

**Модул Д: Превантивна и интегративна практика**  
**Част Д5: Изграждане на общо разбиране за училищния**  
**тормоз и насилие**  
Сигрун Ертесваг  
Норвегия

**Цели на част Д5**

- Да се обмислят стратегии за ангажиране на персонала в дейности, които ще ги подкрепят в достигането на по-ясна обосновка за създаване на общо разбиране за училищния тормоз и насилие
- Да се мотивира и подкрепи персонала в изграждане на общо разбиране за училищния тормоз и насилие, а също и съпричастност и ангажираност към действията по преодоляване на тези проблеми
- Да се усвоят уменията, необходими при изготвянето на училищен план за действие

**Умения, които фасилитаторът ще развие в тази част**

*Знания и разбиране за:*

- ползите от формиране на общо разбиране и ангажираност
- ефективни процедури за изграждане на общо разбиране и ангажираност
- начините, по които учителите се отнасят един към друг
- факторите, които влияят на съвместната работа на персонала

*Личните качества и атрибути включват:*

- способност за ефективно лидерство в процесите на промяна
- способност да се помага за споделяне на мненията на колегите относно тяхната работна ситуация и ценене на тези мнения
- способност да се защитават учениците (най-висшите им интереси) при работа със/сред персонала
- притежаване на знания за уменията, необходими за подпомагане членовете на персонала за изграждане на общо разбиране и знание за училищния тормоз и насилие
- чувствителност към различните мнения сред персонала
- способност да се ангажират другите в съвместна работа и да се създаде съвместен процес

**Литература за предварително четене**

От участниците се очаква да са запознати с *Училищен план за действие срещу тормоза – въведение и модели*, изготвени от Центъра за изследване на поведението, Университета в Ставангер, Норвегия (2005), който представлява част от материала за норвежката програма за противодействие на тормоза *Zero (Schools' Action Plan Against Bullying - Introduction and Templates*, Centre for Behaviour Research, University of Stavanger, Norway 2005)

*Норвежка версия:*

[http://www.uis.no/COMMON/WEBCENTER/files.nsf/Lookup/Schools%20Action%20Plan%20Zero/\\$file/Schools%20Action%20Plan%20Zero.doc](http://www.uis.no/COMMON/WEBCENTER/files.nsf/Lookup/Schools%20Action%20Plan%20Zero/$file/Schools%20Action%20Plan%20Zero.doc)

Английска версия:

[http://www.uis.no/COMMON/WEBCENTER/files.nsf/Lookup/Schools%20Action%20Plan%20Zero/\\$file/Schools%20Action%20Plan%20Zero.doc](http://www.uis.no/COMMON/WEBCENTER/files.nsf/Lookup/Schools%20Action%20Plan%20Zero/$file/Schools%20Action%20Plan%20Zero.doc)

Roland, E., & Vaaland, G. S. (2003). *Zero - SAFs program mot mobbing. Lærerveiledning*. Norway: Centre for Behavioural Research, University of Stavanger

[http://www.uis.no/COMMON/WEBCENTER/files.nsf/Lookup/Laererveiledning/\\$file/Laererveiledning.pdf](http://www.uis.no/COMMON/WEBCENTER/files.nsf/Lookup/Laererveiledning/$file/Laererveiledning.pdf) глави 5 и 6. (Норвежка версия).

Roland, E., & Vaaland, G. S. (2005). *Teacher's guide to the Zero anti-bullying program* Norway: Centre for Behavioural Research, University of Stavanger, глави 5 и 6.

[http://www.uis.no/COMMON/WEBCENTER/files.nsf/Lookup/Zero%2DTeachers%20Guide%20to%20the%20Zero%20Anti%2DBullying%20Programme/\\$file/Zero%2DTeachers%20Guide%20to%20the%20Zero%20Anti%2DBullying%20Programme.doc](http://www.uis.no/COMMON/WEBCENTER/files.nsf/Lookup/Zero%2DTeachers%20Guide%20to%20the%20Zero%20Anti%2DBullying%20Programme/$file/Zero%2DTeachers%20Guide%20to%20the%20Zero%20Anti%2DBullying%20Programme.doc)

## **Обобщение на изграждането на общо разбиране за училищния тормоз и насилие**

Едно всеобщо разбиране на множеството аспекти от училищния живот сред членовете на училищната общност се счита за основна предпоставка за създаване на ефективни училища (Charlton & David, 1993; Reynolds, Teddlie, Hopkins, & Stringfield, 2000). В много училища обаче често се пренебрегват важноста на общото разбиране за училищния тормоз и насилие, наред със споделената съпричастност и ангажираност към справянето с проблеми от тази сфера. Следователно, формирането на общо разбиране за училищния тормоз и насилие е ключов аспект на един цялостен училищен подход спрямо това явление и може да бъде считано като предпоставка за ефективни мерки против насилието. По този начин формирането на общо разбиране за училищния тормоз и насилие и споделена съпричастност и ангажираност към работата в училище сред всички работещи е ключов процес на работа върху цялата училищна програма. Докато формирането на общо разбиране за училищния тормоз и насилие се основава на предположението, че учителите могат да се различават във възприятията си по отношение на понятието и по това какво да правят с него, тези различаващи се мнения могат да изградят основата за общо разбиране и ангажираност за работа в тази сфера.

