

## **МОДУЛЬ 2.**

### **Організація протидії та попередження булінгу(цькуванню) в закладі освіти**

Авторський колектив:Скорбун І., Флярковська О., Усатенко Г.

**Мета:** розглянути комплексний підхід до організації попередження та протидії булінгу (цькуванню) та будь-яким іншим проявам насильства в закладах освіти.

#### **Зміст**

Лекція 1. Комплексний підхід до попередження та протидії булінгу (цькуванню) у закладах освіти.

Лекція 2. Розробка плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в закладі освіти.

Лекція 3. Повноваження та обов'язки працівників закладу освіти з попередження та протидії булінгу (цькуванню).

#### **ДОДАТКИ**

- 1.Відображення позиції щодо попередження та протидії булінгу (цькуванню) у внутрішніх документах закладу освіти.
- 2.Буклет «Стоп булінг».
- 3.Постер «Стоп булінг».

## **Лекція 1. Комплексний підхід до попередження та протидії булінгу (цькуванню) у закладах освіти.**

*Від того, в якій атмосфері перебувають діти, залежить їхній настрій, їхнє здоров'я, їхнє бажання вчитися, приходити до закладу освіти. Безпечна, доброзичлива атмосфера, заснована на довірі і повазі є найкращою основою, щоб запобігти булінгу (цькуванню) в закладі освіти. В цій лекції ми розглянемо комплексний підхід до попередження та недопущення булінгу (цькування).*

Прояви насильства, в тому числі булінгу (цькування), можуть статися внаслідок різних причин. Щоб такі прояви траплялися якомога рідше і не переростали в системне явище, кожен заклад освіти має розробити комплекс заходів для протидії булінгу (цькуванню). Якщо булінг (цькування) все таки стався, дуже важливо допомогти всім учасникам/учасницям знайти шлях до примирення, щоб вони могли надалі продовжувати навчання в одному колективі.

Головне правило – діяти системно, спільно і злагоджено. Навіть найбільш небайдужий вчитель/вчителька не зможе подолати проблему булінгу (цькування) самотужки. Це завдання для командної роботи, в якій кожен може зробити свій внесок, щоб його заклад освіти став простором безпеки і поваги як для дітей, так і для вчителів/вчительок.

У комплексному підході можна відзначити два ключові напрямки: управлінський і просвітницький.

Управлінський підхід організовує та реалізує керівник/керівниця закладу освіти. Він включає в себе:

- здійснення аналізу ситуації у закладі освіти (фізичного та емоційно-психологічного середовища), зокрема шляхом опитування учнів/учениць та працівників/працівниць щодо відчуття себе в безпеці під час роботи та навчання;
- вироблення офіційної позиції закладу освіти щодо булінгу (цькування) та інформування про неї всіх учасників освітнього процесу;
- розроблення правил поведінки для всіх – учнів, батьків, вчителів та інформування про них;
- визначення обов'язків та відповідальності учасників освітнього процесу щодо створення та дотримання безпечної поведінки в закладі освіти;
- проведення інструктажів працівників/працівниць, учнів/учениць та батьків.

Просвітницький підхід – це інформування, пояснення, формування навичок толерантної та ненасильницької поведінки, спілкування та взаємодії всіх учасників/учасниць освітнього процесу.

Розглянемо детальніше управлінський підхід або що може зробити керівник/керівниця закладу освіти.

Для оптимізації своєї роботи керівник/керівниця закладу освіти може призначити уповноважену особу з числа своїх заступників, яка буде відповідати за організацію та реалізацію заходів з протидії та попередження булінгу (цькування) в закладі освіти.

Насамперед, необхідно перевірити та виявити місця, які потенційно можуть бути небезпечними та сприятливими для вчинення булінгу (цькування) в закладі освіти та організувати належні заходи безпеки. Наприклад, пост охорони, контрольно-пропускний режим, спостереження за місцями загального користування, технічними приміщеннями (їдальні, сходи, коридори, гардероби, ігрові майданчики, подвір'я тощо). Адже найчастіше булінг (цькування) відбувається в місцях з найменшим контролем та наглядом дорослих.

Наступний крок – розробити разом з іншими працівниками закладу освіти на основі проведеного аналізу ситуації план заходів для запобігання та протидії булінгу (цькуванню) в закладі освіти. Детально про це у наступній лекції цього модуля.

