

Законодательное регулирование

В странах Восточной Европы и Центральной Азии в соответствии с национальными законами **об образовании** и законодательством **о защите прав ребенка** в образовательных учреждениях не допускаются телесные наказания, насильственные и прочие действия, унижающие достоинство и угрожающие здоровью человека, а дисциплинарные меры носят воспитательный характер.

Несмотря на это многие учащиеся и работники образования ежедневно сталкиваются с насильственными действиями различного характера на уроках, переменах, занятиях спортом и других мероприятиях, проводимых в образовательных учреждениях.

Регламенты образовательных учреждений

Внутренние документы образовательных учреждений (устав, локальные акты, приказы, инструкции) регламентируют учебно-воспитательную деятельность и меры по поддержанию дисциплины и безопасности.

Данные документы определяют правила поведения для учащихся на территории и в помещениях образовательного учреждения, на уроках и занятиях, запрещают ношение оружия, совершение насильственных действий различного характера и предусматривают санкции за нарушение правил.

Правила трудового распорядка для работников образовательного учреждения **запрещают применение методов воспитания, связанных с физическим или психологическим насилием** над личностью учащегося.

Должностные инструкции **вменяют в обязанность** преподавателям гуманизировать и гармонизировать отношения в учебном коллективе, **защищать права и интересы учащихся**, воспитывать их в духе уважения прав человека.

Однако в этих и других документах часто отсутствуют рабочее определение насилия (его видов и форм проявления) и регламент действий должностных лиц, преподавателей и учащихся по предупреждению, выявлению, регистрации, разбору случаев насилия, принятию воспитательных и дисциплинарных мер и оказанию помощи всем его участникам (пострадавшим, свидетелям и обидчикам).

Существующие практики

Во многих образовательных учреждениях отсутствуют гарантирующие конфиденциальность и безопасность механизмы информирования о случаях насилия, которые, даже будучи выявленными, как правило, не регистрируются, а эффективность принимаемых мер систематически не отслеживается. Нередко случаи насилия игнорируются, обидчики остаются безнаказанными, а жертвы подвергаются еще большим и изощренным издевательствам.

Не придавая должного значения случаям насилия среди учащихся, работники образовательного учреждения сами часто допускают различные насильственные действия в отношении детей, используют телесные наказания и психологическое насилие в качестве мер поддержания дисциплины. В правилах поведения для учащихся перечисляются запрещенные действия, многие из которых связаны с насилием. Однако в документах, регламентирующих деятельность работников образовательного учреждения, как правило, список запрещенных насильственных действий в отношении учащихся, в том числе запрещенных дисциплинарных мер, не приводится.

Жалобы родителей на подобные действия не всегда дают желаемый эффект – руководство образовательного учреждения, как правило, отрицает факты насилия со стороны учителей. Соккрытие насилия, совершенного педагогами или учащимися, объясняется:

- нежеланием руководства образовательного учреждения наносить ущерб своей репутации;
- имиджу учреждения;
- привлекать внимание контролирующих органов;
- нести ответственность за происшедшее.

Часто после инцидента с насилием в образовательном учреждении проводятся лекции о толерантности, гендерном равенстве, ненасильственном общении, организуются тренинги по разрешению конфликтов. Однако такие спонтанные меры профилактики не могут восполнить отсутствия в школе (училище) систематического обучения жизненным навыкам и изучения вопросов, связанных с межличностными, гендерными и сексуальными отношениями и репродуктивным здоровьем, в рамках обязательной учебной программы на протяжении всего периода обучения. Кроме того, работники образовательного учреждения сталкиваются с агрессивным поведением родителей, защищающих своих детей, которые совершили насильственные действия.

Низкая вовлеченность родителей в жизнь образовательного учреждения, а иногда и безразличие к тому, что происходит с их собственными детьми в школе или училище, лишает работников образовательного учреждения важных союзников в борьбе с насилием. Все вовлеченные в насилие лица (пострадавшие, обидчики, свидетели) переживают его негативное влияние на свою жизнедеятельность. Насилие причиняет его участникам психологический, социальный, физический (соматический) и академический вред, который выражается по-разному в зависимости от роли участника.

Факты

Большинство (56,5%) учителей и специализированного персонала считают, что случаи школьного насилия среди детей «никогда» официально не учитываются или не регистрируются (Казахстан). 22,4% опрошенных учителей сообщили об использовании психологического или физического насилия для обеспечения дисциплины среди детей или подвергали детей дискриминации, а 22,9% опрошенных

учителей поддерживают применение физических наказаний для обеспечения дисциплины в классе, профилактики плохого поведения, воспитания уважения к учителю (Казахстан).

Только 15% директоров школ сообщили, что у них были учителя, применявшие насилие и дискриминацию в отношении детей, в то время как 23,9% опрошенных детей сообщили, что подвергались насилию и дискриминации со стороны учителей и 4,6% – со стороны директора (Казахстан).

Как показывает практика, с детьми, вовлеченными в насилие, учителя пытаются обсудить происшедшее, примирить конфликтующие стороны, к обидчику применяют дисциплинарные меры, а пострадавшего направляют к социальному педагогу или психологу, если такие имеются в образовательном учреждении. При этом и руководители, и учителя, и психологи, и социальные педагоги не всегда владеют навыками оказания эффективной психологической помощи участникам насилия. Лишь незначительное количество преподавателей и специализированного персонала прошло какое-либо обучение по вопросам насилия в отношении детей (20,9%), школьного насилия (22,2%) и гендерного насилия (14,6%) (Казахстан).