Съществуват ясни ползи от процеса на формиране на споделени ценности и цели. Учителите в училищата, които се справят ефективно с училищния тормоз и насилие, ще извлекат полза от това да имат общо разбиране за явлението и общ подход към справянето с проблемите. Общо разбиране за и ангажираност към основни цели често стимулира съзидателен и оживен дебат относно това как по най-добър начин да се постигнат целите. Дискусиите сред персонала често водят до изграждане на едно постоянно ядро, което разсъждава относно това как може да се подобри училищният живот чрез изпробването на нови подходи, чрез преценяването на инициативи и преструктурирането на учебната

програма, оценяване и преподаване. Този процес може да провокира преразглеждане на самите цели. Независимо от това, дискусии за приоритетите и вероятни промени се провеждат по начин, който подкрепя общото разбиране и широкия училищен консенсус. Нещо повече, чувството за колективно научаване, което произтича от споделения опит и професионалния диалог, би могло да е резултат от един процес на формиране на такова общо разбиране (Andrews & Lewis, 2002). Докато това може да се счита за изключително интересен и развиващ процес за заинтересуваните учители, то може също да се смята като предизвикателство, особено за училища с малък или никакъв предишен опит в интервенции, засягащи цялото училище (Hopkins, Harris & Jackson, 1997).

В успешните училища благосъстоянието и обучението на всички ученици става колективна отговорност на персонала (Charlton & David, 1993). Тоест, учителите работят, за да подобрят не само благосъстоянието и обучението на своите собствени ученици, но и на другите ученици, например, като спомагат за привеждането в сила на нормите на поведение и прилагане на процедури за решаване на проблемите при тормоз и насилие в училищата. Тази норма – всички учители са отговорни за всички ученици – спомага за поддържане ангажираността на всеки един учител. Колективната отговорност предлага подкрепа на онези учители, които преди може да са работили сами и без да им е било задължение, и все пак са се чувствали неспособни да помогнат на някои ученици. Нещо повече, тя оказва натиск върху онези членове на персонала, които вероятно преди не са били толкова отговорни, колкото е било необходимо. Така, като следва същата насока, персоналетът може със съвместни усилия да създаде безопасна и спокойна учебна среда за всички ученици (вижте също част Б1).

Изграждането на споделено разбиране включва например помагане на персонала да развие съгласувано разбиране за понятията училищен тормоз и насилие, решавайки съвместно какви действия да се предприемат и да се създаде чувство за съпричастност и ангажираност към това. Главният способ за постигане на това е разсъждението (Midthassel, 2006). И така, тази част има за цел да се концентрира върху това как да се създаде съвместно разбиране и ангажираност сред персонала относно училищния тормоз и насилие и подчертава ролята на разсъждението при този процес. Разсъждението е мощен способ за реализирането на промяна и е необходимо при създаването на споделено разбиране и споделена ангажираност. Тази част представя метод за структуриране на разсъжденията на индивидуално, групово и пленарно ниво (ИГП).

### **Отговорности на фасилитаторите на тази част**

Вашите задачи за тази част са :

- да изпратите на всички участници информация относно кога и къде ще се проведе сесията и подробности за предварителна подготовка по темата

- да се запознаете с текста на тази част и бележките на фасилитатора
- да планирате сесията така, че да отговорите на нуждите на участниците
- да осигурите копирането/подготовката на всички необходими материали/помощни средства
- да ръководите сесията и всички дейности

## **Последователност на упражненията в част Д5**

Моля отбележете, че тази част е придружена от PowerPoint презентация. Слайдовете имат текстово обяснение. Текстът не е предвиден като четиво, задължително за тази част. Обаче той ще осигури на фасилитатора достатъчен базов материал да води сесията. Това предлага гъвкавост, заедно с възможността при необходимост да се разшири въведението. Тази Част се състои от два дяла: Дял 1 представлява презентация как да се промотира общо разбиране за училищния тормоз и насилие; Дял 2 предлага упражнения, илюстриращи как да се изгради общо разбиране за училищния тормоз и насилието във вашето училище. Тази част цели да илюстрира как един доста необходим план за действие може да бъде средство за развиване на всеобщо разбиране за дейност, противостояща на тормоза в едно училище. Основните принципи на един Училищен план за действие са представени в текста за предварително четене. И така, тази част предполага, че предварително е прочетено и се знае от всички участници въведението на *Училищния план за действие срещу тормоза – въведение и модели* (CBR, 2005). Презентацията и упражненията могат да бъдат използвани с членовете на персонала в едно училище за създаване на общо разбиране за понятието тормоз и насилие, за отношението към работата, която ще се свърши. Упражненията, които следват, са базирани върху трета част на *Училищния план за действие срещу тормоза – въведение и модели*: предотвратяване на тормоза. Тази част представлява еднократно обучение от пет часа плюс междучасията.