Розробити та запровадити порядок (чітку послідовність) повідомлення про випадок булінгу (цькування) чи підозру про його вчинення (тобто хто і куди може звернутись), послідовність розгляду таких заяв в закладі освіти та процедуру неупередженого розслідування обставин випадків булінгу (цькування) у вашому закладі. Всі працівники/працівниці, батьки та учні/учениці мають знати, що вони повинні повідомити про випадки булінгу (цькування), які їм стали відомі або про які вони підозрюють. Якщо це дитина, то вона може сказати батькам, вчителям, зателефонувати на гарячу лінію телефону довіри або одразу в поліцію. Якщо це дорослий – повідомити керівника закладу освіти, або уповноважену особу, або одразу звернутись в поліцію. У разі, якщо випадок булінгу, свідком якого став цей дорослий, потребує негайного втручання та загрожує життю і здоров'ю його учасників – також негайно повідомити поліцію, у разі необхідності органи охорони здоров'я для надання екстреної медичної допомоги. Це стосується всіх сторін булінгу (цькування), в тому числі свідків або тих, хто знав про можливість вчинення булінгу (цькування).

Коли керівник/керівниця закладу освіти отримує заяву про випадок булінгу, він/вона негайно повідомляє поліції, службі у справах дітей, батькам або законним представникам дитини. Потім видає наказ, яким визначає склад комісії з розгляду випадків булінгу (цькування). Для кожного конкретного випадку слід визначати новий склад такої комісії, аби забезпечити неупереджений розгляд випадку. Уповноважена особа або у разі її відсутності - особа, яка її замінює, до засідання комісії проводить розслідування та готує необхідні для засідання матеріали. (шляхом опитування учасників випадку, з'ясування наявності фото та відеофіксацій, підготовки висновку психологом тощо). Після завершення збору даних керівник/керівниця скликає засідання комісію з розгляду випадків булінгу (цькування). Члени комісії на засіданні розглядають та аналізують матеріали, зібрані в результаті попереднього з'ясування обставин; визначають сторін булінгу (цькування), можливі причини та необхідні заходи для їх усунення; планують заходи стабілізації психологічного клімату у колективі, формування емпатії між сторонами булінгу (цькування) та надання соціальних та психолого-педагогічних послуг сторонам булінгу (цькування), в тому числі із залученням необхідних фахівців із надання правової, соціальної та іншої допомоги тощо; формують рекомендації для педагогічних працівників закладу освіти щодо доцільних методів навчання та організації роботи з дітьми-сторонами булінгу (цькування) та їхніми

батьками або законними представниками; формують рекомендації для батьків або законних представників дитини, яка стала стороною булінгу (цькування).

До складу такої комісії можуть входити уповноважена особа та інші заінтересовані особи (педагогічні працівники, практичний психолог, медичний працівник та інші особи) за рішенням керівника закладу освіти. До участі в засіданні комісії за потреби також можуть бути залучені сторони булінгу (цькування), один з батьків або законних представників дитини-кривдника та дитини-потерпілого, представники служби у справах дітей, поліції та інших заінтересованих осіб.

Головна ціль створення такої комісії - це не визначити, чи був випадок булінгом чи одноразовим конфліктом (це може встановити лише суд), а розробити план подальших дій щодо вирішення ситуації в закладі освіти, проведення стабілізації психологічного клімату та створення безпечних умов для подальшого спільного навчання сторін випадку в одному закладі освіти, уникнення рецидивів. Для досягнення ефективності запланованих заходів рекомендації комісії повинні виконувати всі учасники освітнього процесу.

Дуже важливо також налагодити належну роботу психологічної служби закладу освіти, переконатися, що практичний психолог та соціальний педагог, як і решта працівників закладу освіти, мають необхідні **компетентності**, щоб попередити, виявити та протидіяти булінгу (цькування). Варто пам'ятати, що булінг (цькування) негативно впливає на психічне здоров'я всіх сторін цього явища, тому психологічна служба повинна надати необхідну підтримку, психологічну допомогу та супровід усім учасникам/учасницям випадку. Для цього можна запровадити консультаційні години у практичного психолога, соціального педагога, розмістити скриньки довіри та інформацію про телефони довіри.