В большинстве учреждений отсутствуют какие-либо инструкции по выявлению случаев насилия в отношении детей и оказания им помощи (Беларусь). По оценкам учителей, для дисциплинирования детей в школе они и их коллеги в основном используют:

- угрозы вызвать в школу родителей;
- крик и ругань;
- создают ситуации, когда ребенок испытывает стыд в присутствии других людей; выставляют на время в коридор;
- угрожают выгнать ребенка из школы или отправить в другую школу, интернат, спецшколу для малолетних правонарушителей;
- ставят ребенка в угол;
- лишают внимания;
- игнорируют его;
- таскают за уши;
- встряхивают;
- могут ударить линейкой;
- дать пощечину или подзатыльник;
- шлепнуть или оттащить за волосы (Беларусь).

Большинство специалистов не обладают достаточными знаниями в области правовой защиты детей, подвергающихся насилию (Беларусь).

Более половины опрошенных учителей (54,6%) и родителей (54,5%) признали проводимые в школе мероприятия по предотвращению или снижению уровня насилия как малоэффективные. Низкая эффективность профилактической работы объясняется недостатком знаний и навыков у учителей, нехваткой специальных учебных программ для учеников, недостатком финансирования – мизерной заработной платой учителей в

регионах и отсутствием возможности повышения квалификации по воспитательной работе (Кыргызстан).

Нормативное регулирование вопросов насилия

Национальное законодательство стран Центральной Азии и Восточной Европы гарантирует доступность и безопасность образования, провозглашает его гуманистический характер, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, недопустимость дискриминации и насилия в сфере образования в соответствии с международными документами в области образования и защиты прав детей, в числе которых:

- Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования;
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;
- Конвенция о правах ребенка;
- Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей;
- Саламанкская декларация и рамки действий по образованию лиц с особыми потребностями;
- Дакарские рамки действий «Образование для всех: выполнение наших обязательств»;
- Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН «Защита детей от издевательств»;
- Инчхонская декларация «Образование 2030. На пути к инклюзивному и качественному образованию на равноправной основе и обучению на протяжении всей жизни для всех».

Законы стран региона содержат нормы взаимодействия участников образовательных отношений, которые основаны на принципах уважения их прав и человеческого достоинства; соблюдении гендерного равенства; предусматривают охрану их жизни и здоровья; защиту от всех форм насилия. Опыт многих стран показывает, что эффективному противодействию насилию в образовательном учреждении способствует разработка и принятие локального нормативного акта, регламентирующего политику школы (училища) в отношении насилия.

Политика образовательного учреждения в отношении насилия

Политика образовательного учреждения в отношении насилия – документ, закрепляющий общее понимание руководством, работниками, учащимися школы (училища) и их родителями насилия, его видов и форм и отражающий их общую готовность противостоять его любым проявлениям. Такой документ основывается на национальном законодательстве об образовании и защите детей от жестокого обращения и транслирует его положения в конкретные правила поведения и алгоритмы действий по профилактике и реагированию на случаи насилия для всех участников образовательных отношений.

Отправным пунктом для коллегиальной разработки документа «Политика школы (училища) в отношении насилия» может стать изучение социально-психологического климата в образовательном учреждении и обсуждение его результатов всем

коллективом. Если возможности провести такое исследование в масштабах всего учреждения нет, можно опросить учащихся, родителей и преподавателей тех классов, где чаще всего наблюдаются серьезные нарушения дисциплины, конфликтные ситуации и случаи насилия.

Проект документа «Политика школы (училища) в отношении насилия» может подготовить рабочая группа, созданная по инициативе администрации или педагогического коллектива образовательного учреждения. Затем проект обсуждается на заседании педагогического совета, на встрече родительского актива и педагогов, на совете учащихся, управляющем совете образовательного учреждения. Именно обсуждение и обмен мнениями позволяют всем участникам образовательного процесса прийти к единому пониманию проблемы насилия и своей роли в его предотвращении.

Документ «Политика школы (училища) в отношении насилия» утверждается общим собранием (советом) школы (училища) и доводится до сведения всех участников образовательных отношений. Основные положения «Политики» должны быть отражены в уставе образовательного учреждения, правилах поведения для учащихся и трудового распорядка для работников, должностных инструкциях руководителя, педагогов (учителей, классных руководителей, психологов, социальных педагогов, тьюторов, воспитателей) и сотрудников (вспомогательного и технического персонала), в договоре на оказание образовательных услуг, других документах.

Устав образовательного учреждения

Образовательное учреждение действует на основании **устава**, который содержит основные положения, регулирующие его деятельность в соответствии с законодательством. В разные разделы устава должны быть включены положения о недопустимости насилия и дискриминации в отношениях между всеми участниками образовательных отношений, их права, обязанности и действия в этой связи. Это закладывает юридическую основу для принятия мер по предотвращению насилия и реагированию на случаи его проявления.

С уставом образовательного учреждения должны быть ознакомлены все его работники, учащиеся и их родители.

Правила поведения в образовательном учреждении

Важными документами, регулирующими жизнедеятельность образовательного учреждения, являются:

- правила поведения учащихся;
- правила внутреннего трудового распорядка работников.

В отличие от устава, где прописываются только основные права и обязанности участников образовательных отношений и запрещенные в школе (училище) действия, в правилах поведения для учащихся детально описаны требования к: их поведению и

соблюдению ими установленных норм и правил личной безопасности и взаимодействия на уроке и переменах; во время спортивных, творческих, досуговых мероприятий; в различных помещениях (раздевалке, коридорах, столовой, библиотеке, мастерских, актовом и спортивном залах); на спортивной площадке; во время дежурства; на экскурсиях и других мероприятиях. Как и с уставом, с правилами поведения должны быть ознакомлены все учащиеся, их родители и работники образовательного учреждения.