### **Упражнение 1: Въведение (10 минути)**

*Отивате в класната стая. Затваряте вратата. Преподавате сам/а. Виждате се с други учители на обяд или на паркинга. Прибирате се в къщи след училище, подготвяте си уроците за следващия ден – сам/а. Повтаряте едно и също всеки ден.*

За голям период от време това беше болезнено близко до едно истинско описание на типичен работен ден за учителите и вероятно то все още важи за някои. За щастие, учителите и училищата са осъзнали необходимостта и ползите от съвместните дискусии, разсъждения, планиране и подготовка сред колегите. Предизвикателството се състои в това да се възползваш от предимствата, например на учителските колективи за професионално развитие, като отделен учител. Възползвайки се от колектива като поле за развитие, всеки член на персонала ще има възможност да сподели нейните/неговите знания и компетентност с останалите в групата, така както всеки от тях ще

сподели същото с нея/него. По този начин всеки ще даде своя принос към компетентността на персонала и заедно ще могат да развият дейности за колективно справяне с предизвикателствата в училище. Този подход има няколко предимства, две от които са споменати тук. На първо място, ще се попречи училището да стане предсказуемо. Няма да е възможно да се твърди, че „училището/учителят прави/правят това, което винаги са правили” и то не е проработило. На второ място, ще се допринесе за опазването на учителите от страданията на стреса и изхабяването, които се дължат на прекомерното натоварване в работата, например. Чрез съвместни усилия и общи стратегии на персонала, училището ще може да се промени и развие, за да посрещне новите предизвикателства на ежедневието на училищния живот.

## **Упражнение 2: Презентация: Училищен план за действие (60 минути)**

### **Цел**

- Представяне на *Училищния план за действие срещу тормоза*
- Представяне на идеята за план за действие като полезен способ за промотиране на общо разбиране за училищния тормоз и насилие

### **Материали**

PowerPoint презентация

Помощно средство 1 *Откъс от Училищния план за действие срещу тормоза* (CBR, 2005, с. 5-6)

### **Начин на действие**

Текстът, който следва, е предвиден да се ползва като справка за представянето на PowerPoint т слайдовете; той не е предвиден като задължителен текст в тази Част. По-скоро целта е да се предостави достатъчна базова информация за фасилитатора с възможност и гъвкавост за разширяване на презентацията, ако е необходимо.

### **Слайд 2: Въведение**

Процесът на създаване на Училищен план за действие срещу тормоза и насилието ще предостави на персонала способ за развиване на толкова необходимото споделено разбиране за понятието. Както е изтъкнато в Част Б2, това може да се постигне по много различни начини. В тази част, Помощно средство 1 *Откъс от Училищен план за действие срещу тормоза*, ще бъде използвано да илюстрира как работата върху училищен план за действие може да бъде способ за изграждане на общо разбиране относно училищния тормоз и насилие. Чрез изготвянето на план за действие, следвайки тези процедури, процесът ще послужи на училището не само за развиване на общо разбиране, съпричастност и ангажираност към училищния тормоз и насилие, но също и за изработване на изобретателни системи за справяне с тормоза. Описаната процедура може също да се ползва за създаване на споделено разбиране за други явления, като управление на класната стая (Midthassel, 2006).

Въпреки, че разработването на план за действие не е основният фокус на тази част, Училищният план за действие е представен накратко, с оглед рамкиране на разбиране за целите на по-нататъшните упражнения. В допълнение към това, развиването на план за действие е плодотворен начин за структуриране на училищната работа по противодействие на тормоза, както това въведение ще покаже.

### **Слайд 3**

Един Училищен план за противодействие на тормоза е олицетворение на готовността на едно училище да се справи с тормоза и насилието. В този смисъл, откриването на спорните въпроси (вижте Модул Г), разрешаването им, превенцията и приемствеността са четирите главни сфери на фокус в работата срещу тормоза и насилието в училищата.

### **Слайд 4**

Планът за действие предоставя рамка за представяне на измеренията и училищното отношение към тези четири сфери. Обаче начинът, по който планът е пуснат в действие, зависи много от разбирането, което отделните хора от персонала имат за понятието тормоз и насилие и за плана за действие. В допълнение към това, развиването на план за действие може да осигури възможността и средствата за приемственост в прилаганите мерки, в отношенията и действията на учителите (вижте Roland & Vaaland, 2005, с. 17). Това означава, че всяка нова инициатива зависи от предишните, дава принос към интервенцията и осигурява непрекъснатост на работата. По този начин работата по разбирането и отношенията е важна част от подготовката на Училищен план за действие. За да се илюстрира как едно училище може да работи по създаването на съвместно разбиране за дейността, противостояща на тормоза (а също и други видове насилие) и създаването на обща съпричастност и ангажираност към училищната дейност в отпор на тормоза и насилието, сферата на превенция ще заема централно място в тази част (вижте Помощно средство 1). Другите три сфери на плана за действие, т.е. откриването и разрешаването на проблемите и приемствеността, няма да бъдат разглеждани.