### **Телефони довіри (на екран)**

- Дитяча лінія 116 111 або 0 800 500 225 ( з 12.00 до 16.00);
- Гаряча телефонна лінія щодо булінгу 116 000;
- Гаряча лінія з питань запобігання з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації 116 123 або 0 800 500 335;
- Уповноважений Верховної Ради з прав людини 0 800 50 17 20;
- Уповноважений Президента України з прав дитини 044 255 76 75;
- Центр надання безоплатної правової допомоги 0 800 213 103.

Потрібно зробити так, щоб вся необхідна інформація була у відкритому доступі, а також була написана простою і зрозумілою мовою. Її потрібно розмістити на веб-сайті закладу, дошці оголошень, поширити під час батьківських зборів.

Всі вчителі/вчительки, представники/представниці адміністрації та інші працівники/працівниці закладу освіти, батьки, учні/учениці мають пройти інструктаж і бути поінформованими про:

- правила поведінки в закладі освіти
- план заходів закладу освіти, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню);
- порядок реагування в закладі освіти на випадки булінгу (цькування);

- порядок подання та розгляду заяв про випадки булінгу (цькування) або підозру про їх вчинення;
- діяльність комісії закладу освіти з розгляду випадків блінгу (цькування);
- відповідальність осіб, причетних до булінгу (цькування).

Другий і рівноцінно важливий напрямок комплексного підходу – просвітницька робота. Принципи дотримання прав людини, толерантної поведінки, недискримінації, співробітництва та взаємоповаги рекомендовано зробити наскрізними темами для уроків, тематичних заходів, зустрічей, бесід, консультацій. Шляхом залучення до просвітницької діяльності громадських організацій, працівників органів ювенальної превенції, шкільних офіцерів поліції таку роботу можна зробити більш різноманітною і цікавою для дітей. В результаті просвітницької роботи всі учасники/учасниці освітнього процесу мають знати про свої права, обов'язки, відповідальність за булінг (цькування), а також про те, як реагувати на випадки булінгу (цькування).

Також потрібно здійснювати постійний моніторинг результативності програм та заходів в закладі освіти, щоб перевірити їх дієвість і, за потреби, вчасно вносити корективи.

Доцільно нагадувати учасникам освітнього процесу про встановлені правила і процедури у випадках булінгу (цькування) в рамках настановних та надихаючих зустрічей на початку кожного навчального року.

## **Лекція 2. Розробка плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в закладі освіти.**

*Що таке план заходів закладу освіти, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню), як його розробити і чому це допомагає попередити й протидіяти насильству та булінгу (цькуванню)? Чому це важливо?*

Якщо колектив закладу освіти немає чіткої спільної колективної позиції щодо проблеми булінгу (цькування), існує ризик, що кожен учасник освітнього процесу буде чинити відповідно до своїх уявлень та переконань. Адже дуже часто, коли трапляється булінг (цькування) серед дітей, педагоги чи й самі батьки обирають позицію «невтручання». Іноді конфлікти в дитячому колективі вважають нормальним явищем, необхідним для самоствердження. Зазвичай такий підхід призводить до булінгу (цькування) не тільки слабких і непопулярних учні/учениць, але вчителів/вчительок.

Тільки спільно з усіма учасниками освітнього процесу можна протистояти цьому явищу. Важливо, що запобігання булінгу (цькуванню) в закладі освіти має бути постійним системним процесом.

Позицію засновника (засновників) закладу освіти щодо протидії та попередження булінгу (цькування), яка має бути узгоджена із законодавством та державною політикою в цій сфері, доцільно внести в статут закладу освіти з метою її закріплення та розподілу сфер відповідальності за її реалізацію, створення безпечного, вільного від дискримінації та насильства, інклюзивне освітнє середовище, яке сприяє успішному навчанню і роботі. Обов'язки щодо протидії та попередження насильства та булінгу (цькування) в закладі освіти потрібно включити до посадових інструкцій педагогічних працівників закладу освіти. Крім того, під час проведення атестації педагогічних працівників оцінювати стан виконання ними таких обов'язків.

План заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в закладі освіти буде планом реалізації задекларованої в статуті позиції. Такий документ необхідно розробляти колегіально та з урахуванням пропозицій територіальних органів (підрозділів) Національної поліції України, Міністерства охорони здоров'я, служб у справах дітей та центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Для цього доцільно створити робочу групу за участю всіх заінтересованих сторін. Крім того, до цієї групи можна залучати батьків, представників громадських організацій, аби ці заходи були більш різноманітні та цікаві.

Ці заходи мають сформувати переконання учасників освітнього процесу щодо неприпустимості насильства та булінгу (цькування) в міжособистісних стосунках та мати прикладний (практичний) характер, тбто формувати не лише свідоме неприйняття булінгу (цькування), а й активну (дієву) позицію кожного.

План заходів має відповідати потребам і враховувати реальні ресурси закладу освіти. План складають на основі вивчення соціально-психологічного клімату в закладі освіти та обговорення його результатів з усіма учасниками освітнього процесу. Якщо немає можливості провести таке дослідження у масштабах всього

закладу освіти, можна опитати учнів/учениць, батьків та вчителів/вчительок тих класів (груп), де найчастіше спостерігаються серйозні порушення дисципліни, конфліктні ситуації та випадки насильства.

Важливо також проаналізувати зібрану інформацію: які трапляються конфліктні ситуації; коли це трапляється: під час навчальних занять, перерви, у позанавчальний час; де саме вони відбувалися: в приміщенні закладу освіти, на території закладу чи поза її межами; що найчастіше є причиною конфліктних ситуацій; які найбільш вразливі категорії осіб є в закладі освіти; як бачать цю проблему діти, батьки, педагоги, інші працівники закладу освіти тощо.

Заплановані заходи мають бути спрямовані на досягнення конкретних результатів. Тобто, при плануванні кожного заходу важливо вирішити, яку проблему він має вирішити та визначити чіткий критерій його ефективності. Метою проведення заходів має стати не їх кількість, а рівень зменшення булінгу (цькування) та покращення загальної психологічної атмосфери в закладі. Чіткий вимірюваний критерій значно полегшить подальший моніторинг ефективності запланованих заходів та дасть можливість оперативно коригувати план в залежності від потреб. Також важливо визначити відповідального за організацію та проведення окремих заходів.

У план заходів можна включити: тренінги, тематичні зустрічі та заняття, круглі столи, бесіди, консультації, спільні перегляди та обговорення тематичних відеосюжетів всіма учасниками освітнього процесу щодо ненасильницьких методів поведінки та виховання, вирішення конфліктів, управління власними емоціями та подолання стресу, симуляційні ігри, театральні постановки тощо.

Узгоджений документ затверджують на загальних зборах учасників освітнього процесу (педагогічній раді). Протягом навчального року можна вносити зміни в план за результатами проведеного моніторингу.

Важливо, щоб цей документ був у відкритому доступі і всі знали, де з ним можна ознайомитися.

### **Лекція 3. Повноваження та обов'язки працівників закладу освіти з попередження та протидії булінгу (цькуванню)**

*У цій лекції ми розкажемо про роль та відповідальність всіх учасників освітнього процесу у попередженні та протидії насильству та булінгу (цькуванню).*

Дуже важливо, щоб кожен учасник освітнього процесу знав позицію закладу освіти щодо протидії та попередження насильства та булінгу (цькування) та неухильно дотримувався визначених положень та правил поведінки. Також учасники освітнього процесу мають знати, що робити, з ким взаємодіяти і яку відповідальність вони несуть за власні дії або бездіяльність у випадку булінгу (цькування).

Ці обов'язки мають бути чітко визначені, розподілені і прописані в посадових інструкціях кожного працівника.

Так, керівник закладу освіти:

- забезпечує створення у закладі освіти безпечного освітнього середовища, вільного від насильства та булінгу (цькування);
- розглядає заяви про випадки булінгу (цькування) та видає рішення про проведення розслідування; скликає засідання комісії з розгляду випадків булінгу (цькування) для прийняття рішення за результатами проведеного розслідування та вживає відповідних заходів реагування;
- повідомляє уповноваженим підрозділам органів Національної поліції України та службі у справах дітей про випадки булінгу (цькування) в закладі освіти;
- забезпечує виконання заходів для надання соціальних та психолого-педагогічних послуг здобувачам освіти, які вчинили булінг (цькування), стали його свідками або постраждали від булінгу (цькування);
- координує роботу з впровадження комплексного підходу до попередження та протидії булінгу (цькуванню) у закладі освіти.