В правилах поведения не только закрепляется недопустимость насилия и дискриминации, но и разъясняется доступным и понятным для учащихся разного возраста языком, что является насилием и дискриминацией, как они проявляются и к каким последствиям могут привести. В правилах поведения также указываются меры, которые будут предприняты к их нарушителям. Эти меры не сводятся исключительно к наказанию, а в большей степени носят разъяснительный, воспитательный характер. В правилах указывается, кому и как учащиеся могут сообщить о действительном или предполагаемом случае насилия, а также к кому они могут обратиться за помощью для разрешения конфликтных ситуаций.

Правила поведения для учащихся разрабатываются при их участии. Целесообразно начать с определения правил поведения на разных ступенях обучения: в начальной; средней; старшей школе (разных курсах училища), для чего в каждом классе (группе) следует обсудить:

1. основные проблемы с дисциплиной и поведением учащихся на уроках, спортивных занятиях, на переменах и внеурочных мероприятиях, в том числе действия насильственного характера и проявления дискриминации;
2. воспитательные меры и поведение учителей, руководства и других работников образовательного учреждения, которые вызывают недовольство учащихся, воспринимаются как насильственные и дискриминационные;
3. действия со стороны учащихся, учителей, психолога, руководителей и других работников школы (училища), которые могут помочь избежать конфликтов и разрешать их ненасильственным способом;
4. дисциплинарные и воспитательные меры в отношении нарушителей правил поведения и лиц, допускающих насильственные и дискриминационные действия.

Предложения от разных классов (групп) обобщаются и оформляются в правила поведения для начальной, средней и старшей школы (училища в целом). Коллективная работа над правилами способствует выработке чувства сопричастности к общей договоренности и ответственности каждого за их выполнение. Правила должны соответствовать уставу школы (училища), законам, регулирующим деятельность системы образования и сферу защиты детей от жестокого обращения.

В правилах внутреннего трудового распорядка для работников образовательного учреждения указываются нормы педагогической и трудовой этики, меры, которые будут предприняты руководством образовательного учреждения к работникам,

допускающим неуважение, дискриминацию, угрозы, издевательства, физическое и психологическое насилие в отношении учащихся или своих коллег, а также меры по защите работников, подвергшихся издевательствам или насилию со стороны учащихся.

Правила определяют действия работников в ситуации, когда они узнают о реальном или предполагаемом случае насилия в образовательном учреждении или становятся его свидетелями. В правилах поведения и в правилах внутреннего трудового распорядка должны быть обозначены нарушения дисциплины и проступки, которые выходят за сферу компетенций образовательного учреждения:

- ношение и применение оружия;
- угроза физической расправы;
- насильственные действия, повлекшее необходимость оказания медицинской помощи;
- сексуальное насилие;
- вымогательство, кража, ограбление; хранение и распространение наркотиков, – о которых руководство учреждения обязано сообщить правоохранительным органам и в вышестоящий орган управления образованием.

Ответственность за допущение насильственных действий

Безопасность пребывания учащихся в образовательном учреждении зависит от слаженности и четкости работы всех подразделений и служб, соблюдения всеми участниками образовательных отношений и обслуживающим персоналом требований действующих в школе (училище) нормативных документов:

- устава;
- правил поведения;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- должностных инструкций;
- приказов, распоряжений.

Важно, чтобы каждый работник образовательного учреждения – директор; заместитель директора; учитель; психолог; медицинский работник; охранник – понимал свою меру ответственности за допущение насильственных действий и в случае столкновения с насилием или попыткой его осуществления третьим лицом знал, как действовать, чтобы прекратить насилие. С этой целью за каждым сотрудником, в зависимости от его компетенций и полномочий, в должностных инструкциях либо в отдельных нормативных актах (приказ, распоряжение, регламент) закрепляются функции и возможные действия по предотвращению насилия и реагированию на его случаи.

Ответственность руководителя (директора) образовательного учреждения

Руководитель (директор) образовательного учреждения несет персональную ответственность за жизнь и здоровье, соблюдение прав и свобод учащихся и работников учреждения во время образовательного процесса, он/она:

- обеспечивает создание и поддержание безопасной и доброжелательной образовательной среды и позитивного социально-психологического климата в образовательном учреждении;
- содействует реализации образовательной программы и развитию воспитательной системы, направленных на формирование гуманных, ненасильственных отношений, которые основаны на уважении прав и достоинства человека и гендерном равенстве, признании индивидуальности каждой личности и принятии многообразия;
- обеспечивает разработку документов (устава, политики в отношении насилия, правил поведения), регламентирующих действия и ответственность всех участников образовательных отношений в целях профилактики насилия и реагирования на его случаи;
- информирует всех участников образовательных отношений о политике образовательного учреждения в отношении насилия, правилах поведения и внутреннего трудового распорядка;
- обеспечивает реализацию политики образовательного учреждения в отношении насилия через включение специальных мер в план работы школы (училища) и ее (его) отдельных структурных подразделений и служб;
- обеспечивает разработку и внедрение порядка выявления и учета случаев насилия и предпринятых мер с использованием специальной документации (форма регистрации, журнал учета и др.) и соблюдением конфиденциальности и защиты персональных данных;
- предоставляет всем участникам образовательных отношений средства и каналы сообщения о случаях насилия или его попытках, обеспечивает регистрацию и рассмотрение всех сообщений, своевременное и объективное расследование случаев насилия и принятие мер по каждому выявленному случаю;
- обеспечивает своевременное информирование родителей учащихся (как пострадавшего ученика, так и ученика, совершившего насилие) и, при необходимости, вышестоящих органов и специальных служб (полиции, скорой медицинской помощи) о случаях совершенного насилия или его предпосылках; определяет одного из своих заместителей в качестве ответственного за профилактику насилия и координацию мер реагирования на его случаи;
- при назначении ответственного заместителя руководствуется его опытом работы, профессиональной подготовкой, навыками конструктивного взаимодействия и умением устанавливать доверительные отношения с учащимися, родителями и другими сотрудниками образовательного учреждения;
- организует работу отдельных специалистов или служб сопровождения (психолога, социального педагога, уполномоченного по правам ребенка, тьютора, специалиста по медиации) в целях профилактики насилия, разбора случаев насилия, оказания помощи вовлеченным сторонам;

