i jak to się przekłada na przyszłość organizacji. Zwróć uwagę na fakt, że często braki dotyczą pisemnych polityk i procedur, szkoleń i odpowiedzialności. Można przedyskutować z grupą, że świadczy to o tym, że organizacje:

- często mają poczucie, że postępują właściwie, ponieważ ochrona jest dorozumiana. Powinna ona jednak być zapewniona wprost.
- nie nadają priorytetu szkoleniom, ponieważ uważają się, że pracownicy powinni rozumieć, co jest dobrą praktyką w odniesieniu do dzieci. Jednak często tak nie jest.
- wkładają więcej wysiłku w opracowywanie i wdrażanie polityk i procedur, a mniej w monitorowanie i ewaluację. Z działań związanych z rozliczalnością można wyciągnąć ważne wnioski i nie należy o nich zapominać ani ich pomijać.

Zakończ sesję, informując uczestników, że teraz przejdziecie do zastanowienia się, w jaki sposób uzupełnić te braki.

Kliknij tutaj, aby pobrać [internetowe narzędzie do samooceny](#) >>>

Arkusz 1a

Narzędzie do samooceny



Standard 1: Polityka	A	B	C
Organizacja posiada pisemną politykę ochrony dzieci, zatwierdzoną przez odpowiedni organ zarządzający, do której przestrzegania zobowiązani są wszyscy pracownicy i współpracownicy (w tym partnerzy).			
Polityka organizacji opiera się na Konwencji ONZ o prawach dziecka oraz innych konwencjach i wytycznych dotyczących dzieci.			
Polityka jest napisana w sposób jasny i zrozumiały, a także jest upubliczniana, promowana i szeroko rozpowszechniana wśród wszystkich zainteresowanych stron, w tym dzieci.			
Polityka jasno określa, że wszystkie dzieci mają równe prawa do ochrony i że niektóre dzieci są narażone na szczególne ryzyko i trudności w uzyskaniu pomocy ze względu na pochodzenie etniczne, płeć, wiek, wyznanie, niepełnosprawność, orientację seksualną.			
Polityka dotyczy ochrony dzieci przed krzywdzeniem wynikającym z niewłaściwego postępowania pracowników, współpracowników i innych osób, ze złych praktyk oraz z działań operacyjnych, które mogą zaszkodzić dzieciom lub narazić je na niebezpieczeństwo, np. z powodu niewłaściwego projektu i/lub realizacji.			
Organizacja jasno stwierdza, że ostateczną odpowiedzialność za zapewnienie bezpieczeństwa dzieciom ponoszą członkowie wyższej kadry kierowniczej (prezes i dyrektorzy) oraz kierownicy.			

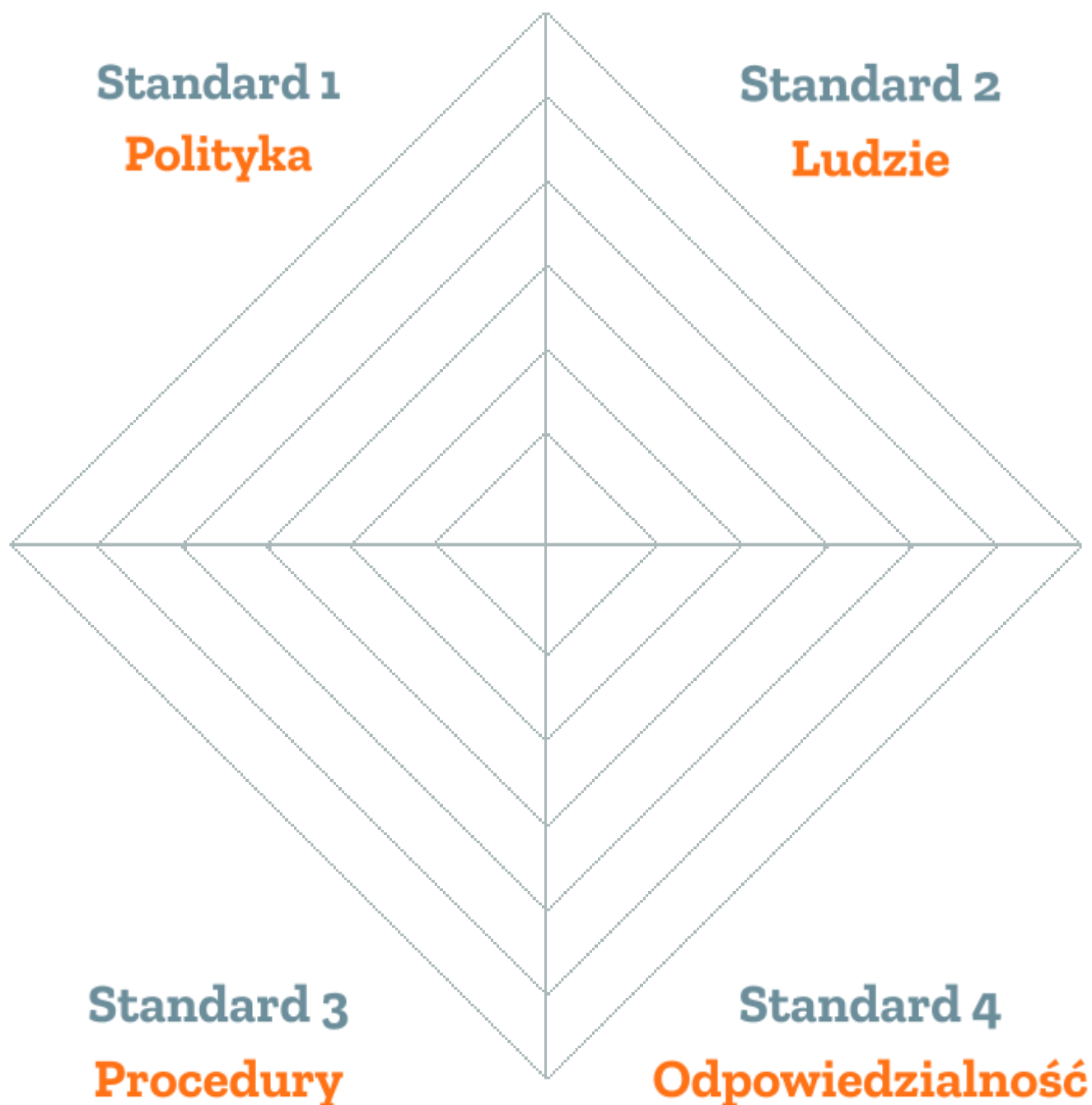
Standard 2: Ludzie	A	B	C
Istnieją pisemne wytyczne dotyczące zachowania (kodeks postępowania), które zawierają wskazówki dotyczące odpowiednich/oczekiwanych standardów zachowania dorosłych wobec dzieci oraz dzieci między sobą.			
Wszyscy członkowie personelu, wolontariusze i współpracownicy przechodzą szkolenie w zakresie ochrony dzieci, które obejmuje wprowadzenie do polityki i procedur organizacji w zakresie ochrony dzieci oraz naukę rozpoznawania symptomów krzywdzenia dzieci i właściwego na nie reagowania.			
Organizacja jest otwarta i świadoma w kwestiach związanych z ochroną dzieci, co pozwala na łatwe identyfikowanie, zgłaszanie i omawianie problemów. Pracownicy, partnerzy i współpracownicy mają dostęp do porad i wsparcia w przypadku pojawienia się podejrzeń lub incydentów. Umieją także wskazać źródła wsparcia dla dzieci i ich rodzin.			
Dzieciom uświadamia się ich prawo do ochrony przed przemocą i otrzymują one porady i wsparcie w zakresie zachowania bezpieczeństwa, w tym informacje dla dzieci, rodziców i opiekunów o tym, gdzie mogą szukać pomocy.			
Organizacja wyznacza kluczowe osoby na różnych szczeblach (w tym na szczeblu dyrektorów) jako osoby odpowiedzialne za ochronę dzieci z jasno określonymi obowiązkami, których zadaniem jest promowanie, wspieranie i komunikacja w zakresie ochrony dzieci oraz dbanie o skuteczne funkcjonowanie polityki ochrony dzieci.			
Organizacje partnerskie są zobowiązane do opracowywania minimalnych środków ochrony dzieci, odpowiednich dla ich organizacji, i są wspierane w tym zakresie.			

Standard 3: Procedury	A	B	C
Organizacja wymaga przeprowadzania lokalnego rozpoznania uwarunkowań prawnych, społecznych i dotyczących ochrony dzieci w kontekście, w którym działa.			
Istnieje odpowiedni proces zgłaszania incydentów i podejrzeń związanych z ochroną dzieci, oraz reagowania na nie, który jest zgodny z miejscowymi systemami postępowania w przypadku krzywdzenia dzieci (zgodnie z lokalnym rozpoznaniem).			
Identyfikacja i ograniczanie ryzyka związanego z ochroną dzieci są włączone do procesów oceny ryzyka na wszystkich poziomach, tzn. od identyfikacji ryzyka korporacyjnego po planowanie działań, w których dzieci uczestniczą lub które mają na nie wpływ.			
Zapewnia się odpowiednie zasoby ludzkie i finansowe w celu wspierania rozwoju i wdrażania środków ochrony dzieci.			
Istnieją jasne procedury, które krok po kroku informują o tym, jak bezpiecznie dokonywać zgłoszeń, i są powiązane z polityką i procedurami dyscyplinarnymi organizacji.			
Ochrona dzieci jest zintegrowana z istniejącymi procesami i systemami operacyjnymi (planowanie strategiczne, budżetowanie, rekrutacja, zarządzanie cyklem programu, zarządzanie wydajnością, zakupy itp.) i aktywnie się nią zarządza, dbając o to, by była elementem wszystkich kluczowych aspektów działalności.			

Standard 4: Odpowiedzialność	A	B	C
<p>Podjęto działania mające na celu monitorowanie zgodności z polityką i procedurami w zakresie ochrony dzieci oraz ich wdrażania poprzez specjalne środki i/lub włączenie ich do istniejących systemów zapewniania jakości, zarządzania ryzykiem, audytu, monitorowania i przeglądu.</p>			
<p>Istnieje system regularnego raportowania kluczowym kadrom kierowniczym, w tym na szczeblu dyrektorów, w celu śledzenia postępów i wyników w zakresie ochrony dzieci, w tym informacji na temat problemów i naruszeń ochrony dzieci.</p>			
<p>Organy zewnętrzne lub niezależne, takie jak kuratorium, komisje nadzoru, monitorują wyniki w tym obszarze i rozliczają kadre kierowniczą wyższego szczebla z działań związanych z ochroną dzieci.</p>			
<p>Jest zapewniona możliwość wykorzystania wiedzy zdobytej na podstawie doświadczeń praktycznych w rozwoju organizacji.</p>			
<p>Zasady i praktyki są regularnie poddawane przeglądom, a co trzy lata poddawane formalnej ocenie.</p>			
<p>O postępach, wynikach i wyciągniętych wnioskach informuje się kluczowych interesariuszy (w stosownych przypadkach kadry kierownicze oraz organy zewnętrzne lub niezależne) oraz uwzględnia się je w rocznych sprawozdaniach organizacji.</p>			

Arkusz 1b

Sieć samooceny



- A. zrealizowane
- B. na dobrej drodze
- C. niezrealizowane

Ćwiczenie 2.4

Zapewnianie powszechnego zaangażowania w proces



Czas trwania

45 minut



Cele

- Rozważenie, z którymi osobami z organizacji i spoza niej należy się konsultować podczas opracowywania polityki i procedur ochrony dzieci.



Główne tezy

- Ważne jest, by przy opracowywaniu polityki i procedur ochrony dzieci konsultować się z osobami wewnątrz i na zewnątrz organizacji
- W społeczności często istnieje wiedza i zasoby, które nie są rozpoznane

Przygotowanie

Narysuj na kartce papieru schemat z następnnej strony - Interesariusze w tworzeniu polityki ochrony dzieci - i przedstaw go grupie.

Przebieg

Zacznij sesję od wyjaśnienia, że interesariusz organizacji to osoba lub organizacja, która jest w znacznym stopniu zainteresowana daną organizacją i jej projektami. Zwróć uwagę na niektórych ważnych interesariuszy w organizacjach mających kontakt z dziećmi - są to dzieci, pracownicy, rodzice, a nawet społeczeństwo, ponieważ rozwijanie organizacji bezpiecznych dla dzieci leży w interesie nas wszystkich.

Wyjaśnij, że jednym z najważniejszych wyzwań przy opracowywaniu polityki i procedur ochrony dzieci jest przeprowadzenie konsultacji z najważniejszymi interesariuszami. Należy zwracać się do wszystkich zainteresowanych o przedstawienie pomysłów, sugestii i wyrażenie zgody.