Една от главните цели на подготовката на плана за действие е да се изгради жизнеспособен механизъм за училищната дейност, противостояща на тормоза. Един от начините да се осигури изграждането на механизма е да се включи целият персонал в подготвителната фаза. Чрез включване на целия колектив от самото начало, вие ще насърчите важното чувство за съпричастност към плана и колективът ще се чувства по-ангажиран в изпълнението му. Така планът за действие трябва да се развие като колективна дейност, основана на дискусии и разсъждения по *работни групи* ( вижте Помощно средство 1), и пленарни заседания на целия персонал. Успехът на създаването на всеобщо разбиране и ангажираност сред колектива зависи от способността ви да ангажирате другите във вашата работа и да създадете един истински съвместен процес, който е белязан от разсъжденията на колегите. Един съвместен процес на планиране ви предлага възможността да постигнете много цели.

## Слайд 5

В част Б2 обсъждахме как тази фигура илюстрира предпоставките за присъединяване към работата по приложение на метода (вижте също част Г1). Ние преразглеждаме тези предпоставки тук. Създаването на чувство за собственост означава включването на всички участници. Включването на отделния човек се влияе от няколко фактора. Четири от тях са посочени на фигурата:

- Участието в проект трябва да е съотносимо към работната ситуация. Необходимо е то да е смислено за отделния участник
- Всеки участник е необходимо да чувства, че може да повлияе на работата. Това не означава, че нищо не може да бъде планирано и уредено предварително, а по-скоро, че всеки участник трябва да има способността да повлияе на това как да адаптира проекта към всяко едно училище и към тяхната класна стая.
- И ръководството, и персоналет трябва да направят работата върху проекта свой приоритет. Участниците трябва да видят, че старшият ръководещ колектива цени проекта, като дава приоритет на включените дейности. Даването приоритет на проекта означава даване по-малък приоритет на нещо друго. Решенията, свързани с приоритета са важна задача за директорите и ръководството изобщо.
- Систематизацията на работата е друга важна задача. Това означава организиране на времето по начин, който прави възможно целият персонал да присъства на дискусиите и срещите. Това не означава, че всеки трябва да присъства на всяка среща, а по-скоро, че когато една група има намерение да се срещне, всеки член трябва да може да присъства. Разписанията на дейностите трябва да бъдат така изготвени от ръководството, че да осигурят присъствието на всички.

Тези елементи са от голямо практическо значение при развиване на споделено разбиране и ангажираност към работата в отпор на училищния тормоз и насилие. Например, хора от колектива, които намират работата за уместна, вероятно ще се ангажират в нея, намирайки я за интересна стъпка в професионалното им развитие. Ако така стоят нещата, няма нужда да се работи по *важността* на общото разбиране и ангажираност преди да се започне работа по *изграждане* на общо разбиране и ангажираност. Очевидно тези принципи също могат да се прилагат при интервенции въобще, не само по отношение на работата по отпор на тормоза.

## Слайдове 6 и 7

Училищният план за противодействие на тормоза изтъква девет сфери от значение за работата по предотвратяване на тормоза и насилието в училище. Тези девет сфери на действие са:

1. Взаимоотношения учител - ученик
2. Взаимоотношения учител – клас/група
3. Взаимоотношения ученик - ученик
4. Взаимоотношения учител – родители/наставници
5. Сътрудничество между училище и дом

6. Постъпване на нови групи в училището
7. Нови групи или класове
8. Преминаване от предучилищен клас в училище и от едно училище в друго
9. Осигуряване безопасност на места като игралната площадка, гимнастическия салон, извънучилищни клубове и маршрутите до училище

При предотвратяване на училищния тормоз и насилие е важно училищният персонал да има съвместно разбиране за това как да работи по всичките девет сфери, наред със споделена ангажираност при прилагане на взетите по време на процеса на изготвянето на план за действие мерки.

### **Промотиране на общо разбиране сред всички заети в училището**

Най-големият проблем, пред който училищата са изправени, е фрагментацията и претоварването. Нещо повече, липсата на последователност и кохерентност, с малко възможности за разсъждения и развиване на колективни знания, е предизвикателство за прилагането на програма, обхващаща училището като цяло. Целта е да се създаде една култура, при която иновациите и непрестанното подобрене процъфтяват. Дей, Харис, Хатфийлд, Толи и Бересфорд ( Day, Harris, Hatfield, Tolley and Beresford, 2000) изтъкват важността на връзката между разсъжденията и професионалния растеж и обучението. За да могат учителите да преподават ефективно, те трябва да могат да разсъждават относно тяхното собствено обучение с цел овладяване на нови знания. Променянето на училищната общност следователно включва много повече от придобиването на нови умения и знания. По същество, това означава промяна на отношения, вярвания и лични теории, за да се реструктурира личният подход към преподаването (Harris, 2003). Това не може да се постигне, ако няма възможност за учителите да разсъждават относно своята практика и практиката на другите по същия начин, както относно общата им практика в училище. Възможността за разсъждения е предпоставена при изграждане на вътрешната способност за подобрения в рамките на училището чрез насърчаване на колективни процеси и съвместно обучение (Mitchell & Sackney, 2000). Споделени норми, споделени ценности, договорени цели и общи стремежи произтичат от включването на учителите в съвместни дискусии и разсъждения.

### **Слайдове 8 и 9**

За успешното изграждане на споделено разбиране и може би за ефективната работа полезни могат да бъдат няколко практически приготовления.