- организует взаимодействие с вышестоящими органами управления образованием, органами внутренних дел, организациями здравоохранения, социальной помощи, психологическими службами и др. для противодействия насилию и оказания помощи пострадавшим;
- поддерживает связь с родителями учащихся, в том числе через родительский комитет, классных руководителей, других работников;
- создает условия для обучения всех сотрудников образовательного учреждения методам профилактики насилия и навыкам его выявления, предотвращения и оказания помощи участникам конфликта;
- осуществляет систематический контроль за соблюдением прав учащихся и работников образовательного учреждения, этических норм со стороны педагогов и сотрудников;
- периодически осуществляет мониторинг обстановки в образовательном учреждении и регулярно анализирует происшествия, связанные с насилием;
- при необходимости принимает управленческие решения по обеспечению безопасности, корректирует план работы по профилактике насилия и меры реагирования;
- отчитывается перед учредителем (вышестоящим органом управления образованием) о мерах по обеспечению безопасности в образовательном учреждении.

Если директору школы (училища) стало известно о случае физического или психологического насилия или попытке его совершения, о жестоком обращении, травле или дискриминации, не потребовавших немедленного оказания медицинской помощи, ему следует:

- пресечь насильственные действия, агрессивное поведение обидчика (обидчиков); обеспечить разбор случая насилия (при необходимости – с привлечением специальной комиссии, созданной из числа сотрудников образовательного учреждения);
- после получения полной информации о случае, рассмотрения рекомендаций комиссии и обсуждения случая с вовлеченными сторонами, заместителем, ответственным за профилактику насилия, учителями и психологами;
- принять меры в отношении работников образовательного учреждения, своевременно не среагировавших на тревожные сигналы (оставивших без внимания сообщения о попытках насилия, игнорировавших конфликтные ситуации) или не прекративших насильственные действия, свидетелями которых они стали или о которых знали;
- принять дисциплинарные меры в отношении работников образовательного учреждения, допустивших насильственные действия по отношению к учащимся или коллегам;
- принять в отношении учеников, совершивших насилие, воспитательные и дисциплинарные меры, в числе которых могут быть беседа, замечание, выговор, постановка на внутришкольный учет для дальнейшего наблюдения и оказания психологической помощи, отчисление из школы (в случае повторных и серьезных нарушений дисциплины);

- обеспечить оказание всем участникам конфликтной ситуации необходимой помощи и поддержки;
- провести совещание педагогов и сотрудников, родительское собрание, классный час для учащихся для обсуждения произошедшего в целях предотвращения подобных случаев в будущем.

Если случай насилия повлек за собой последствия, требующие немедленного оказания скорой медицинской помощи (физическая травма, кровотечение, потеря сознания, психологический шок и др.), директор:

- обеспечивает вызов службы скорой медицинской помощи для пострадавшего и оказание ему первой помощи силами медицинского работника образовательного учреждения и других сотрудников, обученных навыкам оказания первой помощи;
- обеспечивает информирование родителей как пострадавшего ученика, так и обидчика о происшедшем, проводит с ними беседу, обсуждает меры защиты и помощи пострадавшему, воспитательные и дисциплинарные меры в отношении обидчика, а также необходимую для изменения его поведения психологическую помощь.

Принимая решение об информировании родителей, следует учитывать, что это может поставить пострадавшего или обидчика в ситуацию угрозы применения насилия по отношению к нему или нанесения ему другого вреда со стороны родителей.

Директор незамедлительно информирует руководство вышестоящего органа управления образованием, правоохранительные органы и родителей пострадавшего ученика и обидчика о тяжелом несчастном случае (в том числе связанном с физическим или психологическим насилием), случае со смертельным исходом, случае сексуального насилия, случае ношения и применение оружия, хранения и распространения наркотиков, случае угрозы физической расправы, вымогательства, кражи, ограбления.

За применение в отношении учащихся, в том числе однократное, самим руководителем, педагогами или другими сотрудниками образовательного учреждения методов воспитания и других действий, связанных с физическим и (или) психологическим насилием, директор (или сотрудник) может быть освобожден от занимаемой должности в соответствии с национальным трудовым законодательством.

Ответственный за профилактику насилия

Заместители руководителя (директора) образовательного учреждения могут нести ответственность за функции, делегируемые им директором школы (училища). Если руководитель образовательного учреждения возлагает функции по курированию вопросов, связанных с предупреждением насилия и координацией мер реагирования на его случаи, на одного из своих заместителей, то в должностной инструкции этого заместителя прописываются все соответствующие функции. Чаще всего такие функции возлагаются на заместителя по учебно-воспитательной работе, который:

- согласовывает учебные программы и учебно-тематические планы учителей, знакомится со сценариями и программами внеучебных мероприятий, технологиями их проведения в целях исключения дискриминации по какому бы то ни было признаку, пропаганды насилия или агрессии;
- оказывает учителям методическую помощь в создании благоприятной психологической обстановки во время проведения занятий;
- посещает учебные занятия и внеучебные мероприятия в целях контроля за соблюдением учащимися и педагогами дисциплины, правил и этических норм поведения, а также для понимания проблемных зон в обучении и воспитании учащихся;
- проводит беседы с учащимися, родителями и педагогами о соблюдении правил и норм поведения, принятых в образовательном учреждении;
- аккумулирует информацию обо всех случаях насилия и дискриминации, вносит ее в специальный журнал (или электронную базу), где регистрируются все сообщения о насильственных действиях и предпринятые меры;
- осуществляет (организует) разбирательства по случаям насилия или попыткам его совершения, при необходимости – в составе специальной комиссии, созданной из числа педагогов и сотрудников образовательного учреждения по приказу руководителя;
- обеспечивает принятие необходимых мер реагирования на случаи насилия в соответствии с уставом, правилами поведения, документом, излагающим политику образовательного учреждения в отношении насилия, и рекомендациями специалистов (комиссии), проводивших разбирательство случая насилия; сообщает директору о каждом случае насилия, ходе его расследования и предпринятых мерах;
- держит на особом контроле учеников, замеченных в потреблении психоактивных веществ, ранее совершавших насильственные действия, склонных к конфликтам и агрессивному поведению;
- организует мониторинг обучения, поведения и социализации учащихся с особенностями развития, особыми образовательными потребностями и других учащихся, которые в силу различных личностных, семейных, социальных и других факторов имеют более высокий риск стать жертвой насилия и дискриминации;
- готовит представления директору образовательного учреждения на педагогов или сотрудников, нарушивших этические нормы и правила внутреннего распорядка, совершивших насильственные или дискриминационные действия, применивших методы воспитания, связанные с насилием в отношении учащегося;
- готовит сообщения в родительский комитет, инспекцию по делам несовершеннолетних, органы местного самоуправления и представление директору на отчисление учащегося из образовательного учреждения в качестве крайней дисциплинарной меры в случае грубого нарушения устава, правил поведения, совершения таких насильственных действий, что его дальнейшее пребывание в школе (училище) может оказать отрицательное влияние на других учащихся;

- в случае отсутствия директора или исполнения его обязанностей информирует вышестоящие органы управления образованием, службы (скорая помощь, полиция) и родителей учащихся о случае насилия.

Ответственный заместитель директора может привлекать к своей работе, связанной с профилактикой насилия и реагированием на его случаи, дежурного учителя или администратора (во многих школах и училищах такие функции возлагаются на учителей и заместителей директора по графику), классных руководителей, психолога и других работников образовательного учреждения.

Ответственность педагогов

В школе или училище, где реализуется политика недопущения насилия, должностные инструкции преподавателей дополняются специальными положениями, в соответствии с которыми преподаватель, классный руководитель:

- использует в своей деятельности только методы гуманной педагогики, средства и формы обучения и воспитания в соответствии с возрастными, гендерными, психологическими и физическими особенностями учащихся;
- неукоснительно соблюдает правила внутреннего трудового распорядка, этические нормы приобщения с учащимися, родителями, коллегами, руководством, одинаково относится ко всем ученикам, не допускает высказываний и других действий дискриминационного характера в связи с национальностью, религиозными взглядами, социальным статусом, экономическим и семейным положением, состоянием здоровья, особыми образовательными потребностями, особенностями развития, сексуальной ориентацией и гендерной идентичностью учащихся или их родителей, других членов семьи;
- информирует учащихся и их родителей о правилах поведения в образовательном учреждении, политике учреждения в отношении насилия, при необходимости совместно с учащимися разрабатывает правила поведения в классе (группе); формирует и поддерживает в классе (группе) такую среду, которая бы в полной мере учитывала потребности, интересы и права каждого учащегося, включая учащихся с особыми образовательными потребностями, особенностями развития и поведения, и ученического коллектива в целом;
- поддерживает с учениками теплые и доверительные отношения;
- формирует содержание образовательных программ и обеспечивает их реализацию таким образом, чтобы оно было доступно всем учащимся, в том числе имеющим особые образовательные потребности, особенности развития и вновь прибывшим ученикам;
- использует уроки и другие формы занятий с учащимися как средство профилактики насилия – на уроках рассматривает вопросы, связанные с уважением, гендерным равенством, принятием многообразия (другого человека, другой точки зрения, других ценностей, форм самовыражения) и неприятием насилия;

- на внеучебных занятиях и в рамках дополнительного образования формирует у учащихся навыки межличностного общения, умения договариваться и разрешать конфликты мирным путем;
- осуществляет постоянное наблюдение за коллективом учеников в целях раннего выявления межличностных конфликтов, формирования группировок, изоляции и травли замкнутых, малообщительных, эмоционально нестабильных учащихся, в том числе имеющих особые образовательные потребности, особенности развития и поведения, и своевременного оказания им помощи и поддержки;
- привлекает психолога и социального педагога для диагностики и улучшения социально-психологического климата в классе (группе), разбора случаев насилия, проведения бесед с его участниками и другими учащимися, консультирования родителей;
- не оставляет без внимания сообщения о случаях насилия, пресекает агрессивное поведение, разнимает конфликтующие стороны, принимает такие воспитательные и дисциплинарные меры, которые дадут долговременный эффект и не усугубят ситуацию;
- своевременно обсуждает с родителями проблемы в поведении учащихся (проявления агрессии или застенчивости, изоляции и др.) и совместные действия по их преодолению;
- в случае совершения насильственных действий учащимся или в отношении учащегося действует в соответствии с установленным в образовательном учреждении порядком.

Ответственность вспомогательного персонала

Немаловажную роль в предупреждении случаев насилия играет вспомогательный персонал:

- охранники;
- медицинский работник;
- библиотекарь;
- работники школьной столовой, гардероба;
- лаборанты, секретари.

В своей повседневной работе им приходится сталкиваться с неформальными отношениями между учащимися, наблюдать ситуации превалирования старших над младшими, сильных над слабыми, быть свидетелями «разборок», драк, издевательств. В целях противодействия насилию эти работники могут:

- следить за тем, чтобы в здание образовательного учреждения и на его территорию не проникали посторонние, а учащиеся не покидали его до окончания занятий;
- вести наблюдение за учащимися в вестибюле, гардеробе, коридорах школы (училища) и сообщать классному руководителю, ответственному заместителю директора о случаях насилия, а также поведении учащихся, позволяющем заподозрить совершение ими или в их отношении насильственных действий;

- наблюдать за поведением взрослых – педагогов, сотрудников, родителей;
- в случае совершения ими насильственных действий немедленно сообщать об этом руководству образовательного учреждения;
- разнимать конфликтующие стороны;
- в случае угрозы их жизни и здоровью оказывать первую помощь и вызвать скорую медицинскую помощь.