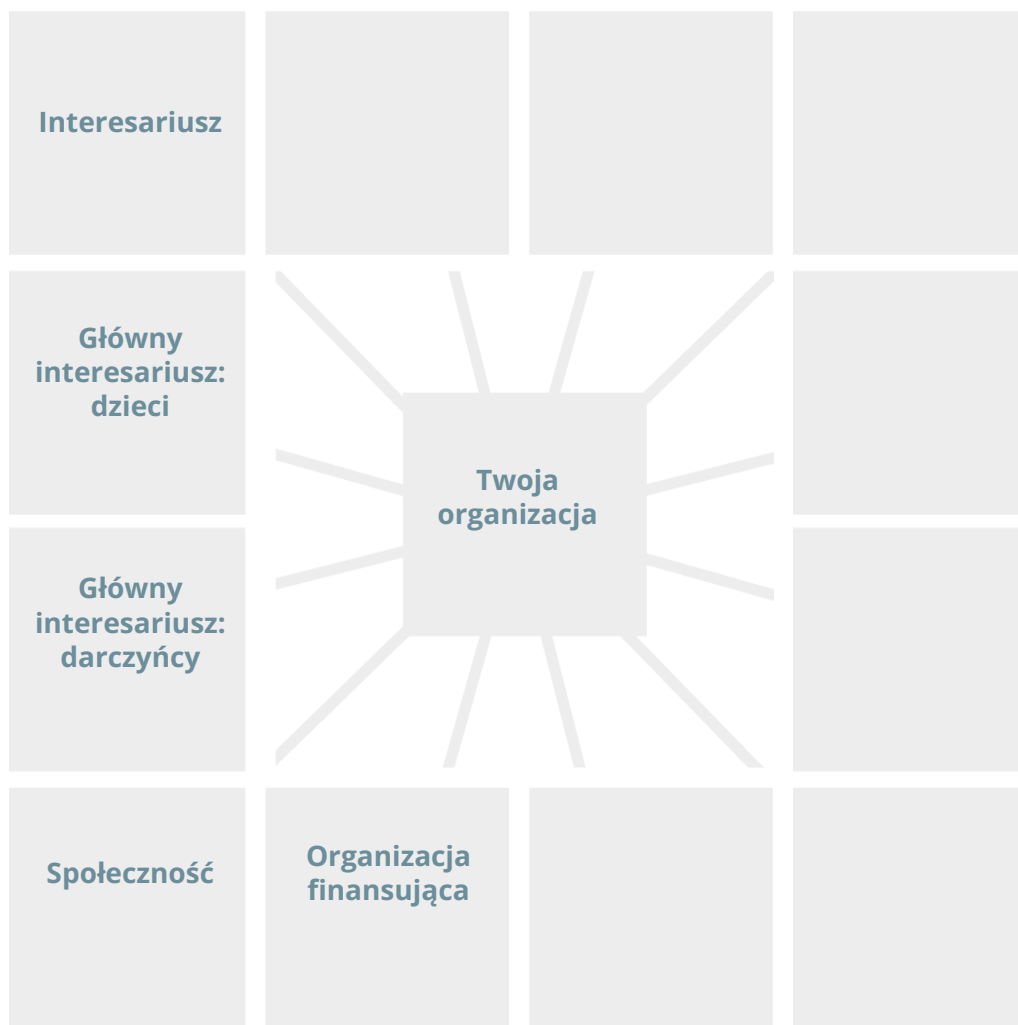
Rozdaj każdemu uczestnikowi czysty arkusz papieru. Poproś uczestników o narysowanie diagramu przedstawiającego różne części organizacji (mogą posłużyć się arkuszem Lista funkcji organizacji, s. 9) oraz o wypisanie kluczowych interesariuszy. Poproś uczestników, aby zastanowili się nad następującym pytaniem:

- Z kim należy się konsultować w sprawie opracowania polityki ochrony dzieci?

Poproś uczestników, aby pamiętali o kontaktach zewnętrznych, z którymi warto się konsultować, takich jak agencje partnerskie, przywódcy religijni i liderzy społeczności.

Poniższy schemat jest przykładową ilustracją, jaka może powstać.

Interesariusze w tworzeniu polityki ochrony dzieci



Użyj poniższych pytań, aby naprowadzić uczestników na to, co powinno znaleźć się w diagramie.

- Czy masz jakieś zasoby, ludzkie lub finansowe, aby wesprzeć tę pracę?
- Jeśli nie, co i w jakich ilościach może być potrzebne? Stworzenie przejrzystej polityki nie musi dużo kosztować, ale mogą pojawić się koszty związane z publikacją i szkoleniami.
- Czy sprawdziliście, co jeszcze jest dostępne, co robią inne podobne organizacje/projekty? Kto może być w stanie pomóc lub podzielić się wiedzą?

Przeznacz na to ok. 15 minut. Zbierz grupę ponownie i poproś o informacje zwrotne. Zapisz informacje zwrotne lub notatki na diagramie na tablicy.

Ćwiczenie 2.5

Pierwszy szkic



Czas trwania

60 minut



Materiały

- Kopie [arkusza 1c](#) i [arkusza 1d](#): Pisanie polityki
- Slajdy PowerPoint - powrót do prezentacji [Standardów ICS](#)
- Laptop i ekran. Można też użyć slajdów wydrukowanych na papierze.
- Papier do tablicy flipchart i markery
- Dodatkowy papier do notowania dla uczestników
- Przykładowa polityka ochrony dzieci



Cele

- Stworzenie pierwszego szkicu pisemnej polityki ochrony dzieci.



Główne tezy

- Jeśli pracownicy nie znają wytycznych co do tego, komu i w jaki sposób zgłaszać nadużycia, nieczęsto są one zgłaszane
- Polityka ochrony dzieci zawiera wytyczne dotyczące postępowania w przypadku krzywdzenia dzieci i musi być zgodna, tam gdzie to stosowne, ze specyficznym kontekstem kulturowym i wymogami prawnymi danego kraju.

Przygotowanie

Zrób kopie arkusza 1c i 1d: *Pisanie polityki* - po jednym dla każdego uczestnika.

Upewnij się, że masz przygotowaną prezentację Power Point lub, jeśli nie masz laptopa i ekranu, zorganizuj papierowe wydruki slajdów do rozdania.

Przebieg

Rozdaj arkusz 1c: Pisanie polityki i przeczytaj tekst z uczestnikami. Arkusz zawiera informacje o tym, co powinna zawierać polityka i na jakich zasadach się opiera.

Następnie przeczytaj proponowaną strukturę polityki zawartą w arkuszu, aby uczestnicy mieli jasny obraz tego, co mają zrobić.

Teraz dobierz uczestników w pary i rozdaj arkusz 1d. Powiedz, że dasz im około 20 minut na przygotowanie prostej polityki ochrony dzieci dla ich organizacji lub projektu. Pary w punktach wypisują, co będzie zawierała każda część ich polityki.

Zbierz grupę i poproś o informację zwrotną przy użyciu poniższych pytań:

- Jak im poszło?
- Co udało im się wymyślić?
- Jakie trudności napotkali?

Możesz poprosić uczestników, aby podzielili się tym, co napisali. Wyjaśnij, że jest to dobry sposób na wymianę pomysłów.

Zwróć uwagę uczestników na to, że w wyniku tej sesji mają teraz wstępny projekt polityki ochrony dzieci. Określili także niektóre z podstawowych zasad, na których będzie się opierać ich polityka ochrony dzieci.

Korzystając z prezentacji PowerPoint, przypomnij standardy opisane w części Jak [standardy ICS](#) mogą pomóc w budowaniu organizacji bezpiecznej dla dzieci.

Poprzednie sesje i ćwiczenia pokazały już, że dzieci mogą doznawać wielu różnych form krzywdzenia, oraz jak złożone są to zagadnienia. Jeśli pracownicy nie są świadomi procedur zgłaszania incydentów lub podejrzeń, zwłaszcza tego, z kim i w jaki sposób należy się kontaktować - takie przypadki nieczęsto będą ujawniane.

Polityka ochrony dzieci dostarcza wytycznych dotyczących postępowania w przypadku krzywdzenia dzieci, ale niezależnie od tego, jaka polityka zostanie

opracowana, musi ona być zgodna ze specyficznym kontekstem kulturowym i wymogami prawnymi danego kraju.



Arkusz 1c

Pisanie polityki



Polityka powinna opierać się na następujących zasadach

- Prawo dziecka do ochrony przed krzywdzeniem, nadużyciami i wykorzystywaniem, zgodnie z Konwencją ONZ o prawach dziecka (UNCRC)
- Dobro dziecka powinno być chronione i promowane
- W przypadku konfliktu interesów potrzeby dziecka są zawsze najważniejsze.
- Uznanie znaczenia rodziców, członków rodziny i innych opiekunów w życiu dzieci.
- Uznanie znaczenia współpracy z innymi agencjami partnerskimi w zakresie ochrony dzieci.
- Uznanie praw pracowników i wolontariuszy do udziału w szkoleniach i wsparcia.

Kluczowe rozważania

- Opracowanie prostej polityki, która wyraża filozofię waszej organizacji
- Polityka ochrony dzieci powinna określać, jaką komunikację na temat dzieci chce głosić wasza organizacja.
- Odwołanie do międzynarodowej/krajowej polityki, prawodawstwa lub wytycznych, które stanowią podstawę waszej polityki. Powiązanie jej z prawem dzieci do ochrony przed krzywdzeniem i wykorzystywaniem (UNCRC).
- Określenie ogólnych, ale praktycznych celów, uzasadnienia procedur i wytycznych, które z nich wynikają (jak w Standardzie 2)
- Uznanie potrzeby ochrony wszystkich dzieci bez względu na płeć, orientację seksualną, przynależność do grupy etnicznej, wyznanie, kulturę i niepełnosprawność
- Stosowanie jednoznacznej terminologii (pracownik, wolontariusz, partner, konsultant) oraz określenie, kogo dotyczy polityka
- Określenie statusu dokumentu, np. czy jest on obowiązkowy? Czy zatwierdziła go rada lub komisja?

Proponowana struktura polityki

Wprowadzenie

- Krótkie wprowadzenie do polityki, dlaczego została opracowana i kto jest nią objęty

Deklaracje /zobowiązania/wartości polityki

- W tym miejscu organizacja składa zapewnienia, że dba o ochronę dzieci przed krzywdzeniem oraz, w stosownych przypadkach, dąży do ich dobrego samopoczucia i rozwoju. Należy także odnieść się do ogólnej misji organizacji.

Jaki jest problem, którym chcemy się zająć?

- Przedstawienie sposobu, w jaki organizacja rozumie ochronę dzieci, problemu krzywdzenia dzieci oraz ogólnego ryzyka związanego z działalnością organizacji. Należy podać definicje.

Co zamierzamy z tym zrobić?

Jest to główna część polityki, która powinna zawierać i opisywać:

- ocenę ryzyka/sposoby ograniczania ryzyka
- bezpieczną rekrutację
- protokoły zachowania/kodeks postępowania
- edukację/szkolenia
- bezpieczne projektowanie programów
- komunikację/wytyczne
- obowiązki w zakresie zarządzania
- zgłaszanie/reagowanie na problemy
- wdrożenie i monitorowanie.

Ćwiczenie 2.6

Wzmocnienie istniejącej polityki



Czas trwania

30 minut



Materiały

- Papier do tablicy flipchart i markery
- Kopie istniejącej polityki zasad ochrony dzieci
- Tabela *Zidentyfikowane słabości/działania wzmacniające*



Cele

- Rozważenie, czy istniejąca polityka ochrony dzieci uwzględnia zagrożenia i strategie ograniczania ryzyka oraz czy jest zgodna ze standardami ochrony dzieci
- Przedstawienie sugestii dotyczących wzmocnienia istniejącej polityki



Główne tezy

- Polityki opracowane jakiś czas temu lub bez szerokich konsultacji zazwyczaj wymagają zmian, aby spełniały zamierzone cele.
- Polityka powinna obejmować wszystkie obszary organizacji, w których muszą być stosowane środki ochrony.
- Procedury wspierają politykę, dostarczając szczegółowych instrukcji na temat sposobu jej wdrażania.

Przygotowanie

Do przeprowadzenia tego ćwiczenia potrzebne będą:

- tablica flipchart i markery
- wyniki wcześniejszych ćwiczeń dotyczących ryzyka i strategii ograniczania ryzyka, samooceny oraz listy kontrolnej dla kierowników
- kopie istniejącej polityki ochrony dzieci
- tabela *Zidentyfikowane słabości/działania wzmacniające*

Przebieg

Podziel uczestników na zespoły; postaraj się, aby w zespole były osoby z jednego działu lub z tej samej organizacji.

Poproś każdy z zespołów o przejrzanie odpowiednich fragmentów polityk i procedur. Następnie, korzystając z tabeli, zespoły powinny:

- dokonać przeglądu ryzyka i strategii łagodzenia ryzyka oraz wypełnić kolumnę Analiza ryzyka
- przeanalizować luki zidentyfikowane w samoocenie/analizie SWOT i ich związek z analizą ryzyka, a następnie wypełnić drugą kolumnę
- zdecydować, jakie działania należy podjąć, aby wzmocnić istniejącą politykę w celu ograniczenia ryzyka i wypełnienia luk, a następnie wypisać działania, które należy podjąć: spisać kluczowe działania w kolumnie Lista kontrolna dla kierowników, a następnie wypełnić kolumny Ramy czasowe i Osoba odpowiedzialna.

Zbierz z powrotem całą grupę i poproś każdy z zespołów o przedstawienie swoich wniosków. Porozmawiajcie o wspólnych działaniach i rozważcie, czy grupy mogą się od siebie nawzajem uczyć, jakie działania podjąć.

Zidentyfikowane słabości/działania wzmacniające

	Co wymaga wzmocnienia		Działania, które należy podjąć		
	Analiza ryzyka	Samoocena organizacji/ SWOT	Lista kontrolna dla kierowników	Ramy czasowe	Osoba odpowiedzialna
Elementy polityki					
Zobowiązania i deklaracje					
Zapobieganie					
Rekrutacja					
Kodeks postępowania					
Zdjęcia/komunikacja					
Analiza ryzyka					
Reagowanie					
Postępowanie w razie zgłoszenia/ujawnienia					
Rola osoby / komisji odpowiedzialnej za ochronę dzieci					
Poufność					
Zgłaszanie					
Dochodzenie i wnioski					
Wdrażanie i monitorowanie					

Sesja 3

Wdrażanie polityki ochrony dzieci

Ćwiczenia w tej sesji mają pomóc uczestnikom zastanowić się nad sposobami wdrożenia polityki ochrony dzieci w ich organizacji. Celem jest opracowanie procedury zgłaszania oraz stworzenie mapy lokalnych zasobów i wsparcia, które mogą być przydatne we wdrażaniu polityki i reagowaniu na podejrzenia. Uczestnicy zastanowią się również, jakie inne działania są potrzebne, a także przeanalizują i pokonają przeszkody we wdrażaniu polityki. Ćwiczenia te są tym cenniejsze, że często organizacje opracowują dobre polityki, ale ich w pełni nie wdrażają.

Założenia sesji

Pomóc uczestnikom w opracowaniu procedur, które pozwolą w pełni wdrożyć politykę ochrony dzieci.

Cele sesji

- Opracowanie skutecznej i odpowiedniej procedury zgłaszania
- Określenie lokalnych zasobów i wsparcia, z których można korzystać przy wdrażaniu polityki i procedur, zwłaszcza w przypadku reagowania na problemy
- Opracowanie planu działania w celu wprowadzenia lub wzmocnienia polityk, wytycznych, systemów i procesów wspierających ochronę dzieci
- Określenie zmian w zakresie ról i obowiązków oraz potrzeb w zakresie budowania potencjału, tak aby pracownicy, wolontariusze i współpracownicy posiadali odpowiednie umiejętności i byli świadomi swoich obowiązków związanych z realizacją polityki
- Przewidywanie i pokonywanie potencjalnych przeszkód w realizacji polityki

Przygotowanie

W tej części znajdują się cztery ćwiczenia. Warto przeprowadzić je wszystkie, aby grupa miała jasny obraz tego, co jest potrzebne do wdrożenia polityki ochrony dzieci.