### **Редовни събирания**

Една от критичните особености на училищата, които подкрепят такова обучение, е фактът учителите редовно да се събират в екипи (напр. всяка седмица), докато са на работа в училище, за да се научат да откликват на предизвикателни въпроси. Това не е нито работа след училище, нито пък е случайно, а по-скоро редовно, очаквано прекарване на времето заедно. Изследванията сочат, че учениците учат най-добре, когато са заети активно в процеса (вижте част Д2 и Ertesvåg, 2002 за



справки); вероятно същото важи и за учителите. Някои ръководни екипи предпочитат да разпределят произволно учителите в работни групи, за да бъде максимална тяхната хетерогенност. Други гледат да имат различни типове учители в групите: колективи от мъже и жени, от оптимисти и скептици, от по-опитни и по-малко опитни, например. Други пък предпочитат да работят със съществуващите учителски колективи от практична гледна точка, например, по-лесно е да се намери подходящото време и да се развие общо разбиране сред учителите, които обикновено работят заедно. Всеки състав на колектива има своите предимства и недостатъци. Всяко училище трябва внимателно да обмисли как по най-добър начин да изгради работните си групи.

Естествено, за изграждането на съвместно разбиране за училищния тормоз и насилие не е достатъчна една единствена дискусия. При изготвяне на училищен план за действие учителските колективи се събират редовно няколко пъти. Мидтасел (Midthassel, 2006) се стреми да докаже, че може да е наложително да се подготвят ситуации за съвместна дейност, които да осигурят на учителите възможност да споделят и размишляват, за да развият общо разбиране сред колектива. Това предотвратява възможността учителите, които подсъзнателно развиват „неподходяща теза“, да избегнат критикуването, когато разговарят с колеги за работата. Също така, съществува причина да се подцени важността на включването на целия колектив в процеса, за да се предотврати това, което Харгрийвз (Hargreaves, 1994) нарече ‘балканизиране’, т.е. колективът да се раздели на различни групи, които започват да развиват субкултури. В крайна сметка това може да доведе до групи с различни разбирания, компетентност и норми за училищния тормоз и насилие. В училищата, където този тип групи са сформирани, може да се окаже трудно да се изгради всеобщо разбиране и ангажираност в колектива.

#### **Споделена отговорност за всички ученици**

Друга критична особеност е това, че всички учители се чувстват отговорни за благосъстоянието на всички ученици, независимо дали тези ученици са в тяхната класна стая или в класната стая на други учители. Не съществува изразът “моите деца” или “твоите деца”. Изразът е “нашите деца” за всички учители през цялото време.

#### **Зачитане на различните гледни точки**

За никого не бива да е изненада фактът, щом веднъж започнете работа заедно с колектива, да откриете, че има различия между неговите членовете. Тези различия може да са относно разбиране естеството на училищния тормоз и насилие (вижте части А1 и А2), видовете стратегии или мерки, които трябва да приложите и т.н. Жизнено важно е всеки да уважава различните гледни точки, разбирания и познания. Използвайте различията във ваш интерес (вижте части Г1 и Г2).

#### **Споделеното разбиране отнема време**

Може да отнеме значително време и енергия за всеки от колектива и за персонала като цяло да развият съвместно и споделено разбиране. Вие трябва да се занимаете с различията преди да се опитате да свършите работата. Трудно е да се развие и внедри някакъв проект ако хората, включени в него, не се споразумеят относно естеството на проблема.

Независимо от това, важно за отделните членове на персонала е съзнателно да обмислят собственото си отношение и разбиране, с цел да извлекат пълна изгода от едно споделено разбиране. Следователно, вие може да отразите като в огледало собствените си идеи в идеите на другите, така както те ще сторят същото с вашите, като по този начин може да се изградят нови разбирания и знание. Нещо повече, членовете на колектива и персонала по-късно със сигурност ще имат разногласия относно стратегиите, ако в основата на нещата от самото начало лежи разногласие по това какъв е всъщност проблемът. Чрез колективното развиване на вашите цели, вие трябва да можете да стигнете до консенсус и да редуцирате разногласията сред отделните членове. Това ще ви помогне да избегнете неяснотите при етапите на внедряване. Една успешна интервенция може да се реализира веднага щом всички членове са се изслушали един друг и са потърсили творчески подходи спрямо различията си.

### **Индивидуално- групово- пленарно разсъждение**

По-горе обсъдихме важността на индивидуалните, пленарните и групови дискусии за създаване на съвместно разбиране. В следващото упражнение е илюстриран метод за структуриране на дискусиите. Най-напред всеки един размишлява индивидуално (И) за своите идеи и разбиране. След това представя своите разбирания на членовете на малката група (Г), които после обсъждат съществуващия проблем. Накрая, резултатите от груповите дискусии се представят и дискутират на пленарно заседание (П). Структурирането на разсъжденията от индивидуално ниво през групово ниво до пленарно ниво осигурява способ за формиране на споделено разбиране. Отбележете, че този метод е подобен на метода, описан в част Д2 за съвместното обучение сред учениците (В норвежки контекст той е описан и обсъден от Størksen & Jensen, 2001).