Вчителі/вчительки щодня спілкуються і контактують з дітьми, тому саме вони можуть своєчасно виявити конфлікти, помітити випадки ізоляції, булінгу(цькування) або його ознак. Вони мають знати, як надати допомогу і підтримку у випадку булінгу (цькування). Вчителі в жодному разі не мають ігнорувати чи приховувати повідомлення про такі випадки. Натомість, важливо виявляти проблеми в поведінці учнів/учениць та спільно з батьками шукати спосіб їх вирішення.

Крім того, необхідно довести до відома всіх працівників закладу освіти про їх обов'язок повідомляти керівництво закладу освіти або уповноважену особу про випадки булінгу (цькування), свідком якого вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб, вживати невідкладних заходів для припинення булінгу (цькування).

Психолог та/або соціальний педагог проводять аналіз соціально-психологічного клімату в закладі освіти загалом або у окремих класах (групах); беруть участь в розгляді звернень щодо випадків булінгу (цькування); забезпечують профілактику булінгу (цькуванню); здійснюють психологічний супровід здобувачів



освіти, які постраждали від булінгу (цькування), стали його свідками або вчинили булінг (цькування). Важливо робити це з дотриманням принципу конфіденційності (нерозголошення інформації про фізичну особу). Варто пам'ятати, що конфіденційна інформація може поширюватися лише за бажанням (згодою) відповідної особи у визначеному нею порядку відповідно до передбачених нею умов.

Не менш важливу роль в попередженні та протидії булінгу (цькуванню) відіграє допоміжний та технічний персонал (медичний працівник, охоронці, бібліотекар, працівники їдальні, гардеробу, прибиральниці, водій шкільного автобуса тощо). Вони можуть стати свідками некоректної поведінки, бійок, знущань, або запідозрити підготовку до вчинення насильницьких дій. В такому випадку вони мають негайно повідомляти про це керівника закладу освіти або уповноважену особу. У разі, якщо дії, свідками яких вони, як і решта учасників освітнього процесу, стали несуть загрозу життю і здоров'ю особи – повинні негайно втрутитись та припинити, застосувавши розумні фізичні дії, тобто мінімально необхідні для припинення.

Щоб діяти злагоджено, всі працівники мають отримати чіткі інструкції як припиняти булінг (цькування). Важливо навчити персонал діяти в разі загрози життю і здоров'ю: негайно викликати швидку допомогу та надавати невідкладну допомогу.

Окрім злагодженої командної роботи, варто також налагодити міжвідомчу взаємодію закладу освіти з представниками органів самоврядування, соціальними службами, представниками поліції та адвокатури, центрами кризового втручання та службою у справах дітей. Для цього закладу освіти може розробити «карту» закладів та установ, з якими він зобов'язаний взаємодіяти у разі потреби. Потрібно чітко визначити порядок взаємодії – до кого і в яких випадках звертатися, зазначити адреси, перевірити телефони, інформацію про робочі години та контактних осіб відповідних служб. Під час спільної роботи декількох установ надзвичайно важливо проявляти повагу до честі та гідності всіх учасників булінгу (цькування), не допускати розголошення особистої інформації. Це допоможе уникнути продовження булінгу (цькування) та стигматизації його учасників.

## Література

1. Попередження, виявлення і подолання випадків насильства та жорстокого поводження з дітьми: методичний посібник для освітян / Авт.: Журавель Т. В., Кочемировська О. О., Ясеновська М. Е. / За заг. ред. Безпалько О. В. – К.: ТОВ “К.І.С.”, 2010. – 242 с.

2. UNESCO. Stopping Violence in Schools: A Guide for Teachers. Paris, UNESCO, 2011

3. UNESCO and UN WOMEN. Global Guidance School-related gender-based violence. Paris, UNESCO, 2016

4. Предотвращение насилия в образовательном учреждении. Методическое пособие; под редакцией В. Адэскэлицэ, Р. Жосану, И. Молдовану, Т. Епояна – Кишинэу, ЮНЕСКО, 2017.

5. Предотвращение насилия в образовательных учреждениях. Методическое пособие для педагогических работников /Л.А. Глазырина, М.А. Костенко; под ред. Т.А. Епояна. ИИТО ЮНЕСКО, 2015.

6. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти “Освіта - гендерний вимір 2021”