Ответственность технического персонала

Профилактике и противодействию насилию также содействует технический персонал:

- уборщицы;
- водитель школьного автобуса;
- дворник;
- электрик;
- слесарь и др.

Эти работники:

- не допускают учащихся в технические помещения (подвалы, кладовые, бойлерные, гаражи) и укромные места (под лестничные клетки, тамбуры, отдаленные участки территории образовательного учреждения), где могут совершаться насильственные действия;
- при обнаружении учащихся в таких местах выясняют, с какой целью они там находятся, и прослеживают, чтобы учащиеся их покинули;
- при уборке и техническом обслуживании туалетных комнат, душевых и спортивных раздевалок обращают внимание на поведение учащихся и при подозрении на совершение насильственных действий незамедлительно сообщают дежурному учителю или администратору.

Водителю школьного автобуса при перевозке учащихся следует постоянно наблюдать за пассажирами, обращать внимание на их поведение при посадке и высадке, информировать администрацию образовательного учреждения обо всех происшествиях, а также фактах, позволяющих подозревать совершение насильственных действий.

Став свидетелями драки или другой конфликтной ситуации, сопровождаемой насилием, вспомогательный и технический персонал действует в соответствии с установленным в образовательном учреждении порядком.

Реализация мер по предотвращению, выявлению и реагированию на случаи насилия, оказанию помощи участникам конфликтной ситуации

Противодействие насилию в школе или училище – непрерывный процесс, требующий от всех участников образовательных отношений четкого соблюдения принятых правил поведения, выполнения должностных обязанностей и соблюдения политики образовательного учреждения в отношении насилия.

Обеспечение безопасности на территории образовательного учреждения

Ограждение территории школы (училища) и организация надзора за всеми входами на территорию и в здание позволяют исключить присутствие посторонних людей. Наличие поста охраны, кнопки тревожной сигнализации и видеонаблюдения за территорией, спортивной площадкой и спортивным залом, коридорами, лестницами, столовой, раздевалками и гардеробами, «укромными» местами способствует поддержанию порядка и профилактике насилия среди участников образовательного процесса.

В школе (училище) не должно оставаться безнадзорных мест. Особому контролю подлежат те места, где чаще всего происходят случаи насилия:

- раздевалки;
- туалетные комнаты;
- технические помещения.

Туалеты должны быть оснащены индивидуальными кабинками для обеспечения безопасного и комфортного личного пространства.

Наблюдение за ситуацией в помещениях и на территории образовательного учреждения должны осуществлять в первую очередь сотрудники охраны.

Дежурства

Учащиеся старших классов (курсов) могут привлекаться к дежурству по школе (училищу) только под руководством дежурного преподавателя и администратора и приступать к дежурству после инструктажа о порядке действий и соблюдении личной безопасности в случае возникновения конфликтных ситуаций.

Дежурные учащиеся могут разнять участников конфликтной ситуации и прекратить насилие, если это не угрожает их собственной жизни и здоровью (равные силы, отсутствие в конфликте оружия), и сообщить дежурному учителю или администратору о происшествии. В случае серьезного конфликта дежурные должны немедленно информировать и позвать на помощь дежурного учителя, администратора, охрану, любого работника образовательного учреждения. Кроме того, при разборе случая насилия и его обсуждении с учащимися работникам образовательного учреждения из-за возможных негативных последствий ***не следует указывать на дежурных (равно как и на любых других) учеников как на источник сообщения о происшествии.***

Поддержание позитивного климата в классе (группе)

Позитивный социально-психологический климат в классе (группе) – во многом заслуга классного руководителя и в то же время – залог доверительных и уважительных отношений между педагогом и учениками и среди учеников. В дружном, сплоченном классе (группе), где учитель подает пример уважительного

отношения к каждому ученику, поддерживает конструктивные отношения с другими преподавателями и не агрессивно, но твердо пресекает любые попытки насилия и издевательств, случаи насилия встречаются редко.

Каждый преподаватель может своим личным примером демонстрировать негативное отношение к насилию в любых его проявлениях, вести себя так, чтобы поддерживать в классе (группе) здоровые отношения. В этом ему поможет следование определенным рекомендациям:

- для поддержания дисциплины и управления образовательным процессом используйте позитивный подход: по мере возможности формулируйте правила поведения и требования к ученикам в форме «как надо», а не как «не надо» поступать. Подкрепляйте конструктивное поведение учеников зрительным контактом, одобрительным кивком головы или улыбкой;
- привлекайте учащихся к разным совместным делам, чтобы каждый чувствовал свою сопричастность к решению общих задач: подготовке мероприятий, дежурству, организации экскурсии, субботника, проведению акций и др. Поощряйте участие застенчивых и робких детей и подростков. Давайте им задания, в которых они смогут реализовать себя в полной мере и преодолеть застенчивость. Поддерживайте желание учеников помогать друг другу в выполнении домашнего задания, подготовке к контрольной, тренировке навыков для сдачи нормативов по физкультуре и др.;
- акцентируйте важность и ценность многообразия (культурного, национального, религиозного и др.), а также различных способностей и умений, вкусов и предпочтений, физических и интеллектуальных возможностей. Подчеркните, что все люди в целом и ученики данного класса (группы) в частности чем-нибудь отличаются друг от друга и именно это придает им неповторимость. При необходимости расскажите о причинах, по которым некоторые ученики ведут себя не так, как остальные, объясните, что они испытывают трудности в учебе, имеют ограничения в занятиях спортом и играх из-за нарушений развития или болезни;
- не допускайте сами и пресекайте со стороны других любые насмешки, обидные комментарии в адрес учащихся, имеющих особые образовательные потребности, особенности в физическом или умственном развитии, внешнем виде, поведении, а также учеников, гендерно неконформных, менее успешных в учебе или хуже развитых физически, мигрантов, представителей национальных или религиозных меньшинств, детей, семьи которых имеют низкий социальный и материальный статус;
- не противопоставляйте ученика коллективу ни в положительном, ни в отрицательном ключе. Не перехваливайте ученика как самого способного, умного, ответственного, чтобы не вызвать к нему зависть. Также не выделяйте ученика как единственного, кто не решил задачу, не пробежал дистанцию, не участвовал в мероприятии, чтобы не унижить его и не выставить на смех. В классе (группе) не должно быть «любимчиков» и тех, кого учитель явно недолюбливает;

- не обсуждайте и не оценивайте личностных качеств ученика перед всем классом (группой): не сравнивайте учеников, их способности, умения, достижения, не обсуждайте недостатки и слабые места учеников, чтобы не провоцировать насмешки и издевательства над ними. Поощряйте сотрудничество, а не соперничество;
- своим личным примером показывайте уважительное отношение ко всем членам учебного коллектива, разъясняйте ученикам, как вести и разговаривать (общаться) уважительно. Не оставляйте без внимания ни одного случая неуважительного (дискриминационного) поведения или высказывания, унижающего достоинство человека из-за его пола, этнического происхождения, национальности, языка, религиозной принадлежности, социально-экономического положения, наличия инвалидности или заболевания, гендерной идентичности;
- используйте дисциплинарные меры, имеющие воспитательный, а не карательный характер. Вынося ученику порицание, давайте характеристику его поступку и возможным последствиям, а не его личности. Обсуждайте то, что случилось, не делайте заключений, что ученик ведет себя так всегда. Это только закрепляет негативное поведение;
- не призывайте весь класс (группу) к коллективной ответственности за нарушение дисциплины, какой-либо проступок отдельного ученика или его неспособность выполнить коллективное задание;
- ученика, которого в классе (группе) не принимают, или того, кто систематически нарушает дисциплину на уроке, можно посадить рядом с уверенным в себе, имеющим определенный авторитет у одноклассников и неагрессивным сверстником. Не усиливайте изоляцию отвергаемых учеников, сажая их отдельно. Если более активный и агрессивно настроенный ученик постоянно задирает, обижает своего тихого соседа, рассадите их, не допуская закрепления такого поведения;
- в классе (группе), где есть отвергаемые дети, при проведении командных или групповых мероприятий распределяйте учеников заранее, чтобы не допустить ситуации, когда ни одна команда не захочет принять их к себе. В таком классе (группе) по возможности избегайте соревнований и соперничества, чтобы в неудаче не обвинили отверженных;
- помогите непопулярному ученику показать свою полезность для коллектива. Привлеките его к участию в мероприятии класса (группы), где он сможет реализовать свои способности. Совместная деятельность сплачивает коллектив;
- помогите ученику сохранить или восстановить свою репутацию, «сохранить лицо». Если он совершил проступок или попал в неловкую ситуацию, дайте ему шанс исправиться. Например, если вы застали ученика, когда он вытаскивал из сумки одноклассницы телефон, поговорите с ним наедине и пообещайте не предавать этот случай огласке при условии, если ученик так больше не будет поступать;
- привлекайте мальчиков в качестве агентов изменения гендерных стереотипов и норм, способствующих насилию;
- не пренебрегайте жалобами учеников. Даже если случай незначительный и не требует немедленных действий, наблюдайте за ситуацией, чтобы лучше в ней

разобраться и вовремя принять меры. Враждебные высказывания учеников по отношению друг к другу, оскорбительные записки и рисунки, другие проявления агрессивности не должны оставаться без внимания. Абсолютно недопустимо говорить в ответ на сообщение о насилии или жалобу на притеснение: «Хватит жаловаться!», «Учись сам за себя постоять!», «Сами разбирайтесь».

Виды эффективности программ по развитию организационной культуры в связи с проблемами дисциплины, мотивации и кооперации

В процессе разработки критериев эффективности психолого-педагогических программ развития организационной культуры педагогического коллектива необходимо выделять *следующие контекстные уровни эффективности:*

Эффективность общей направленности программы развития организационной культуры педагогического коллектива, определяющую мотивационную ценность данной программы в решении задач мотивации, дисциплины и кооперации, может быть определена, когда мы получим ответы на вопросы: «Какой смысл обретает в деятельности педагогического коллектива представленная программа, и в чем ее личностная ценностная значимость для участников программы?», «Какую роль играет программа развития организационной культуры педагогического коллектива в дальнейшей деятельности педагогов и родителей?», «Как соотносится данная программа с общей направленностью педагогической деятельности в ОУ?».

Эффективность целевой направленности программы развития организационной культуры педагогического коллектива, определяющую, с одной стороны, разработанность целей программы как необходимых ориентиров в процессе достижения прогнозируемых результатов и изменений состояния организационной культуры педагогического коллектива. С другой стороны, цели программы должны быть ясны и понятны участникам программы, что является одним из важнейших мотивационных факторов эффективной реализации программы в деятельности педагогического коллектива. Данный аспект эффективности психолого-педагогической программы связан с комплексом целеобразования, что определяет важнейшую позицию управления программами и проектами, связанную с эффективностью целеполагания на уровне не только разработчиков, но и главное, участников программы и последующего целедостижения, оценки и самооценки достигнутых результатов программы.

Эффективность технологической оснащенности программы развития организационной культуры педагогического коллектива, определяющую выбор оптимальных средств и способов реализации программы с учетом специфики актуального состояния организационной культуры и среды взаимодействия, актуального уровня психолого-педагогической компетентности участников программы. Выбор технологий и психолого-педагогического инструментария является одним из важнейших параметров эффективности, поскольку дает возможность оценить технологическую (инструментальную) подготовленность участников к

реализации программы. Именно этот аспект эффективности позволяет минимизировать расхождения между «словом и делом», между разработанной направленностью и проработанными целевыми ориентирами, с одной стороны, и способами достижения поставленных целей, оптимально и рационально используемыми с учетом подготовленности участников к реализации задач программы развития организационной культуры педагогического коллектива.

Эффективность ресурсной обеспеченности программы развития организационной культуры педагогического коллектива, включающую, по существу, традиционное понимание эффективности, которое наилучшим образом отражено в следующем определении: «Под эффективностью в широком смысле понимают степень реализации возможностей, сил и средств, привлекаемых к достижению конкретной цели». Данное определение относится к оценке эффективности реализованных проектов и программ. Для выбора подходов к оценке эффективности самих психолого-педагогических программ как управленческого инструмента стратегического развития необходимо оценить ее оснащенность ресурсами, включающими такие важные позиции как:

- адекватность временных ресурсов, выбранных для каждого этапа реализации программы;
- организационные ресурсы как источник мобилизации управляющей системы, включающей не только административные органы управления, но и в большей степени, возможности использования общественного потенциала управления образовательным учреждением;
- информационно-мотивационные ресурсы как важнейший фактор включения педагогов и родителей в процесс разработки и реализации программы;
- ресурсы образовательной среды ОУ, включающие анализ и прогнозирование контингента обучающихся и социального спектра семей обучающихся;
- кадровые и научно-методические ресурсы, привлекаемые к процессу реализации программы развития организационной культуры педагогического коллектива;
- финансовые ресурсы, потенциал которых в немалой степени определит успешность реализации психолого-педагогической программы;
- правовые ресурсы, определяющие статус психолого-педагогических программ развития организационной культуры педагогического коллектива в общем контексте и правовом поле деятельности ОУ.

Дальнейшая разработка критериев эффективности психолого-педагогических программ включает:

- анализ программ по развитию организационной культуры педагогических коллективов, применяемых в современной практике работы средних общеобразовательных учреждений;
- определение параметров эффективности программ по развитию организационной культуры педагогических коллективов (управленческий, организационный, методический, психолого-педагогический аспекты);

- обоснование выбора научно-методических подходов к разработке критериев определения уровня социальной компетентности педагогических кадров в контексте организационной культуры образовательных учреждений.

Критерии эффективности управленческих программ для образовательных учреждений

В процессе анализа программ по развитию организационной культуры педагогических коллективов, применяемых в современной практике работы средних общеобразовательных учреждений оптимальной совокупностью критериев могут быть следующие признаки, на основании которых производится оценка психолого-педагогических программ.

Критерии с позиции эффективности общей направленности программы развития организационной культуры педагогического коллектива

Таковыми критериями являются:

- актуальность программы для образовательного учреждения с учетом становления и формирования традиций организационного поведения участников образовательного процесса в ОУ;
- проблемная ориентированность программы образовательного учреждения с учетом качества проблемно-ориентированного анализа состояния организационной культуры ОУ;
- смысловое соответствие общей направленности программ выявленным проблемам и задачам развития организационной культуры педагогического коллектива.

Критерии с позиции эффективности целевой направленности программы развития организационной культуры педагогического коллектива

Таковыми критериями являются:

- целенаправленность программного документа, его структурность, позиционность и согласованность целей программы («древо целей» программного документа);
- результативность целеполагания как критерий, определяющий содержание целей как образа проектируемого результата изменения состояния организационной культуры ОУ;
- эффективность целеполагания как критерий, определяющий возможность оценки социального и воспитательного эффекта процесса целеполагания для участников образовательного процесса;
- прогнозируемость факторов риска как критерий, определяющий систему возможных действий и последствий в случае недостижения запланированных результатов.

Критерии с позиции эффективности технологической оснащенности программы развития организационной культуры педагогического коллектива

Таковыми критериями являются:

- технологичность как критерий инструментальной проработанности задач, представленных в психолого-педагогической программы, включающий технологичность решения управленческих, организационных, методических и психолого-педагогических задач;
- интерактивность технологий реализации поставленных задач как критерий, определяющий необходимость: согласования позиций, занимаемых партнерами - участниками программы, согласования ситуаций, разрабатываемых партнерами - участниками программы, согласования стиля взаимодействия, адекватного для каждой ситуации;
- критерий прогнозирования социального (воспитательного) эффекта, ожидаемого в процессе применения определенных психолого-педагогических технологий, позволяющий сравнивать и отбирать наиболее успешные техники и приемы, с помощью которых организаторы программы намерены эффективно достигать поставленных целей и добиваться позитивных изменений состояния педагогического коллектива.

Таким образом, мотивационная эффективность – или общая направленность системы программ по решению проблем дисциплины, мотивации и кооперации – определяется такими принципами, как воспитание на принципах партнерства и уважения личности детей и превращения школы в открытую систему, построенную на принципах культуры справедливости.

Целевая эффективность программ определяется жизненно важными для воспитательного процесса целями, поставленными в ней:

- корректировать неприемлемое поведение детей без агрессии и насилия;
- развивать мотивацию сотрудничества и кооперации у всех учеников школы;
- внедрить в жизнь школьного коллектива идеи взаимопомощи и взаимной поддержки, уважения личности друг друга.

Технологическая эффективность программ определяется высокой степенью их технологической проработанности. Программы системы развития дисциплины, мотивации и кооперации представляют собой настоящую проверенную технологию повышения квалификации педагогического мастерства учителей и параллельно – управленческой квалификации в вопросах управления персоналом администрации школы.