### **Упражнение 3: Работа по общото разбиране за насилието в училище (105 минути)**

#### **Цел**

- Да се илюстрират процедурите на работа по изграждане на споделено разбиране за училищния тормоз и насилие сред персонала в едно училище
- Да се проверят и обмислят възможни различия в разбирането и да се предложат мерки на персонала спрямо тормоза и насилието

#### **Материали**

Тетрадки и писалки

Помощно средство 2 *Превенция: Взаимоотношения учител-ученик*

Помощно средство 3 *Превенция: Взаимоотношения учител-клас/група*

Слайдове 10 и 11

#### **Начин на действие**

Разделете участниците на пет или шест малки групи. Раздайте Помощно Средство 2 *Превенция: Взаимоотношения учител-ученик* на половината групи и Помощно средство 3 *Превенция: Взаимоотношения*

учител-клас/група на другата половина. Всяко помощно средство съдържа едно изречение, което е база за анализ и разсъждения. Помолете всяка група да си избере водещ на дискусиата. Основната задача на водещия дискусиата е да осигури възможност на всеки да изрази своето мнение, идеи и разбиране. Помолете всяка работна група да разгледа изречението в горната част на тяхното помощно средство по следния начин: най-напред помолете участниците да помислят за изречението самостоятелно и да си отбележат как го разбират. Помолете ги да помислят по въпроса: *"Какво означава това твърдение за мен при вършенето на собствената ми работа?"* Помолете участниците да предложат инициатива или дейност, която да се приложи в цялото училище, за да се обърне внимание на тази сфера. След около десет минути помолете участниците да споделят собствените си идеи с другите в групата. Помолете ги да не коментират разбирането на единия или другия. Напомнете на водещите тяхната задача да осигурят изказването на всеки. Помолете групите да използват дискусиата в групата за постигане на всеобщо разбиране за училищния тормоз и насилие, което водещият трябва да запише, за да представи на пленарното заседание в следващото упражнение. Помолете членовете на всяка група да се споразумеят по една предложена инициатива или действие, което водещият ще представи по-късно. Помолете групите да изготвят кратко изложение относно това как групата заедно е работила по упражнението.

#### **Упражнение 4: Пленарно заседание (75 минути)**

##### **Цел**

- Да илюстрира как пленарните дискусии допринасят за създаване на споделено разбиране за училищния тормоз и насилие сред различните групи в едно училище

##### **Материали**

Флипчарт и писалки

##### **Начин на действие**

Помолете всеки водещ на група поред да представи разбирането на групата за изречението, предложено в Упражнение 1, избраните от тях инициатива и твърдение относно това как техният екип заедно е работил по упражнението. Дайте около десет минути на група. За да улесни следващата пленарна дискусия фасилитаторът изготвя на флипчарт списък със следните три заглавия: разбираня, инициативи и работа на екипа. Веднага щом завършат груповите презентации, след около 45 минути, фасилитаторът открива дебат относно поставените въпроси, като очертава съответствията и разногласията, в които останалите участници ще бъдат поканени да участват.

##### **Анализ на резултата от упражнението**

Отбележете, че това упражнение е илюстрация на действителна пленарна дискусия в училище. В училища, където може да има много работни групи, една селекция от групи може да бъде поканена да

представи своята работа. При избора на групи за презентация трябва да се помисли внимателно как да се осигури подбор, който представя възможно най-много различни гледни точки. Например, групи преподаватели в различни класове или по различни предмети, групи за които предполагате, че представят различни гледни точки, основани на образователна основа, длъжност (напр. класни ръководители срещу учители по предмети, специализирани учители срещу “обикновени” учители) или предишен опит. Групите, които нямат възможността да представят своите идеи, ще имат възможността да се присъединят към дискусиата на пленарната сесия.

### **Упражнение 5: Консолидиране на смисъла (45 минути)**

#### **Цел**

- Да се представи обобщено важността от изграждане на общо разбиране за училищния тормоз и насилие
- Да се анализира резултата от работата по тази част

#### **Материали**

Флипчарт и писалки

#### **Начин на действие и анализ**

Тези упражнения дават пример как да се подготвят условията за съвместна работа сред персонала. Процедурите предлагат способ за структуриране на групови дискусии и дават възможност на всички да изразят своето мнение в една среда, в която се очаква зачитане на различията. Важно е фасилитаторът да обобщи резултатите от упражненията, като се позовава на примерите, възникнали при груповата работа и пленарната сесия и да направи връзки с теоретичните въпроси, повдигнати при предварителното четене и при обобщението. Накрая фасилитаторът трябва да даде време на участниците да повдигнат някои въпроси или да направят някои коментари във връзка с PowerPoint презентацията и резултатите от упражненията.

#### **Изказана признателност**

Авторката благодари на асистент Свен Стърксен от Центъра за изследване на поведението за неговите проникателни коментари по предварителните проекти на тази част.

#### **References**

- Andrews, D., & Lewis, M. (2002). The experience of a professional community: Teachers developing a new image of themselves and their workplace. *Educational Research*, 44, 237-254.
- Centre for Behavioural Research (CBR). (2005). *School's action plan against bullying – Introduction and templates*. Stavanger: CBR, University of Stavanger, Norway.

