

Відображення позиції щодо попередження та протидії булінгу (цькуванню) у внутрішніх документах закладу освіти.

Статут закладу

Заклад освіти діє на підставі статуту, який містить основні положення, що регулюють його діяльність відповідно до законодавства. Розділи статуту мають містити положення про неприпустимість насильства та дискримінації у відносинах між усіма учасниками освітнього процесу, їхні права, обов'язки та дії у випадку насильства та булінгу (цькування). З статутом мають бути ознайомлені всі працівники, учні та їхні батьки.

Правила поведінки

Якщо статут визначає лише основні права та обов'язки учасників освітнього процесу і заборонені дії в закладі освіти, правила поведінки детально описують вимоги до поведінки та дотримання встановлених норм і правил особистої безпеки та взаємодії під час навчальних занять, на перервах, під час спортивних, творчих заходів, на спортивному майданчику, на екскурсіях та інших заходах. З правилами поведінки мають бути ознайомлені всі учасники освітнього процесу.

Правила поведінки не тільки закріплюють неприпустимість насильства та дискримінації, але й доступно і зрозуміло для учнів/учениць різного віку пояснюють, що є насильством, булінгом (цькуванням), дискримінацією, як вони проявляються і до яких наслідків можуть призвести. Також зазначають можливі заходи, які вживаються до порушників. У правилах пояснюють, який порядок звернень та повідомлень про здійснені випадки або загрозу булінгу (цькуванню), а також до кого можна звернутися по допомогу для припинення випадків булінгу (цькування). Правила поведінки для учнів/учениць розробляються за їхньої участі. Колективна робота над правилами сприяє розвитку відчуття залученості, досягненню загальної згоди та відповідальності кожного за їхнє виконання.

У правилах внутрішнього трудового розпорядку для працівників закладу освіти вказуються норми педагогічної та професійної етики, заходи, які будуть вжиті керівництвом закладу освіти щодо працівників, які допускають неуважність, дискримінацію, знущання, фізичне та психологічне насильство щодо дітей або своїх колег, а також заходи захисту працівників, які зазнали знущання або насильства зі сторони здобувачів освіти. Правила визначають дії працівників у ситуації, коли вони дізнаються про реальні або імовірні випадки булінгу (цькування) в закладі освіти або стають його свідком.

У правилах також зазначають порушення дисципліни та правопорушення, які є поза межами компетенції закладу освіти (наприклад, носіння та застосування зброї, загроза фізичної сили, сексуальне насильство, крадіжка,

пограбування, зберігання та розповсюдження наркотиків), і про які керівництво закладу освіти зобов'язане повідомити у правоохоронні органи та органи управління освітою.

Важливо викласти правила доступно, з використанням візуалізації сучасними інструментами інфографіки, схем, малюнків, колажів, залучаючи учасників освітнього процесу до створення цих візуальних представлень.

План заходів

Коли сформовано пакет внутрішніх документів, що регулюють дії та відповідальність усіх учасників освітнього процесу із запобігання та протидії випадкам булінгу (цькування), необхідно визначити перелік та першочерговість заходів щодо профілактики та попередження булінгу (цькування) в закладі освіти. Розробляється план заходів із зазначенням термінів їхнього виконання.

Посадові інструкції

Важливо, щоб кожен працівник закладу освіти розумів свою відповідальність за допущення випадків булінгу (цькування) та знали, як діяти, якщо вони стали учасником булінгу (цькування), його свідком або отримали достовірну інформацію про його вчинення, або підозрюють про його вчинення за зовнішніми ознаками, а також відповідальність згідно чинного законодавства за дії або бездіяльність щодо випадків булінгу (цькування).

Для цього в посадових інструкціях кожного співробітника, залежно від його компетенцій і повноважень, варто зазначити функції і дії щодо запобігання булінгу (цькуванню) і реагування на його випадки.