Przed rozpoczęciem sesji należy dokładnie zapoznać się z przebiegiem ćwiczeń. Upewnij się, że masz wszystkie potrzebne materiały, takie jak arkusze do rozdania, taśmę klejącą, papier do tablicy flipchart itp.

Ćwiczenie 3.1

Opracowywanie procedury zgłaszania



Czas trwania

60 minut



Materiały

- Papier do tablicy flipchart i markery
- [Arkusz 1d](#): *Scenariusze przypadków*
- [Arkusz 1e](#): *Opracowanie procedury*
- [Arkusz 1f](#): *Pusty schemat*



Cele

- Opracowanie pisemnej procedury zgłaszania podejrzeń krzywdzenia dzieci.



Główne tezy

- Wszyscy pracownicy muszą wiedzieć, co robić i komu powiedzieć, gdy obawiają się o bezpieczeństwo dziecka
- Im bardziej przejrzysta procedura, tym większe prawdopodobieństwo, że będzie ona przestrzegana
- Procedury muszą uwzględniać sposoby reagowania na wewnętrzne i zewnętrzne podejrzania krzywdzenia dzieci.

Przygotowanie

Zrób kopie scenariuszy z arkusza 1d: *Scenariusze przypadków* i zastanów się, które z nich będą najlepsze dla uczestników.

Jeśli podane scenariusze nie są typowe dla danej organizacji/projektu reprezentowanego w grupie, samodzielnie napisz bardziej trafne.

Przed przystąpieniem do prowadzenia sesji dokładnie zapoznaj się z ćwiczeniami, aby upewnić się, że potrafisz w sposób kompetentny poprowadzić uczestników i że posiadasz wszystkie potrzebne informacje.

Przebieg

Nadszedł dobry moment na podsumowanie tego, co zostało już omówione. Poprowadź krótką dyskusję, pytając uczestników:

- Jak jest obecnie? W jaki sposób zgłasza się podejrzenia dotyczące potencjalnego krzywdzenia dziecka?
- W jaki sposób rozpatrywane są podejrzenia i kto jest odpowiedzialny za zarządzanie tym procesem?
- Czego brakuje, a co działa dobrze? Być może warto zainspirować się innymi procedurami dyscyplinarnymi, na przykład związanymi z oskarżeniem o molestowanie seksualne.
- Czy organizacja ma wyznaczoną/mianowaną osobę odpowiedzialną za przyjmowanie skarg?

Wykorzystaj poniższe ćwiczenie, aby pomóc uczestnikom zastanowić się nad tymi pytaniami.

Dobierz uczestników w pary lub małe zespoły po trzy lub cztery osoby. Rozdaj każdemu zespołowi/każdej parze jeden lub dwa scenariusze przypadków z arkusza 1e: *Scenariusze przypadków*.

Daj każdemu zespołowi arkusz papieru i długopis. Poproś uczestników o przedyskutowanie niektórych scenariuszy i zanotowanie najważniejszych kwestii. Komu by to powiedzieli lub mogliby powiedzieć? Jak w tej chwili by rozpatrzono podejrzenie i czego brakuje?

Po około 15 minutach z powrotem zbierz całą grupę i kolejno omówcie każdą z sytuacji. Prawdopodobnie okaże się, że w istniejących procedurach panuje pewne zamieszanie i brak spójności. Niektórzy uczestnicy mogą mieć większe rozeznanie co do tego, jak należy postąpić, niż inni. Doświadczenie pokazuje

jednak, że jasne i dostępne polityki i procedury pomagają zapewnić właściwe postępowanie w takich sytuacjach.

Podsumuj pojawiające się problemy, szczególnie tam, gdzie występują niejasności. Sporządźcie listę działań, które pomogłyby w opracowaniu lub udoskonaleniu procedury zgłaszania.

Teraz rozdaj uczestnikom arkusz 1e: *Opracowanie procedury*.

Poproś uczestników, aby wrócili do swoich zespołów i skupili się na dwóch scenariuszach, które wcześniej omawiali.

Poproś uczestników o opracowanie procedury, która usprawniłaby reakcję na te sytuacje. Można ją przedstawić w formie schematu, podobnego do tego z arkusza 1e. Przeznacz na to 15 minut.

Podczas gdy uczestnicy wykonują to ćwiczenie, poproś ich, by zastanowili się również, kto mógłby być wyznaczonym inspektorem ochrony dzieci, gdyby mieli wskazać kandydata do tej roli w swojej organizacji.

Zbierz grupę i poproś o zaprezentowanie opracowanych procedur/ schematów.

Arkusz 1d

Scenariusze przypadków



1. Członek personelu (lub wolontariusz) widzi, jak pracownik projektu zatrudniony przez twoją agencję bije dziecko. Pracownik kijem wymierza karę dziecku, które ukradło jedzenie ze spiżarni.
2. Członek personelu/wolontariusz słyszy plotkę, że nowy członek zespołu, który został zatrudniony jako konsultant, odszedł z poprzedniej pracy w podejrzanych okolicznościach. Plotki dotyczą niewłaściwego zachowania wobec nieletnich chłopców w miejscowości, w której mieszkał.
3. Podczas rutynowej wizyty w domu podopiecznego widzisz, jak ojciec bije swoje małe dziecko skórzanym pasem. Dziecko jest w rozpaczce, a jego plecy i nogi są zakrwawione.
4. Kilka dziewcząt w obozie kręci się w okolicy zapasów żywności; podejrzewasz, że mogą one świadczyć usługi seksualne przedstawicielom organizacji pozarządowych w zamian za dodatkowe jedzenie.
5. Podczas wizyty w domu opieki dla dzieci niepełnosprawnych, który wspiera twoja organizacja, zauważasz, że niektóre dzieci mają na sobie bardzo brudne ubrania i wyglądają na nieumyte. Jedno dziecko na wózku inwalidzkim siedzi w zabrudzonych i mokrych spodniach.
6. Nowy pracownik organizacji pozarządowej robi zdjęcia młodym chłopcom za pomocą aparatu w telefonie. Daje chłopcom słodycze i papierosy, żeby pozwolili do zdjęć. Dzieci są ubrane, ale inni pracownicy są zaniepokojeni tym zachowaniem.

Arkusz 1e

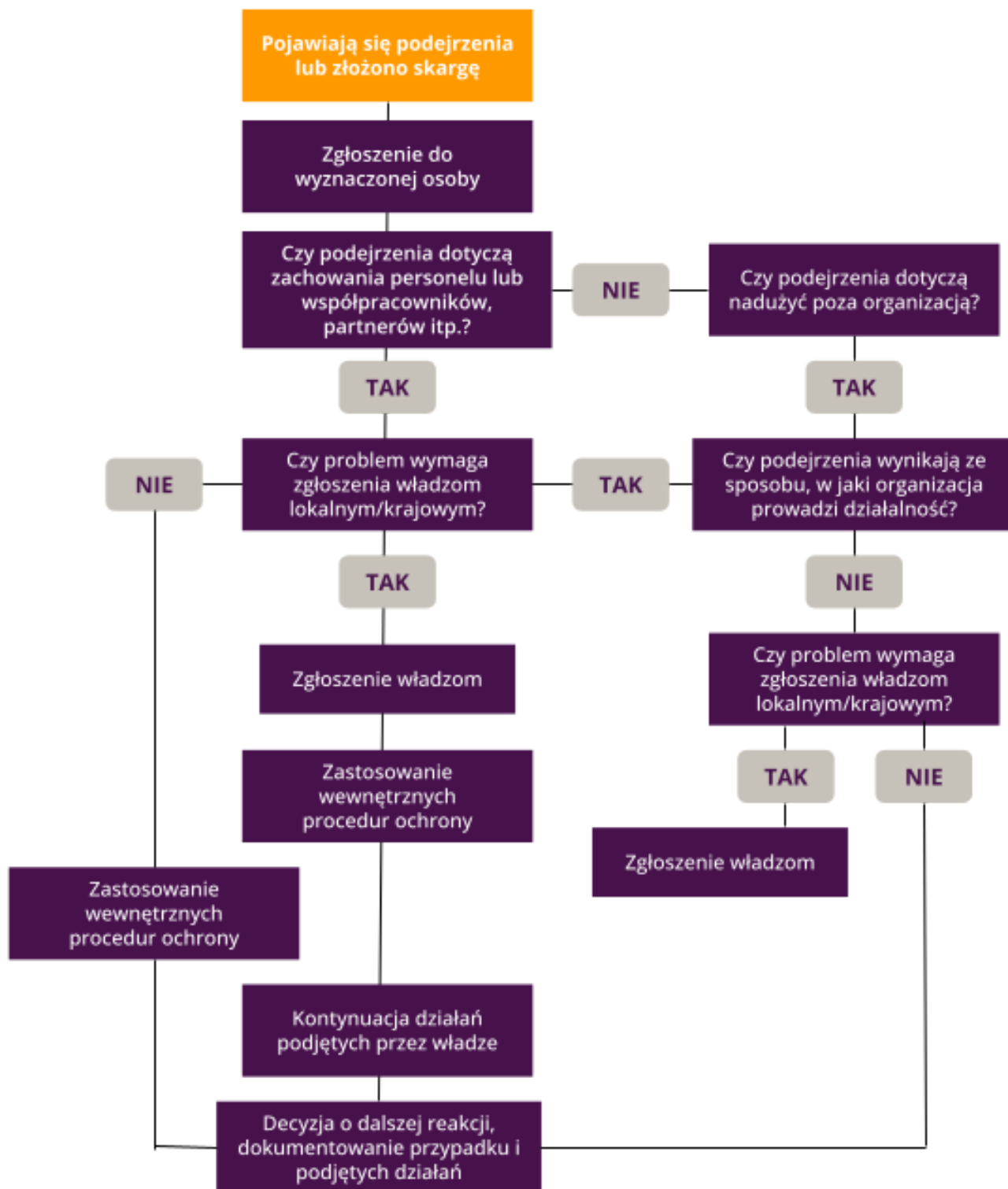
Opracowanie procedury



Zagadnienia do rozważenia

- Jak by postąpiono?
- Kto i kiedy zostałby poinformowany?
- Kto zostanie wyznaczony/
mianowany osobą odpowiedzialną?
- Kto będzie odpowiedzialny za zarządzanie procesem?
- W jaki sposób będzie to dokumentowane?
- Jak i komu zostanie przekazana sprawa?

Przykładowa procedura zgłaszania przypadków naruszenia ochrony dziecka



Ćwiczenie 3.2

Bariery powstrzymujące dzieci i dorosłych przed zgłaszaniem



Czas trwania

45 minut



Materiały

- Papier do tablicy flipchart i markery
- Długopisy
- Karteczki samoprzylepne lub kartki i taśma klejąca



Cele

- Ustalenie, co powstrzymuje dzieci i dorosłych przed zgłaszaniem przypadków krzywdzenia oraz upewnienie się, że polityka i procedury organizacji w możliwie największym stopniu uwzględniają te przeszkody.



Główne tezy

- Zdarza się, że dzieci i dorośli muszą pokonać wiele przeszkód, zanim podejrzenia dotyczące krzywdzenia spotkają się z odpowiednią reakcją.
- Wiele dzieci nie ma nikogo, z kim mogłyby porozmawiać o tym, co je spotyka.
- Często, jeśli dzieci mówią, nie wierzy się im lub osoba, której mówią, nie chce bądź nie jest w stanie podjąć działań, aby je chronić lub szukać pomocy.
- Polityka i procedury ochrony dzieci mogą pomóc w pokonaniu tych barier.
- Ważne jest także, aby pracownicy, dzieci i społeczności czuli/czuły się bezpiecznie i pewnie, dokonując zgłoszeń, oraz aby reagowano na nie w sposób skuteczny.

Przygotowanie

Zapoznaj się z przebiegiem ćwiczenia i zdecyduj, czy podzielisz uczestników na dwie czy cztery grupy. Będzie to zależało od liczby osób biorących udział w ćwiczeniu. Grupy powinny być na tyle małe, aby możliwa była efektywna współpraca, w którą każdy będzie mógł wnieść swój wkład.

Przed zajęciami zapisz dwa pytania na osobnych kartkach papieru: Na jednej kartce napisz:

A: Co powstrzymuje dzieci przed zgłaszaniem przypadków nadużyć ze strony pracowników organizacji?

Na innej kartce napisz:

B: Co powstrzymuje pracowników organizacji przed zgłaszaniem przypadków nadużyć ze strony ich współpracowników?

Każda grupa powinna otrzymać jedno z tych pytań, więc przygotuj odpowiednią liczbę kopii. Jeśli są cztery grupy, trzeba będzie przygotować po dwie kartki z każdym pytaniem.

Przebieg

Wprowadź ćwiczenie, mówiąc, że często trudno jest rozpoznać, że dziecko doznaje krzywdzenia. Musimy polegać na dostarczanych przez dziecko wskazówkach lub sygnałach, że coś jest nie tak. Dzieci muszą pokonać wiele przeszkód, zanim będą mogły komukolwiek o tym powiedzieć. Kiedy już to zrobią, osoby, którym o tym powiedzą, także muszą pokonać bariery, zanim podejmą odpowiednie działania, mimo że powszechnie wiadomo, co jest a co nie jest zgodne z prawem. Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy władze nie reagują na zgłoszenia krzywdzenia w odpowiedni sposób.

Wyjaśnij, że w tym ćwiczeniu uczestnicy będą budować mur z barier, a następnie próbować go zburzyć za pomocą rozwiązań. Narysuj ścianę na kartce papieru, aby zilustrować ten mur.

Podziel uczestników na dwa lub cztery zespoły, w zależności od liczby uczestników. Rozdaj każdej grupie jeden z przygotowanych wcześniej arkuszy:

A: Co powstrzymuje dzieci przed zgłaszaniem przypadków nadużyć ze strony pracowników organizacji? lub

B: Co powstrzymuje pracowników organizacji przed zgłaszaniem przypadków nadużyć ze strony ich współpracowników?

Poproś każdy zespół o narysowanie na arkuszu papieru ściany podobnej do twojej. Poproś uczestników, aby napisali krótkie notatki z odpowiedziami na pytania na samoprzylepnych karteczkach lub kartkach, które następnie przyklejają do poszczególnych cegieł muru. Przeznacz na to 10 minut.

Następnie poproś zespoły, które odpowiadały na pytanie A, aby wymieniły się swoimi ścianami z zespołami, które odpowiedziały na pytanie B. Grupy muszą teraz „zburzyć” te mury za pomocą rozwiązań. Dla każdej bariery grupa musi znaleźć rozwiązanie, zapisać je na karteczce i przykleić ją na lub obok odpowiedniej bariery.

Przyznaj, że w przypadku niektórych barier rozwiązania nie są oczywiste i łatwe. Rozwieś mury na ścianach sali lub rozłóż je na podłodze. Przeznacz na to 10 minut.

Teraz poproś grupę o przeczytanie informacji z murów innych zespołów i zbierz krótką informację zwrotną na temat każdego z nich, najpierw odnośnie do pytania A: „Co powstrzymuje dzieci przed zgłaszaniem przypadków nadużyć ze strony pracowników organizacji?” Jeśli dwa zespoły analizowały to samo pytanie, sprawdźcie, czy ich rozwiązania i bariery są podobne.

Następnie zróbcie to samo z zespołami, które analizowały pytanie B: „Co powstrzymuje pracowników organizacji przed zgłaszaniem przypadków nadużyć ze strony ich współpracowników?”. Zauważ, jak podobne są bariery i problemy w przypadku dorosłych i dzieci, i poproś zespoły o zastanowienie się, dlaczego tak jest.

Po zebraniu wszystkich informacji zwrotnych przeprowadź dyskusję w grupie, koncentrując się na następujących pytaniach:

- Czy wasza polityka i procedury zawierają rozwiązania?
- Czy organizacja powinna zrobić coś jeszcze, aby zachęcić do zgłaszania nadużyć?

Ćwiczenie 3.3

Mapowanie lokalnych zasobów



Czas trwania

30 minut



Materiały

- Kartki
- Długopisy
- Arkusz do rozdania: *Lista kontrolna lokalnych informacji i zasobów*



Cele

- Stworzenie mapy zasobów na poziomie krajowym i lokalnym, które pomogą organizacji w rozwiązywaniu problemów w ramach jej polityki ochrony.



Główne tezy

- Zdarza się, że dzieci i dorośli muszą pokonać wiele przeszkód, zanim podejrzenia dotyczące krzywdzenia spotkają się z odpowiednią reakcją.
- Wiele dzieci nie ma nikogo, z kim mogłyby porozmawiać o tym, co je spotyka.
- Często, jeśli dzieci mówią, nie wierzy się im lub osoba, której mówią, nie chce bądź nie jest w stanie podjąć działań, aby je chronić lub szukać pomocy.
- Polityka i procedury ochrony dzieci mogą pomóc w pokonaniu tych barier.
- Ważne jest także, aby pracownicy, dzieci i społeczności czuli/czuły się bezpiecznie i pewnie, dokonując zgłoszeń, oraz aby reagowano na nie w sposób skuteczny.

Przygotowanie

Podziel uczestników na małe zespoły, najlepiej grupując ze sobą osoby pracujące na poziomie krajowym i na poziomie projektu.

Rozdaj każdej grupie arkusz: Lista kontrolna lokalnych informacji i zasobów i poproś o zapisanie na kartkach informacji, które są istotne na poziomie krajowym lub lokalnym w regionie, w którym pracują.

Zbierz kartki i połącz je w jedno ogólne źródło informacji.

Arkusz do rozdania



Lista kontrolna lokalnych informacji i zasobów

Zasoby prawne

- Szczegółowe informacje o wszelkich organach rządowych i organizacjach mających ustawowe uprawnienia w zakresie ochrony dzieci.
- Podsumowanie przepisów prawnych regulujących opiekę/ochronę/bezpieczeństwo dzieci.
- Konwencje międzynarodowe, których kraj jest sygnatariuszem lub które ratyfikował (np. Konwencja ONZ o prawach dziecka).
- Krótka analiza wdrażania/egzekwowania przepisów prawnych, o ile jest znana.
- Podejście lokalnej policji w sprawach przestępstw związanych z napaścią na dzieci oraz prawdopodobieństwo ścigania takich przestępstw.
- Wiek uprawniający w danym kraju do współżycia i przepisy regulujące tę kwestię.

Inne organizacje

Służba zdrowia, organizacje pozarządowe, fora międzyorganizacyjne

- Szczegółowe informacje o usługach zdrowotnych i innych, z których można skorzystać w ramach pomocy ofierze.
- Szczegółowe informacje o organizacjach pozarządowych i innych, odpowiednich organach i sieciach zawodowych, w tym o wszelkich lokalnych wspólnych rozwiązaniach dotyczących ochrony dzieci, HIV, ośrodków dla kobiet lub bezpiecznych mieszkań.
- Nawiązanie kontaktu z instytucjami akademickimi zajmującymi się prawami dziecka.
- Zidentyfikowanie i nawiązanie kontaktu z lokalnymi i międzynarodowymi organizacjami pozarządowymi i innymi organizacjami zajmującymi się ochroną i prawami dziecka lub programami pomocowymi, które dotyczą dzieci.

Społeczność

- Informacje na temat rodzajów zachowań obserwowanych w okolicy, które mogą być szkodliwe dla dzieci.
- Zidentyfikowanie i udokumentowanie szkodliwych praktyk, takich jak wczesne małżeństwa, ceremonie inicjacyjne i okaleczanie żeńskich narządów płciowych.
- Szczegóły dotyczące nieformalnych/społecznościowych mechanizmów wymierzania sprawiedliwości i zapewniania ochrony oraz ich funkcjonowania.
- Zebranie informacji o zasobach społeczności lokalnej, takich jak lokalne grupy wsparcia, wspólnoty lokalne i grupy wyznaniowe oraz zorganizowane zajęcia dla dzieci, które mogą być pomocne w pracy na rzecz ochrony dzieci.

Ćwiczenie 3.4

Strategia wdrażania - określanie działań



Czas trwania

45 minut



Materiały

- Arkusz 1f: *Narzędzie do planowania działań wdrożeniowych*. Każdy uczestnik będzie potrzebował jednego egzemplarza

Wskazówka dla trenera: Jeśli wszyscy uczestnicy pochodzą z tej samej organizacji, najlepiej będzie przeprowadzić to ćwiczenie w dużej grupie.



Cele

- Opracowanie planu działania, dzięki któremu polityka i procedury ochrony dzieci zostaną rozpowszechnione w całej organizacji.



Główne tezy

- Polityka ochrony dzieci jest tak dobra, jak ludzie, którzy ją realizują. Coś, co istnieje tylko na papierze nie ochroni dzieci.
- Brak jasnego planu działania w zakresie wdrażania polityki ochrony dzieci nie pomoże w zapewnieniu im bezpieczeństwa.
- Wszyscy pracownicy muszą być świadomi polityki, przejść przeszkolenie w tym zakresie i rozumieć, jak się ona do nich odnosi.
- Wdrażanie polityki i procedur ochrony dzieci ma wpływ na funkcjonowanie każdej organizacji.

Przygotowanie

Wykonaj kopie [arkusza 1f](#): *Narzędzie do planowania działań wdrożeniowych*.

Przebieg

Poproś uczestników, aby zastanowili się, jakie mogą być podstawowe elementy strategii wdrażania. Co muszą zrobić, aby upewnić się, że polityka jest efektywnie wykorzystywana przez organizację?

Wyjaśnij grupie, że zamierzasz pomóc jej w opracowaniu szczegółowego planu działania dotyczącego wdrożenia polityki ochrony dzieci, czyli wprowadzenia jej w życie, dopilnowania, by wszyscy o niej wiedzieli i rozumieli, jak działa polityka i procedury.

Wyjaśnij, że kluczem do sukcesu jest całkowita jasność w kwestii wdrażania polityki; brak jasności może uniemożliwić jej skuteczne wdrożenie. Często pomocne jest zastanowienie się nad innymi zmianami polityk, które miały miejsce i tym, w jaki sposób zostały wprowadzone w danej organizacji.

- Co się sprawdziło i dlaczego?
- Jak to zostało przedstawione?
- Jak to wyglądało?
- W jaki sposób polityki i inne informacje są przekazywane w całej organizacji?

Podziel uczestników według własnego uznania: na pary, małe zespoły lub niech pracują samodzielnie. Rozdaj każdemu z nich kopię [arkusza 1f](#): *Narzędzie do planowania działań wdrożeniowych*.

Poproś uczestników, aby pracując indywidualnie lub w małych zespołach, zaczęli tworzyć plan wdrożenia polityki w całej organizacji. Poinformuj grupę, że będą to robić w trzech etapach. Ogólny plan powinien zawierać następujące informacje:

- kiedy, w jaki sposób i kto będzie zaangażowany
- odpowiednie zaangażowane osoby/ stanowiska i ich obowiązki
- możliwe przeszkody w pomyślnym wdrożeniu i co można zrobić, aby je przezwyciężyć
- w jaki sposób plan realizacji będzie monitorowany w przyszłości, określając:
- co można zmierzyć, przez kogo, jak i kiedy
- jak zmierzyć sukces.

W tym pierwszym etapie uczestnicy powinni wypełnić:

- obszar działania
- kto jest odpowiedzialny
- do kiedy będzie zrobione.

Arkusz 1f



Narzędzie do planowania działań wdrożeniowych

Obszar działania	Kto jest odpowiedzialny?	Do kiedy będzie zrobione?	Jak będziemy monitorować działania? (Środki weryfikacji)	Skąd będziemy wiedzieć, że się udało? (Wskaźniki)	Kiedy będziemy monitorować działania?
Polityki/ wytoczne					
Procesy i systemy					
Role i obowiązki					
Budowanie potencjału					

Ćwiczenie 3.5

Strategia wdrażania - identyfikacja barier



Czas trwania

30-50 minut



Materiały

- Arkusze papieru i flamastry dla każdego zespołu
- Narzędzie do planowania działań wdrożeniowych, które uczestnicy zaczęli wypełniać



Cele

- Zidentyfikowanie problemów, które mogą uniemożliwić wdrożenie polityki ochrony dzieci w całej organizacji i we współpracy z agencjami partnerskimi.



Główne tezy

- Sama pisemna polityka i procedury ochrony dzieci nie zapewnią im bezpieczeństwa. Ich sukces zależy od zaangażowania i zrozumienia ze strony osób, które z nich korzystają.
- Identyfikując bariery utrudniające skuteczne wdrożenie, można opracować odpowiednie rozwiązania.

Przygotowanie

Jest to drugi etap opracowywania strategii wdrażania.

Aby przygotować się do tego ćwiczenia, dobrze byłoby, gdybyś sam też je wykonał. Zastanów się nad ewentualnymi przeszkodami we wdrażaniu polityki i procedur ochrony dzieci w organizacji. Rozważ, jakie rozwiązania i działania można podjąć, aby je przezwyciężyć. Pomoże ci to prowadzić dyskusję w sposób świadomy i przemyślany.

Przebieg

Przedstaw uczestnikom cel ćwiczenia, a mianowicie zidentyfikowanie barier i trudności, jakie mogą napotkać uczestnicy podczas wdrażania polityki i procedur ochrony dzieci.

Uczestnicy mogą kontynuować pracę w tych samych parach lub grupach, można też połączyć kilka par lub dwie grupy, aby się wzajemnie wspierały. Wyjaśnij, że będą korzystać z *Diagramu pola siłowego*, aby zidentyfikować bariery i możliwe rozwiązania służące ich usunięciu.

Diagram pola siłowego

Obecna sytuacja:

Cel:

Siły napędowe



Cel

Siły ograniczające



Poproś każdą z grup o przygotowanie takiego schematu na arkuszu papieru.

Poproś każdą z grup o wybranie osoby, która będzie pełniła rolę protokolanta. Osoba ta powinna zapisywać na arkuszu siły napędowe i ograniczające, w miarę jak inni członkowie grupy je wymieniają.

Rozdaj lub zaprezentuj zasady ćwiczenia (zob. poniżej), aby pobudzić pomysły i zapewnić skupienie.

Zasady ćwiczenia

- Nie zmieniaj tego, co zostało powiedziane, i pamiętaj, żeby nie krytykować żadnych pomysłów.
- Na tym etapie dążycie do uzyskania jak największej liczby pomysłów. Zawęźcie listę później.
- Korzystajcie nawzajem ze swoich pomysłów. Na przykład jeden z członków grupy może powiedzieć coś, co zainspiruje innych.
- Kreatywne pomysły są mile widziane.

Zacznij od poproszenia grup o zdefiniowanie aktualnej sytuacji, czyli tego, jak jest obecnie w ich organizacjach, oraz co chcieliby zmienić lub poprawić.

Powinni to zapisać na *Diagramie pola siłowego*.

Zachęć grupy do uzgodnienia celu, korzystając z Narzędzia do planowania działań wdrożeniowych. Kiedy mają uzgodniony cel, zapisują go na *Diagramie pola siłowego*.

Teraz grupy powinny zidentyfikować siły napędowe i ograniczające. Siły napędowe to działania, umiejętności, wyposażenie, procedury, osoby, kultura itp. które pomagają w osiągnięciu celu.

Siły ograniczające to bariery, które utrudniają osiągnięcie celu.

Poproś grupy o zadanie sobie pytania: „*Co napędza nas w dążeniu do celu?*”.

W miarę jak członkowie grupy wymieniają odpowiedzi, protokolant powinien zapisywać je po lewej stronie *Diagramu pola siłowego*. Kontynuuj tę czynność do momentu spisania wszystkich sił napędowych.

Teraz poproś grupy o zadanie sobie pytania: „*Co może nas ograniczać (powstrzymać) w dążeniu do celu?*”.

Kiedy członkowie grupy wymieniają odpowiedzi, protokolant zapisuje je po prawej stronie *Diagramu pola siłowego*. Kontynuuj tę czynność, dopóki nie zostaną spisane wszystkie siły ograniczające.

Jako trener, będziesz wiedział, że nadszedł czas na zakończenie ćwiczenia, kiedy:

- każdy miał szansę wziąć udział
- nie ma już więcej pomysłów
- wystosowałeś „ostatnie wezwanie” do zgłaszania pomysłów.

Teraz poproś grupy o uszeregowanie sił napędowych i ograniczających pod względem ważności. Mogą również zacząć eliminować siły ograniczające i

podkreślać napędowe. Grupy mogą stwierdzić, że posortują siły napędowe i ograniczające na podstawie wspólnych tematów.

Na koniec poproś grupy o przedstawienie dowodów na istnienie sił napędowych i ograniczających. Celem ćwiczenia jest wyeliminowanie jak największej liczby sił ograniczających przy wykorzystaniu dostępnych zasobów, tak aby siły napędowe mogły przeważać w kierunku osiągnięcia celu.

Po zakończeniu ćwiczenia zbież z powrotem całą grupę. Poproś każdy z zespołów o podzielenie się swoimi spostrzeżeniami. Rozwieś diagramy w całej sali. Przeznacz na to około 5 minut.

Pokieruj dyskusją na temat możliwych rozwiązań dla wszelkich nieusuniętych barier. Pytaj uczestników o ich opinie oparte na własnym doświadczeniu i kompetencjach.

Wróć do narzędzia do planowania działań wdrożeniowych, aby sprawdzić, czy określone tam działania obejmują siły napędowe, które zostały zidentyfikowane w celu pokonania barier.

Ćwiczenie 3.6

Strategia wdrażania - monitorowanie i ocena działań



Czas trwania

50 minut



Materiały

- Narzędzie do planowania działań wdrożeniowych, które uczestnicy zaczęli wypełniać



Cele

- Pomóc uczestnikom określić, w jaki sposób monitorować i oceniać wdrażanie polityki i procedur ochrony dzieci w ich organizacji.

Przygotowanie

Jest to trzeci etap opracowywania strategii wdrażania i polega na określeniu, jak będzie monitorowane wdrożenie planu.

Przebieg

Uczestnicy powinni powrócić do pracy w tych samych parach lub zespołach, co w [ćwiczeniu 3.4.](#)

Wyjaśnij zespołom, że aby monitorować i oceniać skuteczne wdrażanie polityki i procedur ochrony dzieci w ich organizacji, muszą określić, jak definiują sukces. W tym celu muszą uzgodnić, czego oczekują w wyniku podjętych działań - określić wskaźniki - oraz jak dowiedzą się, czy działania były skuteczne - środki weryfikacji.

Poproś grupy o uzupełnienie Narzędzia do planowania działań wdrożeniowych. Przeznacz na to 20 minut.

Zbierz ponownie całą grupę i poproś każdy zespół o przedstawienie maksymalnie trzech kluczowych działań, a także zaproponowanych wskaźników i sposobów weryfikacji.

Sesja 4

Role i obowiązki w zakresie ochrony dzieci

Ćwiczenia w tej sesji mają pomóc uczestnikom w zrozumieniu różnych ról i obowiązków, jakie pełnią poszczególne osoby w zakresie ochrony dzieci. Pokazują także, jak przekazywać informacje na ten temat i angażować kierownictwo.

Założenia sesji

Pomóc uczestnikom w ustaleniu ról i obowiązków związanych z ochroną dzieci.

Cele sesji

- Podkreślenie, jakie każdy w organizacji ma role i obowiązki w zakresie ochrony dzieci.
- Określenie konkretnych ról, jakie odgrywają kierownicy i wyznaczeni inspektorzy ochrony dzieci.
- Opracowanie strategii zaangażowania kierownictwa w temat ochrony dzieci.
- Opracowanie planu komunikacji w zakresie kwestii związanych z ochroną dzieci

Przygotowanie

W tym rozdziale znajdują się trzy ćwiczenia: wybierz te, które są najbardziej odpowiednie dla grupy, z którą pracujesz. Ćwiczenie [4.1.](#) jest przydatne dla wszystkich grup. Ćwiczenie [4.2.](#) może być wykorzystane, jeśli grupa jest zainteresowana kwestią zaangażowania kierownictwa w ochronę dzieci. Ćwiczenie [4.3.](#) i materiały z niego mogą być wykorzystane przez grupy, które chcą opracować materiały komunikacyjne.

Po wybraniu ćwiczenia lub ćwiczeń, które zamierzasz przeprowadzić, przeczytaj uważnie ich przebieg, aby lepiej pokierować sesją.

Upewnij się, że masz wszystkie potrzebne materiały, np. arkusze do rozdania, taśmę klejącą itp.

Ćwiczenie 4.1

Role i obowiązki w zakresie ochrony dzieci



Czas trwania

30 minut



Materiały

- Arkusze do rozdania: *Karty obowiązków* (jeden zestaw dla każdego zespołu)
- Slajd lub rysunek matrioszki



Cele

- Określenie ról i obowiązków związanych z ochroną dzieci.



Główne tezy

- Wszyscy są odpowiedzialni za ochronę dzieci.
- Inspektor ochrony dzieci jest ważny, ale nie ponosi odpowiedzialności za zapewnienie ochrony dzieci w organizacji.
- Aby organizacja była „bezpieczna”, wszyscy muszą wypełniać swoje role w zakresie ochrony dzieci.

Przygotowanie

Przed rozpoczęciem przygotuj salę, ustawiając na środku cztery krzesła. Przygotuj również odpowiednią liczbę kartek z listą obowiązków dla każdej grupy.

Przebieg

Poproś uczestników, aby opisali, czym jest matrioszka. Matrioszki to rosyjskie lalki, które umieszczone jedna w drugiej tworzą jedną większą lalkę. Przed rozpoczęciem ćwiczenia upewnij się, że wszyscy znają ten koncept. Jeśli chcesz, możesz zamiast matrioszki użyć czegoś lokalnego, np. zestawu miseczek, które mieszczą się jedna w drugiej.

Poproś czterech ochotników, aby wcielili się w role: kierownika, specjalisty pełniącego określoną funkcję (np. może to być pracownik działu kadr lub specjalista ds. programu), inspektora ochrony dzieci oraz wszystkich. Ochotnicy siadają na krzesłach na środku sali.

Cztery poziomy odpowiedzialności



Podziel grupę na mniejsze zespoły i rozdaj każdemu z nich taki sam zestaw kart obowiązków. Poproś zespoły, aby kładły swoje karty przed ochotnikami, zgodnie z tym, który obowiązek pasuje do danej roli.

Następnie całą grupą sprawdźcie, gdzie leżą jakie karty, i w razie potrzeby poprzesuwasjcie je. Rozwiązanie jest następujące:

- Kierownik z czterema obowiązkami - najmniejsza lalka
- Inspektor z pięcioma obowiązkami, specjalista z sześcioma obowiązkami
- Najwięcej obowiązków spoczywa na wszystkich (dziewięć) - największa lalka.
Możesz poprosić ochotników, aby ustawili się tak, jakby byli tymi lalkami.

Należy upewnić się, że uczestnicy zrozumieli wnioski z ćwiczenia, a mianowicie, że w kwestiach dotyczących ochrony dzieci nikt nie powinien polegać wyłącznie na wyznaczonym inspektorze. Wszyscy jesteśmy w pełni odpowiedzialni za wdrażanie środków ochrony dzieci.

Arkusz do rozdania

Karta obowiązków



Wydrukuj te dwie strony i potnij je na pojedyncze karty.

Zapoznanie się z polityką ochrony dzieci WSZYSCY	Świadomość zagadnienia krzywdzenia i zagrożeń dla dzieci WSZYSCY	Przestrzeganie kodeksu postępowania WSZYSCY
Bycie czujnym WSZYSCY	Zapobieganie krzywdzeniu /ochrona dzieci WSZYSCY	Zgłaszanie podejrzeń WSZYSCY
Zapewnienie wdrożenia polityki ochrony dzieci KIEROWNICY	Promowanie dobrych praktyk i kwestionowanie złych praktyk WSZYSCY	Egzekwowanie kodeksu postępowania i monitorowanie jego przestrzegania KIEROWNICY
Prezentowanie i promowanie kultury otwartości/świadomości dla wszystkich WSZYSCY	Zajęcie się podejrzaniem nadużyć zgłoszonymi przez personel INSPEKTOR 5	Nadzorowanie wdrażania polityki ochrony dzieci i regularne monitorowanie jej realizacji KIEROWNICY
Zarządzanie wszystkimi aspektami zgłaszania i reagowania na incydenty KIEROWNICY	Prowadzenie szkoleń INSPEKTOR 4	Networking międzynarodowy i regionalny INSPEKTOR 3
Udzielanie współpracownikom porad w zakresie bezpieczeństwa INSPEKTOR 1	Ogólna koordynacja działań w zakresie ochrony INSPEKTOR 2	Informowanie dzieci o procedurach składania skarg oraz wszelkich podejrzeń/nadużyć WSZYSCY

<p>Dopilnowanie, aby wszyscy nowi pracownicy zostali zweryfikowani / sprawdzeni przez policję SPECJALISTA</p>	<p>Sprawdzanie, czy zdjęcia dzieci nie naruszają zasad ochrony dzieci SPECJALISTA</p>	<p>Ocenianie przyszłych partnerów pod kątem tego, czy mają kontakt z dziećmi lub wywierają na nie wpływ. SPECJALISTA</p>
<p>Przeprowadzanie oceny ryzyka związanego z zajęciami/imprezami z udziałem dzieci SPECJALISTA</p>	<p>Uwzględnianie oceny ryzyka związanego z ochroną dzieci w opracowywaniu projektu SPECJALISTA</p>	<p>Monitorowanie systemów informatycznych w celu zapewnienia, że ich użytkowanie nie narusza zasad ochrony dzieci. SPECJALISTA</p>

Ćwiczenie 4.2

Angażowanie kadry kierowniczej



Czas trwania

30 minut



Materiały

- Kartki ze scenariuszami lub rolami.



Cele

- Opracowanie strategii i przećwiczenie angażowania kadry kierowniczej w kwestie ochrony dzieci.



Główne tezy

- Kierownicy mogą niechętnie podejmować działania na rzecz ochrony dzieci bez uzasadnionych powodów i dowodów potwierdzających taką potrzebę.
- Niektórzy kierownicy będą mieli problemy z przekonaniem innych.
- Zaangażowanie w ochronę dzieci wszystkich interesariuszy, w tym kierownictwa, wymaga umiejętnego przedstawiania argumentów wspierających takie podejście.

Przygotowanie

Przygotuj odpowiednią liczbę kartek ze scenariuszami/rolami dla zespołów lub poszczególnych uczestników.

Przebieg

Poproś o zgłoszenie się czterech ochotników: dwóch z nich wcieli się w role kierowników, a pozostali dwaj - członków personelu, którzy muszą przekonać swojego kierownika, że w całej organizacji należy przyjąć i wdrożyć politykę i środki ochrony dzieci. Podziel pozostałych uczestników na dwa zespoły, przydzielając do każdego zespołu po jednej parze ochotników. Początkowo zespoły będą pracować oddzielnie.

Daj każdemu z kierowników kartkę ze scenariuszem. Powinni oni zachować je w tajemnicy:

Kierownik 1

Nie jesteś zwolennikiem polityki ochrony dzieci. Uważasz, że osobom pracującym z dziećmi zależy na ich dobru i że wprowadzając taką politykę, da się im do zrozumienia, że są podejrzani o krzywdzenie dzieci. Wasza organizacja realizuje programy od wielu lat i przynoszą one dobre rezultaty, nigdy nie było żadnych skarg i nie ma potrzeby poddawania programów ocenie ryzyka.

Kierownik 2

Jesteś zwolennikiem polityki ochrony dzieci, ale centrala jej nie popiera. Dwukrotnie próbowałeś poruszyć tę kwestię, ale bezskutecznie. Centrala zapytała cię, jakie są dowody na to, że taka polityka jest potrzebna, i wyraziła obawę, że jej wprowadzenie zmieni sposób funkcjonowania organizacji. Nie chcesz ponownie forsować tej kwestii, nie mając dobrych argumentów na poparcie swojej prośby.

Każdy zespół, nie znając scenariusza kierownika, opracowuje strategię przekonania go, że polityka ochrony dzieci jest potrzebna. Przeznaczcie na to 10 minut.

Ochotnicy wcielają się w role pracownika i kierownika i odgrywają scenkę spotkania, podczas którego pracownik musi przekonać kierownika. Kierownik reaguje zgodnie ze swoim scenariuszem.

Oba zespoły obserwują scenkę. Jeśli ich człowiek utknie w martwym punkcie, zespół może „poprosić o czas” i naradzić się. Na każdą ze scenek przeznacz maksymalnie 15 minut.

Zbierz wszystkich z powrotem w jedną grupę. Poczekaj chwilę, aż ochotnicy wyjdą z roli. Poproś zespoły o podzielenie się swoimi wrażeniami:

- Co było wyzwaniem?
- Jak poradziście sobie z wyzwaniami?
- Co z tego wyniesiecie, aby wykorzystać w rozmowie z przełożonym?

Ćwiczenie 4.3

Angażowanie kadry kierowniczej (ćwiczenie alternatywne)



Czas trwania

60 minut



Materiały

- Arkusze do tablicy flipchart
- Markery
- Taśma klejąca



Cele

- Rozwijanie strategii i nabieranie wprawy w angażowaniu kadry kierowniczej w kwestie ochrony dzieci.



Główne tezy

- Kierownicy mogą niechętnie podejmować działania na rzecz ochrony dzieci bez uzasadnionych powodów i dowodów potwierdzających taką potrzebę.
- Niektórzy kierownicy będą mieli problemy z przekonaniem innych.
- Zaangażowanie w ochronę dzieci wszystkich interesariuszy, w tym kierownictwa, wymaga umiejętnego przedstawiania argumentów wspierających takie podejście.

Przebieg

Weź cztery arkusze papieru. Na pierwszym z nich napisz „Zdecydowanie się zgadzam”, na drugim „Zgadzam się”, na trzecim „Zdecydowanie się nie zgadzam”, a na czwartym „Nie zgadzam się”. Przyklej każdy z arkuszy w innym kącie sali. Jeśli pomieszczenie jest bardzo duże, przyklej je bliżej siebie, jednak pozostawiając wystarczająco dużo miejsca, aby uczestnicy mogli się zgromadzić pod każdym z nich.

Odczytaj na głos:

„Środki ochrony dzieci mogą być z powodzeniem wdrożone w organizacji bez pełnego poparcia i zaangażowania kierownictwa”.

Poproś uczestników, aby stanęli pod arkuszem, który najlepiej odzwierciedla ich reakcję na to stwierdzenie. Daj uczestnikom kilka minut na znalezienie właściwego arkusza i ustawienie się pod nim.

Teraz poproś kogoś z każdej grupy o uzasadnienie swojej reakcji. Jeśli uczestnicy wybrali po prostu „Zgadzam się” i „Nie zgadzam się”, zapytaj ich, dlaczego nie mieli bardziej zdecydowanych reakcji. Dlaczego wybrali „Zgadzam się” lub „Nie zgadzam się”, a nie „Zdecydowanie się zgadzam” lub „Zdecydowanie się nie zgadzam”?

Następnie daj trochę czasu grupom „Zdecydowanie się zgadzam” i „Zdecydowanie się nie zgadzam”, aby przekonały pozostałych do przejścia na ich stronę. Często prowadzi to do gorących dyskusji, więc jako prowadzący możesz być zmuszony nieco uspokajać sytuację. Jeśli uczestników przekonuje czyjaś argumentacja, zachęć ich do zmiany stron.

Zbierz ponownie całą grupę. Poproś uczestników o podzielenie się wrażeniami:

- Jakie argumenty przemawiały za tym, że uzyskanie pełnego poparcia i zaangażowania kierownictwa w działania na rzecz ochrony dzieci jest konieczne?
- Jakie argumenty przemawiały za tym, że poparcie i zaangażowanie kierownictwa nie jest niezbędne? Jak można przekonać kierowników?
- Co wyniesiesz z tego ćwiczenia do wykorzystania w rozmowie z przełożonym?

Załącznik 1

Notatki dla trenera

Keeping Children Safe: Opracowanie polityki i procedur ochrony dzieci dla twojej organizacji.

Wykorzystaj poniższe uwagi, aby nadać prezentacji odpowiednią strukturę

Wiele organizacji angażuje się w poprawę sytuacji dzieci, zwłaszcza poprzez promowanie ich praw określonych w Konwencji ONZ o prawach dziecka (UNCRC)/Karcie Afrykańskiej lub innych krajowych przepisach i wytycznych. Dokumenty te świadczą o zaangażowaniu w zapobieganie nadużyciom i krzywdzeniu dzieci.

Jeśli jednak organizacje nie mają jasnych systemów, zasad i procedur, trudno im będzie odpowiednio reagować, gdy dojdzie do naruszania praw lub zgłoszenia wątpliwości co do zachowania wobec dzieci.

Wszystkie organizacje mają obowiązek opieki nad dziećmi, z którymi się stykają. Mają obowiązek zadbać, aby wszyscy pracownicy mieli świadomość:

- istnienia zjawiska krzywdzenia dzieci i jego dotkliwości
- zagrożenia, jakie stwarza dla dzieci krzywdzenie
- właściwego reagowania w przypadku pojawienia się podejrzeń.

Jakie są zatem cele polityki ochrony dzieci? Powinna ona minimalizować ryzyko krzywdzenia dzieci. Polityka ochrony dzieci określa także obowiązki i sposób postępowania w przypadku pojawienia się wątpliwości.

Ćwiczenia, które już wykonaliście, pokazały, na jak wiele sposobów dzieci mogą być krzywdzone i jak złożone są to zagadnienia. Jeśli pracownicy nie wiedzą, kogo powiadomić i jak rozpatrzyć skargę, zgłoszenia lub skargi często nie będą składane.

Warsztaty mają na celu upewnienie się, że opracowana polityka jest odpowiednia i skuteczna w kontekście kulturowym i uwarunkowaniach prawnych danego kraju.

Często zdarza się, że odpowiedzialność za opracowanie polityki spoczywa na jednej osobie. Jest to podstawowy błąd. Aby stworzyć organizacyjną politykę i procedury ochrony dzieci, należy zaangażować w ten proces odpowiednie osoby. Bez odpowiedzialności organizacji, odpowiedniego mandatu, zasobów ludzkich i finansowych

oraz zaangażowania odpowiednio wysokiego szczebla, osiągnięcie postępu jest niezwykle trudne.

Przyjrzyjmy się poszczególnym etapom, przez które należy przejść, aby opracować lub udoskonalić politykę i procedurę ochrony dzieci.

Wyróżnia się pięć etapów:

Etap 1	Samooocena
Etap 2	Rozwijanie odpowiedzialności organizacji: upewnienie się, że kluczowe osoby w organizacji są w tym zakresie zgodne
Etap 3	Opracowanie procedury zgłaszania
Etap 4	Pierwszy szkic procedury
Etap 5	Wdrożenie

Dobre praktyki

Zaprojektowanie i przeprowadzenie szkolenia na temat ochrony dzieci

Zanim zaczniesz

Jako trener musisz zastanowić się nad czterema etapami skutecznego organizowania szkoleń. Są to:

1. Planowanie
2. Przygotowanie
3. Prezentacja
4. Ewaluacja

1. Planowanie

Przed rozpoczęciem ważne jest rozpoznanie potrzeb organizacji w zakresie szkoleń oraz zrozumienie, dlaczego chce ona skorzystać ze szkolenia właśnie teraz, zwłaszcza jeśli zaangażowana jest w nie organizacja wspierająca lub goszcząca. Potrzeby szkoleniowe należy zaspokoić na dwóch poziomach: organizacji wspierającej i uczestników.

Poniższe pytania mogą być pomocne w analizie i sprecyzowaniu oczekiwań względem organizacji wspierającej lub z zespołu ds. planowania:

- W jaki sposób określono potrzeby szkoleniowe?
- Co organizacja chce, aby ludzie wiedzieli, co mają robić inaczej lub czego robić więcej?
- Jakie wsparcie oferuje się osobom uczestniczącym?
- Kto powinien wziąć udział? Jakie cechy i doświadczenie powinni posiadać uczestnicy?

Wybierając osoby do udziału w wydarzeniu, organizacja powinna zadbać o to, by potencjalni uczestnicy mieli jakieś wsparcie ze strony własnych projektów, programów lub sieci, tak by mogli zastosować to, czego się nauczą. Dobrze jest, jeśli te projekty lub programy angażują się we wcześniejsze pilotowanie sesji szkoleniowych i przeanalizowanie, na ile są one przydatne, a także zapewniają wsparcie po zakończeniu warsztatów.

Trenerzy

Najlepiej byłoby, gdyby tego typu szkolenia prowadziło dwóch trenerów, ponieważ są one dość obciążające emocjonalnie. Przynajmniej jeden z prowadzących powinien mieć dużą wiedzę na temat ochrony dzieci. Jeśli prowadzisz szkolenie samodzielnie, powinien wspierać Cię ktoś odpowiedzialny za ochronę dzieci w twojej organizacji - może to być kierownik, osoba odpowiedzialna za politykę lub ktoś z działu kadr.

Przynajmniej jeden trener powinien mieć bezpośrednio doświadczenie i wiedzę na temat pracy organizacji pozarządowych w danej dziedzinie (rozwojowej lub humanitarnej). Prowadzący powinien być wyczulony na różnice w poziomach zaawansowania w kwestiach ochrony dzieci, z jakimi boryka się wiele słabiej rozwiniętych krajów. Najlepiej, jeśli szkolenia prowadzi osoba, która pracowała w danej organizacji lub dużo wie o jej podejściu do ochrony dzieci.

Jako trener musisz być wyczulony na język, jakiego używasz, mówiąc o sprawach związanych z seksem. Należy być szczególnie ostrożnym, jeśli pracuje się w miejscach, gdzie nie rozmawia się otwarcie o życiu seksualnym lub gdzie nawet słownictwo dotyczące seksu i części ciała jest ograniczone. Należy rozważyć wpływ własnej płci na grupę i omówić z drugim prowadzącym sposób radzenia sobie z tym problemem.

Niniejszy przewodnik koncentruje się na polityce ochrony dzieci. Jednak kwestia krzywdzenia dzieci jest tu poruszana i będzie omawiana na szkoleniu. Jest to temat o dużym ładunku emocjonalnym, który może budzić silne uczucia lub wspomnienia uczestników (z ich życia osobistego lub zawodowego). Jako trener musisz o tym wspomnieć na początku kursu. Należy opracować z grupą umowę/zasady obowiązujące w czasie zajęć, aby mieć pewność, że w trakcie szkolenia panuje odpowiednia atmosfera sprzyjająca uczeniu się.

Tworzenie środowiska sprzyjającego uczestnictwu

Ludzie chętniej uczestniczą w zajęciach, jeśli czują się komfortowo. Jako trener musisz zastanowić się nad różnymi stylami uczenia się, praktykami kulturowymi i szczególnymi potrzebami edukacyjnymi uczestników, a następnie dostosować sposób prowadzenia zajęć tak, aby był odpowiedni. Jeśli nie pochodzisz z danego regionu, porozmawiaj z miejscowymi pracownikami i tłumaczami o tym, co jest, a co nie jest przyjęte.

Ważne jest, aby przed szkoleniem dowiedzieć się o ewentualnej niepełnosprawności słuchowej, wzrokowej lub ruchowej uczestników, tak aby można było zorganizować pętle indukcyjne, wydruki z większą czcionką i inne dostosowania.

Umiejętności słuchania i refleksji

Zachęć uczestników do refleksji nad tym, czego się uczą. Pamiętaj, że nie oczekuje się od Ciebie znajomości wszystkich odpowiedzi ani bycia ekspertem. Twoim zadaniem jest stworzenie takich warunków uczenia się, które umożliwią uczestnikom omawianie

zagadnień, pogłębianie zrozumienia oraz korzystanie z doświadczeń i wiedzy specjalistycznej.

Niniejszy przewodnik zawiera liczne materiały pomocnicze, notatki dla prowadzącego oraz arkusze ćwiczeń, dzięki którym prowadzący mogą poczuć się pewniej i uzupełnić wiedzę.

Uczestnicy i uczenie dorosłych

Należy zastanowić się nad optymalną liczbą uczestników szkolenia. Ważne jest, by wziąć pod uwagę różnorodność uczestników i proporcje pomiędzy nimi. Nasze doświadczenia z dzieciństwa oraz preferencje związane z uczeniem się, często wpływają na sposób, w jaki uczymy się jako dorośli. Pomocne może być dowiedzenie się, jakie metody uczenia się i nauczania są powszechnie stosowane w kraju, w którym realizujesz projekt, zwłaszcza jeśli nie jesteś z tego kraju. Szczególnie efektywne może być uczenie się przez doświadczenie i praca w grupach, choć nie wszyscy znają te style uczenia się i czują się z nimi komfortowo. Jeśli nie są one znane, należy poświęcić trochę czasu na ich wyjaśnienie i przedstawienie powodów, dla których zostały wybrane.

Czas i miejsce

Wybierając miejsce i czas szkolenia, należy zastanowić się, co będzie najlepsze dla ciebie, uczestników oraz z punktu widzenia nauczanego materiału. Idealne miejsce powinno być dobrze oświetlone, nie powinno być w nim zbyt gorąco ani zimno, a na ścianach powinno być dużo miejsca, by można było zawieszać arkusze papieru. Należy uwzględnić kwestię opieki nad dziećmi, pamiętać o ważnych wydarzeniach kulturowych i/lub religijnych, dniach wolnych oraz lokalnych praktykach religijnych i zwyczajach pracy.

Może się zdarzyć, że uczestnikami będą osoby z dużego obszaru geograficznego, dlatego należy określić, ile czasu potrzebują na podróż na szkolenie i z powrotem.

Upewnij się, że miejsce szkolenia jest dostępne dla wszystkich. Powinno być przystosowane dla osób niepełnosprawnych, ale jeśli nie jest to możliwe, zorganizuj podjazdy i inne odpowiednie dostosowania.

2. Przygotowanie

Zanim zaczniesz musisz dobrze zapoznać się ze szkoleniem. Będą ci potrzebne:

- niniejszy przewodnik
- sprzęt do wyświetlania informacji: komputer, laptop lub projektor multimedialny do wyświetlenia prezentacji PowerPoint
- kopie arkuszy, materiałów do rozdania, notatek dla prowadzącego i scenariuszy przypadków dla uczestników.
- tablica flipchart i pisaki
- papier i długopisy
- taśma klejąca lub pinezki

Uwaga: Wszystkie ćwiczenia można dostosować do otoczenia i materiałów, jakimi dysponujesz. Nawet jeśli nie posiadasz prawie żadnego z wymienionych elementów, nadal możesz szkolić i moderować dyskusję i debatę.

Cele i założenia szkolenia

Przed każdą sesją i ćwiczeniem w ramach szkolenia należy zastanowić się, jakie mają założenia i cele.

Założenie określa, co chcesz osiągnąć

Cel wyjaśnia, jak zamierzasz to zrobić

Należy przewidzieć czas na dyskusję i omówienie kwestii, które zostaną podniesione w czasie szkolenia, ale uważaj, aby nie odbiec od tematu. Cele i zadania pomogą ci utrzymać koncentrację.

Główne tezy

W każdej sesji znajduje się lista głównych tez. Mają one pomóc prowadzącym i uczestnikom skupić się na celach ćwiczeń i zrozumieć je.

Zanim poprowadzisz szkolenie musisz przewidzieć czas na:

- zapoznanie się z materiałem
- zaplanowanie szkolenia udziałem współtrenerów
- zapoznanie tłumaczy z materiałem i upewnienie się, że rozumieją go na tyle dobrze, by móc go przetłumaczyć
- dodatkowe lektury i konsultacje w celu pogłębienia znajomości lokalnego kontekstu, przepisów, wytycznych i polityki organizacji w zakresie ochrony dzieci,
- przeanalizowanie procedury i planu wdrożenia
- przygotowanie i zdecydowanie, w jaki sposób chcesz zaprezentować materiał kursu
- aklimatyzację w przypadku podróży na duże odległości lub z innych części świata
- uzyskanie informacji o uczestnikach, aby można było wprowadzić zmiany w programie lub budynku umożliwiające uczestnictwo osobom niepełnosprawnym

3. Prezentacja

Przed szkoleniem należy zastanowić się, w jaki sposób zaprezentować siebie i informacje.

Sposób, w jaki zaprezentujesz się na początku, przekaże uczestnikom informację o charakterze tego szkolenia (np. bardziej angażujące uczestników lub bardziej w typie wykładu). Informacje należy prezentować w sposób jasny i angażujący. Zajęcia powinny

być oparte na interakcji, z udziałem wymianą opinii uczestników. Jeśli angielski nie jest pierwszym językiem uczestników lub twoim, może być konieczne dostosowanie materiału do kontekstu lokalnego. Pamiętaj, aby przewidzieć dodatkowy czas, ponieważ ćwiczenia zawsze trwają dłużej, jeśli grupa nie posługuje się tym samym językiem.

Poniższa tabela zawiera kilka propozycji.

Przedstawianie informacji	Prezentowanie siebie
Uporządkuj swoje notatki i materiały szkoleniowe w kolejności, w jakiej będziesz z nich korzystać.	Mów wyraźnie.
Dodaj notatki do materiału, aby ułatwić sobie zapamiętanie kluczowych punktów.	Nie udawaj, że wiesz wszystko; należy przyznać się do luk w wiedzy.
Dbaj, by informacje były przekazywane w sposób prosty i jasny.	Szczerze przyznaj się przed sobą, jeśli stresujesz się szkoleniem, ale postaraj się pokonać tremę.
Dbaj, by komentarze uczestników były na temat i respektowały zasady.	Dbaj, by twój język i sposób traktowania grupy nie był autorytarny, zwłaszcza jeśli uosabiasz sobą biały Zachód. Musisz mieć świadomość, w jaki sposób twoje pochodzenie etniczne, płeć i autorytet mogą wpływać na grupę, proces uczenia się i jego przebieg.
Staraj się trzymać przewidzianego czasu.	Słuchaj aktywnie.
Zachęcaj do uczestnictwa.	Parafrazuj, powtarzaj, utrwalać najważniejsze tezy. Używaj takich zwrotów, jak: „powtórzmy to jeszcze raz”, „czego się nauczyliśmy?”.

Prowadzenie w sposób inkluzywny z naciskiem na równość i poszanowaniem różnorodności

Inkluzywność oznacza zachowywanie się z szacunkiem w sposób, który nikogo nie dyskryminuje i zachęcanie innych do tego samego. Słuchając i szanując innych, mamy szansę się więcej dowiedzieć i zrozumieć.

Każdy z nas jest inny i mamy różne poglądy i przekonania. Niektóre z nich mogą być tak głęboko zakorzenione, że nie dostrzegamy ich w sobie, niemniej jednak wpływają one na

to, jak reagujemy na innych. Wszyscy musimy pracować nad inkluzywnością. Sami również będziemy się uczyć, jeśli podejmiemy ten wysiłek i będziemy gotowi przyznawać się do błędów, np. gdy ktoś okaże się dla nas trudniejszym partnerem. W praktyce oznacza to chęć lepszego poznania ludzi, którzy różnią się od nas pod następującymi względami:

- przynależność etniczna
- orientacja seksualna
- język
- wyznanie
- niepełnosprawność
- wiek
- status
- klasa
- kultura
- doświadczenie zawodowe
- płeć
- władza

Prowadzenie szkolenia w sposób inkluzywny oznacza, że szanujemy odrębność każdego uczestnika i bierzemy pod uwagę szczególne okoliczności, w jakich znajdują się uczestnicy, zapewniając, by wszyscy w grupie mogli w pełni brać udział, czuć się komfortowo i mieć równe prawa.

Praca z ludźmi pochodzącymi z różnych kultur i różnej płci

Prowadzenie szkoleń dotyczących dowolnego aspektu ochrony dzieci, w tym polityki, jest szczególnie trudne, gdy pracuje się w kontekstach międzykulturowych. Częścią zadania trenera jest kwestionowanie praktyk kulturowych szkodliwych dla dzieci. Należy to jednak robić w taki sposób, by nie piętnować całej grupy społecznej i/lub nie powodować podziałów wśród uczestników szkolenia.

Ważne jest, by zidentyfikować i oddać honor grupom działającym w danym kraju, które prowadzą kampanie na rzecz zmiany wielu praktyk, np. małżeństw dzieci, okaleczania żeńskich narządów płciowych, pracy dzieci i innych praktyk omawianych podczas szkolenia. Należy zacząć od docenienia zakorzenionych w kulturze i tradycji praktyk, które chronią dzieci, zanim przejdzie się do tych, które mogą być szkodliwe.

Nie oczekuj zmiany postaw i praktyk podczas jednego szkolenia. Doświadczenie pokazuje, że wymaga to czasu i należy o tym otwarcie mówić w trakcie nauki. Twoim celem jest skłonienie do refleksji i dyskusji na temat tego, co uważa się za szkodliwe dla dzieci, oraz najlepszych sposobów przeciwdziałania temu, a także powodów, dla których jest to uważane za szkodliwe. Nie oczekuj, że wszyscy wyjdą z tego spotkania z zupełnie nowym spojrzeniem na praktyki, które były powszechnie stosowane od lat.

Trenerzy muszą też być wyczuleni na kwestię płci. Jeśli pracujesz w regionie, gdzie ze względów kulturowych nie jest przyjęte, by kobiety brały udział w debacie lub wyrażały publicznie swoje poglądy, zadbaj o stworzenie dla nich możliwości wniesienia wkładu, na przykład dobierając uczestników w zespoły lub pary tej samej płci. Można też rozważyć zorganizowanie szkoleń tylko dla kobiet lub tylko dla mężczyzn.

Orientacja seksualna także wymaga delikatnego podejścia. W wielu krajach homoseksualizm jest tematem tabu, a często jest wręcz nielegalny. Należy zachować szczególną ostrożność, gdy omawia się prawo dzieci do ochrony przed krzywdzeniem niezależnie od ich orientacji seksualnej.

Praca z tłumaczami

Dobrzy tłumacze pisemni i ustni są niezbędni do tego, by uczestnicy wynieśli ze szkolenia jak najwięcej. Stanowią oni część zespołu. Jako trener musisz ich dokładnie wprowadzić w tematykę szkolenia. Muszą oni znać treść kursu i rozumieć zasady poufności, aby nic, co zostało powiedziane przez uczestników, nie wyszło bez zgody poza sesję. W trakcie wprowadzenia warto zawrzeć ostrzeżenie dotyczące ładunku emocjonalnego, ponieważ temat może być trudny, zwłaszcza dla osób nieprzyzwyczajonych do pracy z tematyką krzywdzenia dzieci.

Jeśli to możliwe, materiały szkoleniowe należy dostarczyć tłumaczom na długo przed szkoleniem. Tłumacze będą potrzebowali czasu, aby wprowadzić w nich zmiany uwzględniające różnice językowe. Podczas sesji należy przewidzieć odpowiednią ilość czasu na ćwiczenia - z tłumaczeniem zawsze trwają one dłużej.

Podstawowe wskazówki dotyczące pracy z tłumaczem pisemnym lub ustnym :

- Naucz się zasad zwracania się, form grzecznościowych, podstawowych zwrotów.
- Przedstaw się i upewnij się, że obie strony dobrze rozumieją zasady współpracy.
- Podczas zajęć mów do grupy i zwracaj się w kierunku wypowiadającego się uczestnika, nie do tłumacza.
- Zawsze mów powoli, używając prostego i zrozumiałego języka, często robiąc przerwy.
- Upewnij się, że grupa cię słyszy i rozumie.
- Jeśli w spotkaniu bierze udział osoba dwujęzyczna, możesz z nią potwierdzić, czy tłumacz prawidłowo tłumaczy twoje słowa
- Zachęcaj uczestników do mówienia po kolei, abyś jako prowadzący mógł również uczestniczyć w dyskusji i śledzić jej przebieg.
- Rób regularne przerwy. Sesja szkoleniowa może być bardzo męcząca zarówno dla ciebie, jak i dla grupy.

Umowa o współpracy

Jeśli organizujesz szkolenie, warto zawrzeć umowę o współpracy między trenerami, tłumaczami ustnymi i pisemnymi. Powinna ona określać:

- czego każda osoba potrzebuje do efektywnej pracy
- jakiego wsparcia potrzebuje
- jak rozwiążecie ewentualne trudności
- znaczenie poufności

4. Ewaluacja

Ewaluacja to sposób na uzyskanie informacji zwrotnej o tym, na ile efektywne było szkolenie. Poniższe wskazówki pomogą ci opracować formularz ewaluacyjny dla danego szkolenia.

Zasadniczo chcesz się dowiedzieć:

- o wrażenia uczestników ze szkolenia
- co poszło dobrze
- co można było zrobić inaczej lub lepiej
- czy informacje były jasne
- czy szkolenie było przydatne
- czy szkolenie spełniło swoje cele i założenia
- na ile skuteczni byli trenerzy
- czego nauczyli się uczestnicy i jak to wykorzystają w praktyce
- czy tematyka była adekwatna dla uczestników i ich pracy
- czy zidentyfikowano potrzebę dalszych szkoleń
- czy szkolenie spełniało kryterium inkluzywności
- czy otoczenie i warunki były zadowalające (miejsce, poczęstunek, komfort).

Proces

Proces ewaluacji może przebiegać etapami i wymaga:

- wypełnienia formularzy ewaluacyjnych przez uczestników i trenerów bezpośrednio po zakończeniu szkolenia
- zebrania informacji zwrotnych ze wszystkich kursów, aby uzyskać obraz całej inicjatywy edukacyjnej w organizacji
- mechanizmu reagowania na wszelkie zidentyfikowane problemy związane z treścią kursu, prowadzeniem zajęć przez trenera oraz procedurami organizacji lub planem wdrożenia, jeśli zidentyfikowane zostały braki, rozbieżności lub potrzeba zmian
- możliwości odniesienia się do problemów zgłaszanych przez pracowników. Po szkoleniu może być więcej zgłoszeń lub podejrzeń, ponieważ pracownicy z większą świadomością, będą bardziej skłonni zgłaszać nadużycia
- zbierania dowodów od uczestników i ich kierowników w celu ustalenia, czy szkolenie wpłynęło na ich praktykę, pewność siebie i świadomość kwestii związanych z ochroną.

Teraz, po przeanalizowaniu wszystkich elementów procesu uczenia się, jesteś gotowy, by poprowadzić własne szkolenie na temat polityki i procedur ochrony dzieci.

Umowa i zasady obowiązujące w czasie szkolenia

Trenerzy powinni umówić się z uczestnikami na zasady współpracy, aby wszyscy mogli wziąć udział w procesie uczenia się w otoczeniu, które daje poczucie bezpieczeństwa i

wsparcia. Czasem nazywa się to ustaleniem podstawowych zasad lub właśnie umową zawieraną na czas szkolenia. Powinna ona odnosić się zarówno do emocjonalnego komponentu szkolenia, który może wywoływać silne uczucia i wspomnienia, jak i do pożądanych zachowań w grupie. Ważne jest, aby jasno określić zasady poufności i działania, które należy podjąć w przypadku ujawnienia krzywdzenia dziecka lub innych osób. Poniższe punkty umowy należy wcześniej zapisać na tablicy i zaprezentować na początku szkolenia albo wydrukowane rozdać uczestnikom. Zobacz też wzór dostępny na str. 78 - Arkusz do rozdania: Umowa określająca zasady obowiązujące w czasie szkolenia.

Zasady ogólne:

- Szanujemy to, co mają do powiedzenia inne osoby i słuchamy ich
- Pomagamy sobie nawzajem w nauce
- Zadajemy pytania i rozmawiamy o różnicach.
- Nie włączmy telefonów.
- Przychodzimy na czas
- Jasno określamy zasady poufności

Specjalne zasady ochrony dzieci:

- Uznanie ciężaru emocjonalnego związanego z przemocą wobec dzieci i jej wpływu na ludzi.
- Nie zmuszanie do udziału w trudnych emocjonalnie ćwiczeniach.
- Prawo opuszczenia sali Jeśli omawiany materiał powoduje silne wzburzenie.
- Poszanowanie prywatności osobistych historii i informacji, które mogą pojawić się podczas dyskusji.

Jeśli jednak ujawnione zostaną informacje wskazujące na to, że dziecko może być narażone na niebezpieczeństwo z powodu niezgłoszonych podejrzeń lub złych praktyk, wówczas - jako trener - masz obowiązek współpracować z uczestnikami i organizacją, aby zadbać, by zostało to odpowiednio zgłoszone. W kontekście tego szkolenia wszyscy uczestnicy mają obowiązek zgłaszania takich informacji trenerowi, a on z kolei musi zgłosić je odpowiedniemu kierownikowi wyższego szczebla. Należy to wyjaśnić grupie na samym początku.

1. Omów wszystkie zasady z uczestnikami, aby mieć pewność, że rozumieją czemu służy umowa i jak każdy z punktów się do nich odnosi.
2. Wprowadź wszelkie zmiany do umowy, które zostaną zaproponowane i zaakceptowane przez uczestników. Dopiszcie je na tablicy lub w rozdanych materiałach. Zachowaj kopię zasad w widocznym miejscu, aby wszyscy pamiętali o zobowiązaniu do ich przestrzegania.
3. Zwróć uwagę uczestników na arkusz Radzenie sobie ze [stresem](#), który zostanie rozdany do przeczytania po warsztacie, i omów źródła wsparcia, które będą dostępne w trakcie całego szkolenia.

Wyjaśnij, że choć rozmawiamy o delikatnych i często trudnych kwestiach, wszyscy jesteśmy tutaj, ponieważ chcemy wzmocnić ochronę dzieci, co jest bardzo pozytywną rzeczą. To fantastyczne, że tak wiele osób jednoczy się, aby stworzyć lepszy świat dla dzieci, a uczestnicy powinni czuć się bardzo dumni, że są częścią tej inicjatywy. Jeśli to konieczne, aby rozładować napięcie w tym momencie lub podnieść morale, rozważ wykonanie jednego z poniższych działań:

- Lekkie ćwiczenie podnoszące poziom energii, nie związane z ochroną dzieci
- Zachęcenie uczestników, aby wzięli głęboki wdech i powoli wypuścili powietrze - „uwalniając całe negatywne napięcie i wdychając pozytywną energię”.
- Poproś uczestników, aby w parach krótko podzielili się tym, z czego są najbardziej dumni w związku ze swoją pracą.

Arkusz do rozdania



Radzenie sobie ze stresem

Władza

Co to jest?

Władza to stopień kontroli, jaką dana osoba lub grupa ma nad przedmiotami, wydarzeniami lub innymi ludźmi, w tym stopień, w jakim można zmusić kogoś do działania wbrew jego woli. Władza sprowadza się zatem do relacji. Może być sprawowana w sposób oczywisty, na przykład poprzez siłę fizyczną lub przymus, albo w sposób bardziej subtelny, na przykład poprzez manipulację i oszustwo. Władza może być rzeczywista lub wyimaginowana. Władza może polegać na sprawowaniu kontroli poprzez wymierzanie nagród i kar.

Implikacje dla pracowników

Pracownicy agencji mogą mieć autorytet i „władzę” w ramach projektów i w społecznościach lokalnych. Zrozumienie pojęcia i natury władzy jest niezbędne do zrozumienia zjawiska wykorzystywania dzieci. Władza to nie tylko siła. Jeśli można kontrolować sytuację bez użycia siły fizycznej, jest to oznaką prawdziwej władzy. Prawdziwa władza przejawia się w umiejętności myślenia i spokojnego kontrolowania sytuacji. Bądź świadomy swojej władzy i używaj jej w sposób odpowiedzialny i profesjonalny.

Pomyśl o przykładach z codziennej pracy:

- W jaki sposób przejawia się władza personelu nad innymi osobami?
- Wyobraź sobie/ przypomnij sytuację kiedy ktoś inny miał nad tobą władzę lub kiedy byłeś bezsilny. Jak się wtedy czułeś? Czy był ktoś, do kogo mogłeś się zwrócić o pomoc? Jak zareagowałeś? Czy byłeś zły? Sfrustrowany? A może po prostu się bałeś?

Przydatne porady

Kiedy następnym razem znajdziesz się w sytuacji, w której będziesz miał władzę, pamiętaj, że osoba, z którą masz do czynienia, czuje się bezsilna. Może to spowodować, że zareaguje w określony sposób. Na przykład, może być agresywna lub sfrustrowana, zła lub impulsywna albo bardzo cicha i onieśmielona. Najlepszym sposobem radzenia sobie z taką sytuacją jest:

- zachować spokój
- przez cały czas wyjaśniać, co się robi i co będzie dalej

- być przyjaznym i stanowczym (jeśli to konieczne), ale przede wszystkim sprawiedliwym

Pomoże to rozładować potencjalnie trudną sytuację i zapobiec wymknięciu się jej spod kontroli i niepotrzebnemu zwiększaniu stresu. Będzie to z korzyścią zarówno dla pracownika, jak i dla drugiej strony.

Stres

Co to jest?

Stres to proces fizyczny i psychiczny, który zachodzi, gdy człowiek musi sobie radzić z wydarzeniami lub sytuacjami wywierającymi na niego nadzwyczajną presję. Stres jest często normalną reakcją na nienormalną sytuację. Pełni on funkcję samozachowawczą (ochronną) w sytuacji zagrożenia, umożliwiając nam skupienie pełnej uwagi na konkretnym zagrożeniu, zmobilizowanie maksymalnej energii fizycznej i przygotowanie się do działania w celu zareagowania na to zagrożenie. Nadmierny stres jest jednak niekorzystny.

Implikacje dla pracowników

Pomyśl o przykładach z codziennej pracy:

Czy możesz opisać stresującą sytuację, z którą musiałeś sobie poradzić?

- Jak rozpoznać, że jesteś zestresowany? Jakie są dla ciebie sygnały ostrzegawcze?
- Jak zazwyczaj reagujesz na stres? Czy wycofujesz się z kontaktów z innymi ludźmi? Stajesz się wybuchowy?
- Jaki jest wpływ twojego zachowania na innych ludzi, gdy jesteś zestresowany? (np. rodzinę, współpracowników, osoby postronne).

Przydatne porady

Należy próbować rozpoznawać oznaki stresu, identyfikować jego źródła i radzić sobie z konsekwencjami sytuacji traumatycznych, zanim osiągną poziom, którego nie da się kontrolować. Nad stresem na ogół można zapanować.

- Radzenie sobie z własnym stresem: określ źródła stresu; znaj własne ograniczenia; dobrze zarządzaj czasem; bądź asertywny, ale nie agresywny; podejmuj kreatywne wyzwania; wysypiaj się; odpoczywaj lub oszczędzaj siły; jedz regularnie; kontroluj spożycie alkoholu i palenie tytoniu; znajdź czas na relaks i ćwiczenia fizyczne; rozwijaj satysfakcjonujące przyjaźnie i związki; miej pozytywne nastawienie; miej poczucie humoru; często się śmieij; w razie wątpliwości szukaj pomocy.
- Radzenie sobie z czymś stresem: bądź wyczulony na nastroje współpracowników, zwłaszcza tych, o których wiesz, że łatwo ulegają stresowi; okazuj przyjaźń i wsparcie; pomagaj w rozwiązywaniu problemów, które są przyczyną stresu; pamiętaj, że

„problem, który się z kimś dzieli zmniejsza się o połowę”, nie lekceważ znaczenia rozmowy o problemach z zaufaną osobą; w razie wątpliwości szukaj pomocy.

Złość

Co to jest?

Złość to dość silna reakcja emocjonalna na sytuację, w której zostaliśmy w jakiś sposób sprowokowani. Towarzyszy jej szereg reakcji fizycznych, w tym określone grymasy twarzy i pozycje ciała. Złość jest ściśle powiązana z frustracją: łatwiej ulegniemy złości, jeśli jesteśmy czymś sfrustrowani - tzn. jeśli uniemożliwiono nam, przerwano lub pokrzyżowano wykonanie czegoś, co staramy się osiągnąć.

Implikacje dla pracowników

Pomyśl o przykładach z codziennej pracy:

- Czy zdarzyło ci się kiedyś ulec złości lub frustracji, a potem tego żałować? Na przykład krzyknąłeś na dziecko, które chciało się z tobą pobawić, gdy byłeś zmęczony lub próbowałeś skoncentrować się na czymś innym; straciłeś panowanie nad sobą w stosunku do kolegi z pracy, chociaż niczym nie zawinił?
- Czy kiedykolwiek po trudnej rozmowie pomyślałeś: „Szkoda, że nie załatwiłem tego inaczej”, „Szkoda, że nie powiedziałem czegoś innego” albo „Szkoda, że nie zachowałem zimnej krwi”?
- Co zazwyczaj sprawia, że się uspokajasz, kiedy jesteś zły? Jak uspokajasz inne osoby, gdy są wzburzone?

Każdy z nas ma inny charakter i temperament. Niektórych ludzi łatwiej sprowokować niż innych, mają „krótszy lont”; inni są bardzo spokojni w większości sytuacji i musi być naprawdę ważny powód, by stracili nad sobą panowanie. Każdy z nas ma swoje własne granice i „czułe punkty”. Jeśli dowiemy się, co powoduje, że reagujemy w określony sposób, będziemy mogli opracować sposoby zapobiegania eskalacji trudnych sytuacji w coś, czego później będziemy żałować.

Przydatne porady

Po rozpoznaniu sygnałów ostrzegawczych można zapobiec pogorszeniu się sytuacji, stosując różne strategie.

- Co można zrobić: weź głęboki oddech; policz do 10, zanim coś powiesz lub zareagujesz; zaciśnij pięści na 5 sekund, a następnie rozluźnij je na kolejnych 5 sekund; pomyśl o uśmiechu ukochanej osoby; odwróć się tyłem i postanów, że kiedy z powrotem zwrócisz się do rozmówcy, zaczniesz od nowa; rozciągnij szyję z boku na bok lub pokręć głową, aby rozładować napięcie. Przećwicz rozwiązania „fizyczne” - zaciskanie i rozluźnianie pięści, głębokie oddechy, kręcenie szyją.
- Co można powiedzieć: najpierw wysłuchaj, co druga osoba ma do powiedzenia; pokaż, że rozumiesz, co czuje; poproś ją o wyjaśnienie wszystkiego, czego nie

rozumiesz; pokaż, że rozumiesz, dlaczego druga osoba czuje się źle; jeśli to właściwe, wyraż swoje myśli i uczucia dotyczące sytuacji; daj słowne „ostrzeżenie”, aby przerwać napięcie - na przykład: „wyluzuj!”, „uspokój się”, „uważaj!” (jeśli istnieje zagrożenie fizyczne).

Dystres

Co to jest?

Dystres to nieprzyjemny stres towarzyszący negatywnym wydarzeniom, bólowi lub cierpieniu psychicznemu. Dystres jest zupełnie normalną reakcją na przykre okoliczności.

Implikacje dla pracowników

Pracownicy mają do czynienia z trudnymi sytuacjami, nie tylko stykając się z osobami zdenerwowanymi, agresywnymi lub stosującymi przemoc, ale także miewają do czynienia z okolicznościami, które są bardzo przykre. Na przykład, pracownik może być zmuszony do poinformowania rodziców, że ich dziecko zostało ranne w wypadku lub do przeprowadzenia bardzo trudnej rozmowy z dzieckiem, które mogło paść ofiarą krzywdzenia. Pomyśl o przykładach z Twojej codziennej pracy. Dystres jest tym, co czyni nas ludźmi. Oznacza, że odczuwamy empatię w stosunku do osób, z którymi pracujemy, i którym chcemy pomóc. Jednak w niektórych miejscach okazywanie dystresu przed kolegami z pracy lub przed opinią publiczną bywa „niemile widziane”. Może to prowadzić do spiętrzenia emocji, co bywa szkodliwe w perspektywie średnio- i długoterminowej.

Przydatne porady

Bardzo ważne jest, aby nie ignorować, nie bagatelizować ani nie odmawiać sobie prawa do dystresu. Wielu z was automatycznie i bez zastanowienia radzi sobie z dystresem w sposób, który jest dla was naturalny. Oto niektóre ze strategii radzenia sobie:

- Zaakceptuj to, co czujesz
- Porozmawiaj z kimś, komu ufasz (z przyjacielem, członkiem rodziny lub kolegą)
- Znajdź czas na zrobienie czegoś dla siebie (posłuchaj muzyki, idź potańczyć, spędź czas z przyjaciółmi, zjedz ulubioną potrawę itp.)
- Jeśli jesteś uduchowiony/religijny, znajdź czas na odwiedzenie miejsca kultu, spędzenie czasu na cichej refleksji/modlitwie i ewentualnie porozmawiaj z osobą duchowną.
- Przypomnij sobie o czymś pozytywnym, co udało Ci się osiągnąć lub o sytuacji, w której pomogłeś komuś w przeszłości (jest to szczególnie ważne, jeśli sytuacja, która obecnie powoduje twój dystres, sprawia, że czujesz się bezsilny).
- Otaczaj się widocznymi pamiątkami z sytuacji, w których pomogłeś komuś lub przywołującymi osoby, którymi się opiekujesz - np. trzymaj na biurku zdjęcie dziecka, które udało ci się ściągnąć z ulicy i na powrót zintegrować z rodziną, albo zdjęcie swojej rodziny lub rysunek dziecka w portfelu itp.

- Poznaj własne granice: jeśli zauważysz, że twój dystres „nienormalnie” się nasila według własnych standardów lub jeśli trwa znacznie dłużej niż zwykle, porozmawiaj o tym z kimś, komu ufasz.



Główne tezy

- **Władza:** Jako członek personelu organizacji masz władzę nad innymi. Z władzą wiąże się odpowiedzialność. Zrozum, że nadużywanie władzy jest kluczowym elementem przemocy wobec dzieci. Im więcej ktoś ma władzy, tym większą ponosi odpowiedzialność za jej właściwe wykorzystanie dla dobra innych. Pamiętaj, jak to jest czuć się bezsilnym i zachowaj spokój, wyjaśniaj, co robisz, bądź przyjazny, stanowczy i sprawiedliwy.
- **Stres:** Naucz się rozpoznawać, co sprawia, że jesteś zestresowany, poznaj swoje osobiste znaki ostrzegawcze oraz sposoby radzenia sobie ze stresem i jego redukcji. Słuchaj, pocieszaj i wspieraj innych, zwłaszcza kolegów, którzy wykazują oznaki stresu. Jeśli masz problemy, nie odkładaj ich do czasu, gdy będzie za późno na szukanie pomocy!
- **Złość:** Naucz się rozpoznawać, co powoduje, że wpadasz w złość, poznaj swoje sygnały ostrzegawcze i sposoby na rozładowanie sytuacji. Zatrzymaj się i weź głęboki oddech! Możesz zapobiec przekształceniu się sytuacji trudnej w niebezpieczną dla dziecka.
- **Dystres:** Zaakceptuj, że umiarkowany dystres jest czymś zupełnie normalnym. Przypominaj sobie o szczęśliwych okazjach lub chwilach, kiedy pomogłeś innym. Dzielenie się swoimi przemyśleniami z innymi zawsze pomaga. Zwracaj uwagę na dystres, który osiąga nadzwyczajną skalę. Zwracaj uwagę na oznaki dystresu wśród współpracowników i osób udzielających wsparcia.

Podziękowania

Organizacja Keeping Children Safe pragnie podziękować następującym organizacjom za ich wkład w opracowanie zestawu narzędzi Keeping Children Safe oraz niniejszego zaktualizowanego przewodnika:

CAFOD, Childhope, Child Wise, Consortium for Street Children, Everychild, GCPS, HAP, Islamic Relief, NSPCC, Oxfam, People in Aid, Plan International, Save the Children, SOS Children's Villages, Tearfund, Terre des Hommes, VIVA, War Child Holland, World Vision.

Tam, gdzie było to możliwe, podano nazwiska autorów i fotografów.

Pragniemy również podziękować Oak Foundation za wsparcie finansowe.



Keeping Children Safe www.keepingchildrensafe.global

Numer rejestracyjny organizacji charytatywnej: 1142328

© Keeping Children Safe 2014