- Charlton, T., & David, K. (1993). Ensuring schools are fit for the future. In T. Charlton & K. David (Eds.), *Managing misbehaviour in schools*. London: Routledge.
- Day, C., Harris, A., Hatfield, M., Tolley, H. & Beresford, J. (2000). *Leading schools in times of change*. London: Open University Press.
- Ertesvåg, S. K. (2002). *Små grupper som sosial læringsarena. -Ein kort longitudinell studie av trening av kommunikative dugleikar hjå elevar i 8.klasse*. Unpublished doctoral dissertation, Norwegian University of Technology and Science.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times*. New York: Teacher College Press.
- Harris, A. (2003). Behind the classroom door: The challenge of organisational and pedagogical change. *Journal of Educational Change*, 4, 369-382.
- Hopkins, D., Harris, A., & Jackson, D. (1997). Understanding the school's capacity for development: Growth states and strategies. *School Leadership & Management*, 17, 401-412.
- Midthassel, U. V. (2006). Creating a shared understanding of classroom management. *Educational Management Administration & Leadership*, 34, 365-383.
- Mitchell, C., & Sackney, L. (2000). *Profound improvement: Building capacity for a learning community*. Lisse: Sweets & Zeitlinger.
- Reynolds, D., Teddlie, C., Hopkins, D., & Stringfield, S. (2000). Linking school effectiveness and school improvement. In C. Teddlie & D. Reynolds (Eds.), *The international handbook of school effectiveness research* (pp. 206-231). London: Falmer Press.
- Roland, E., & Vaaland, G. S. (2005). *Teacher's guide to the Zero anti-bullying program*. Centre of Behavioural Research, University of Stavanger.  
[http://www.uis.no/COMMON/WEBCENTER/files.nsf/Lookup/Zero%2DTeachers%20Guide%20to%20the%20Zero%20Anti%2DBullying%20Programme/\\$file/Zero%2DTeachers%20Guide%20to%20the%20Zero%20Anti%2DBullying%20Programme.doc](http://www.uis.no/COMMON/WEBCENTER/files.nsf/Lookup/Zero%2DTeachers%20Guide%20to%20the%20Zero%20Anti%2DBullying%20Programme/$file/Zero%2DTeachers%20Guide%20to%20the%20Zero%20Anti%2DBullying%20Programme.doc)
- Størksen, S., & Jensen, S. E. (2001). Refleksjon som metode i systemisk endringsarbeid. *Skolepsykologi*, 4, 11-22.

## Further reading and additional materials

### Books and Articles

- Belova, N. (2000). Violence in school. *Social Education*, 5, 15-19.
- Белова, Н. (2000). Насилието в училище, *Обществено възпитание*, 5, 15-19
- Jennifer, D., & Shaughnessy, J. (2004). Is your school ready to tackle the emotional issues around change? *Emotional Literacy Update*, 7, 8-9.
- Jennifer, D., & Shaughnessy, J. (2005). Promoting non-violence in schools: The role of cultural, organizational and managerial factors. *Educational and Child Psychology*, 22(3), 58-66.
- Kalchev, P. (2001). Bullying in school. General assessment of the problem, *Pedagogy*, 8.
- Калчев, П. (2001). Тормозът в училище. Обща оценка на проблема', *Педагогика*, 8.
- Kalchev, P. (2001). Bullying in school: Forms of victimization, *Pedagogy*, 9.

- Калчев, П. (2001). Тормозът в училище. Форми на виктимизация, *Педагогика*, 9.
- Kalchev, P. (2002). Aggression and Bullying in School. *Pedagogy*, 1.
- Калчев, П. (2002). Агресия и тормоз в училище', *Педагогика*, 1.
- Robinson, G., Maines, B., & Hromek, R. (2006). A training framework – planting the peace virus (promoting convivencia). In C. Gittins (Ed.), *Violence reduction in schools – How to make a difference* (pp.103-116). Strasbourg: Council of Europe.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline – the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday. (Chapter 12 - Team Learning)
- Shaughnessy, J. (2006). Creating a climate of convivencia through whole-school policies. In C. Gittins (Ed.), *Violence reduction in schools – How to make a difference* (pp. 43-54). Strasbourg: Council of Europe.
- Varnava, G. (2002). *Towards a non-violent society: Checkpoints for young people*. London: National Children's Bureau.

### **Websites**

- Connect fi 006 Proposal for an Action Plan to Tackle violence at School in Europe <http://www.health.fi/connect/activities/proposal.pdf>
- Centre of Behavioural Research (2003). *Zero - anti mobbeprogram*. (Norwegian version).  
<http://www.his.no/COMMON/WEBCENTER/webcenter.nsf/Dok/CA11432FF55AFA73C1256CBE0049AAE2?OpenDocument&Connect=4&Lang=Norsk>

## **Помощно средство 1 Откъс от Училищния план за действие срещу тормоза (CBR, 2005, с. 5-6)**

### **Превенция**

Училищното планиране на действия срещу тормоза трябва да съдържа също *превантивни* инициативи. Това са инициативи, които способстват за положителна учебна среда, в която взаимоотношенията между хората формират защита срещу тормоза. Работата по изграждане на такава среда изисква непрестанни усилия сред учениците и възрастните. Тя включва рутина, способности на работа, знание и отношения. Въпреки че учениците трябва да бъдат привлечени към тази работа, именно възрастните са тези, които носят отговорност за изграждането на такава среда. За да стане това, е необходимо общо разбиране в училището и трябва да се осъществят някои инициативи, обхващащи цялото училище.

Моделът съдържа девет сфери (вижте по-долу) за изграждане на среда, която предполага положителна учебна атмосфера и условия за израстване на учениците. Тази част от плана се занимава по-специално с работата на отделни възрастни и касае разбирането и развиването на ролята на учителя. За изграждане на взаимно разбиране е важно и учителите, и асистентите в училище и извънучилищните клубове да обсъждат своето разбиране и опит в работните групи. Препоръчваме следния начин на работа:

1. *Помощната група* чете предложените изречения в модела под всяко от деветте заглавия. Естествено, възможно е да се добавят други, но не ви препоръчваме твърде много. Тези изречения изграждат базата за анализа и разсъжденията в работните групи.
2. *Работните групи* обмислят всяко изречение поред по следния начин:
  - а) Помислете за изречението самостоятелно и отбележете как го разбирате. Помислете: Какво означава това твърдение за мен, когато си върша работата? Използвайте подточки. Предложете инициатива или дейност, която да се приложи към цялото училище, за да сте сигурни, че сте се справили с тази сфера.
  - б) Споделете с другите в групата (не коментирайте разбиранията на другите).
  - в) Използвайте дискусия в групата, за да стигнете до обща гледна точка. Това се записва и се представя на редакторите *в помощната група*. За предпочитане е да бъде в едно изречение. После постигнете съгласие по една предложена инициатива или дейност, която също се написва и предава на редакторите *в помощната група*.
3. Редакторите събират предложенията от работните групи и ги формулират като общо разбиране, с 1-3 предложения за упражнение.

4. Те се представят на *помощната група*, която може да добави коментари или да приеме предложенията. После материалът се изпраща до работните групи за окончателно одобрение. След това постигнатото съгласие и конкретните дейности се вписват в плана за действие.

Препоръчително разпределение на времето: 4 двучасови събирания в работните групи (първото събиране се занимава със сфери 1 и 2, второто събиране се занимава със сфери 3 и 4, третото – с 5 и 6, и четвъртото – със сфери от 7 до 9. Вижте по-долу); 2 събирания в помощната група. В допълнение към това, редакторите ще се нуждаят от време, за да разгледат предложенията от работните групи.

Разкрила ли е работата необходимост от повече компетентност в тази сфера? Ако това е така, важно е училищното ръководство да се запознае с това и да се предприеме съответното действие.

### **Девет сфери на превантивна дейност**

Първо събиране (два часа)

1. Взаимоотношения учител – ученик
2. Взаимоотношения учител – клас/група

Второ събиране (два часа)

3. Взаимоотношения ученик – ученик
4. Взаимоотношения учител – родители/наставници

Трето събиране (два часа)

5. Сътрудничество между училище и дом
6. Постъпване на нови групи в училището

Четвърто събиране (два часа)

7. Нови групи или класове
8. Преминване от предучилищен клас в училище и от едно училище в друго
9. Осигуряване безопасността на места като игралната площадка, гимнастическия салон, извънучилищни клубове и маршрутите до училище

Групата по проекта, която администрира работата, ще има две събирания. Допълнително, редакторите ще се нуждаят от време да разгледат и работят по предложенията от учителските колективи. По същия начин работните групи работят по другите три сфери, въпреки че никоя от тях не е толкова обхватна, колкото превантивната сфера. Общо взето, всяка работна група провежда общо шест събирания, за да обсъди три от четирите сфери. Четвъртата сфера – “приемственост”, не се обсъжда в учителските колективи. От групата по проекта се предлага процедура за продължаване на работата, например преразглеждане на плана всяка година, която се обсъжда на пленарно заседание.

Важен въпрос, който възниква в процеса на подготвяне на план за действие или при изграждане на всеобщо разбиране, казано по друг начин, е дали дискусиите разкриват нуждата от повече знания в тази



област. Ако това е така, важно е училищното ръководство да получи тази информация и да работи по нея.

## Помощно средство 2 Превенция: Взаимоотношения учител-ученик

Цел: Всички ученици да имат достъп до положителна учебна среда

### **Взаимоотношения учител-ученик**

*Учителят е забележителен човек, на когото ученикът може да разчита.*

Това означава:

Инициативи, които училището ще възприеме, за да помогне на учителите непрестанно да изграждат по-добри и качествени взаимоотношения с отделните ученици.

### **Помощно средство 3 Превенция: Взаимоотношения учител-клас/група**

Цел: Всички ученици да имат достъп до положителна учебна среда

#### **Взаимоотношения учител–клас/група**

*Учителят демонстрира ясна лидерска позиция по такъв начин, че класът или групата се считат от всички ученици като сигурна среда.*

Това означава:

Инициативи, които училището ще предприеме, за да подпомогне учителите да изградят по-добри и качествени взаимоотношения с класа/групата: