

БПОУ РА «Горно-Алтайский педагогический колледж  
имени В.А. Слостёнина»

**Профилактика травли (буллинга)  
в образовательной среде**

г. Горно-Алтайск, 2024 год

## ***Профилактика травли (буллинга) в образовательной среде***

В каждой образовательной организации и в каждом подростковом коллективе лучшим средством борьбы с буллингом является его первичная профилактика. Это серьезная и целенаправленная работа классного руководителя по созданию здоровой студенческой классной атмосферы, где есть дружеская поддержка, взаимовыручка и сплочение. Чтобы группа была дружной и сплоченной, обучающиеся в нем должны быть объединены совместной деятельностью, взаимодействием между собой и между педагогом. Должны быть совместные проекты и классные традиции. Например, совместные походы с педагогом, которые помогают выработать командный дух, совместное стремление победить, укрепляют физическое здоровье и вырабатывают позитивные привычки. Это могут быть творческие мероприятия (постановки спектаклей), конкурсы, ролевые игры, тренинги, волонтерские мероприятия, тематические экскурсии с классом. То есть любые воспитательные события (воспитательные дела), в которых участвует весь студенческий коллектив и каждый чувствует свою значимость, свою ценность для коллектива.

Как помочь студенческому коллективу справиться, если ситуация буллинга произошла?

Во-первых, для начала необходимо классному руководителю (педагогу) **установить, что в группе именно буллинг, а не конфликт или ситуация неадаптивного поведения ребенка.**

В конфликте участвует не вся группа, а только конфликтующие. В буллинг вовлечен весь коллектив, просто каждый занимает свою роль. Кто-то агрессор, кто-то жертва, а остальные наблюдатели (активные или пассивные). В конфликте обидно каждому участнику, а вот в ситуации травли обидно и грустно только жертве насилия. Конфликт – это одна ситуация, которая рано или поздно будет разрешена. Буллинг – это неоднократное, систематическое и повторяющееся насилие в той или иной форме на одного и того же человека.

Самое главное, что конфликт дети могут разрешить сами, а вот ситуацию буллинга должен помочь разрешить взрослый, дети одни не справятся. Конфликт может быть конструктивным (позитивным по своей сути), то есть конфликтное взаимодействие может помочь в развитии социальных навыков или выстраивании отношений с одноклассниками, а вот буллинг всегда разрушителен и несет только негативные последствия для каждого участника.

Итак, если в подростковом коллективе происходит травля, то необходимо учитывать такие аспекты:

**1. Разрешить ситуацию буллинга (травли) может только взрослый человек, так как студенты сами не справятся.**

Моральные ориентиры должен задавать взрослый. Студенты готовы слышать и принимать советы от авторитетного взрослого человека. С подростками дела обстоят гораздо сложнее. Если в такой группе уже сложились предпосылки «антиморали», то изменить их на положительные моральные установки будет гораздо сложнее. Для того чтобы формировать

моральные установки необходимо проводить классные часы в форме тренингов, направленные на сплочение классного коллектива.

## **2. Необходимо использовать индивидуальный подход при работе с буллингом в каждой конкретной группе.**

Единственного или универсального алгоритма решения проблемы буллинга не существует. Как не существует ни одного универсального лекарства, излечивающего все болезни в мире.

Нужно четко понимать, что в каждой группе своя причина и свои предпосылки возникновения травли внутри коллектива. Это могут быть и личностные психологические особенности подростков (желание самоутвердиться, повысить свою самооценку за счет других; постоянное поведение «жертвы», провоцирующее насильственное отношение со стороны социума), давление закрытой системы – группы, потребности возраста (желание группироваться для сплочения).

Конечно, знать причины травли необходимо, чтобы начать с ней работать. Иногда причины травли столь глобальные, что устранить их просто не возможно. Не стоит задача устранить причины. Например, учитель не в силах устранить насильственное и жестокое отношение родителей к своему ребенку, который, придя в группу, проявляет агрессивность к своему однокласснику и становится буллером. Задача педагога (психолога, классного руководителя) поменять поведение конкретной группы, установив требования, в которых закреплено, что у каждого человека есть ПРАВО БЫТЬ ТАКИМ, КАКОЙ ОН ЕСТЬ! И за то, что мы разные НЕЛЬЗЯ ТРАВИТЬ!

## **3. Ситуация травли травмирует всех ее участников.**

Естественно, всех больше и физически (иногда) и эмоционально, и психологически в ситуации травли страдает жертва, потому, что именно на нее направлена вся агрессия буллера и его приближенных, именно жертва получает опыт унижения, отвержения и незащищенности, удар по самооценке личности. Но и все остальные участники страдают тоже.

Свидетели, стоящие в стороне, тоже страдают, хотя стоят в стороне и делают вид, что ничего особенного не происходит. Они получают опыт бессилия перед властью толпы, испытывают стыд за свое слабодушие, потому что не решились вступить за жертву и остановить обидчика из-за страха, что сами станут жертвой травли.

Страдает и сам агрессор, получивший опыт безнаказанности и правоты, опыт вседозволенности и лидерства в стае. Такой опыт негативно скажется в будущем при выстраивании близких отношений с людьми. У агрессора, наверняка, будут проблемы при выстраивании дружеских и семейных отношений, так как его агрессивность и жестокость породит в итоге деструктивные и асоциальные черты личности. Скорее всего, такой человек не будет принят и во взрослый профессиональный коллектив, кто станет бояться такого «билли», который самоутверждается за счет других людей. Вообще, травля и насилие – опасный пожиратель энергии группы.

Коллектив, в котором есть травля – не эффективно тратит свою энергию на буллинг и разборки. Так, что на все остальное и на учебу у него просто не

хватает энергии.

#### **4. Проблема травли – это проблема группы, а не личности.**

Причина травли не в особенностях жертвы, а в особенностях ГРУППЫ. Жертвой может быть любой человек и неважно, с какими качествами (негативными: глупая, некрасивая, конфликтная или позитивными: одаренная, нестандартная, «индиго»). Один и тот же обучающийся в разных социальных группах может быть и активным участником и изгоем. Верно и другое, что один и тот же обучающийся в одной группе, в зависимости от классного руководителя, может быть и изгоем и принятым группой.

Дело и не всегда в качествах агрессора – инициатора травли. Часто роль буллера берут на себя дети, неблагоприятные внутренне. Так они хотят утвердиться, доказать свою значимость и силу. В определенных ситуациях это имеет смысл, и агрессор заявляет о себе. Но тот же агрессор наедине с жертвой может быть и дружелюбен. То есть многое зависит и от самой ситуации коммуникации.

Как действовать учителю (классному руководителю), если ситуация буллинга (травли) произошла в группе?

Принципы работы при буллинге для классного руководителя:

1. Ни один случай буллинга не должен остаться незамеченным и безнаказанным.

2. Раннее вмешательство эффективнее и предпочтительнее.

3. Ученик не должен остаться один на один с насилием.

Работать при буллинге нужно не только с каждым участников травли, но и с группой в целом.

#### **Алгоритм действий для педагогов при выявлении буллинга:**

1. Педагог образовательной организации при установлении факта либо подозрении на существование ситуации травли сообщает о выявленном факте администрации.

2. Представитель образовательной организации информирует родителей (законных представителей) классного коллектива о выявленном факте буллинга.

3. В случаях совершения правонарушения несовершеннолетними сообщить информацию в правоохранительные органы.

4. Собрать рабочую группу из педагогов образовательной организации (администрация, классный руководитель, психолог, социальный педагог) для составления плана действий по выявленному факту буллинга. Назначить ответственных исполнителей.

5. Ответственным исполнителям собрать информацию о факте выявленного буллинга от пострадавшего, агрессора, возможных участников издевательств, свидетелей.

6. Администрации образовательной организации и ответственным исполнителям разработать комплексный план социально - психолого - педагогического сопровождения жертвы буллинга, агрессора и свидетелей травли.

## **Каковы должны быть действия учителя в случае проявления насилия в группе?**

Конечно, каждая ситуация травли – индивидуальна по своей сути, поэтому и подходы могут быть разные. Мы предлагаем некоторый набор действий, к которым необходимо прибегнуть каждому учителю, обнаружившему буллинг в своей группе:

### **1) Не игнорировать, не приуменьшать значение травли.**

Если классному руководителю (педагогу) стало известно, что в его группе произошла травля, и он точно знает, что это не просто конфликт, а насилие, то он должен адекватно отреагировать на данную ситуацию и начать проводить антибуллинговую работу.

Необходимо ознакомить обучающихся с юридической и административной ответственностью за травлю.

### **2) Назвать явление.**

Необходимо открыто говорить детям и подросткам о том, что в классе происходит насилие (травля) одних детей над другими, не должно быть никакой жалости. Говорить о проблеме – это первый шаг к тому, что она будет решаться, это возможность взять ответственность за ее решение на себя. Чаще всего такую ответственность берет на себя педагог. Далее он должен поговорить с группой, в которой происходит буллинг, и назвать это явление для нее, сказав, что «в нашем классе происходит такое явление, как буллинг». Дети не всегда сами осознают всю серьезность данного явления, а взрослый им поможет осознать, что так нельзя, что могут быть определенные последствия. В таком разговоре важно показать, что ЖЕРТВЕ очень непросто в такой ситуации. Не стоит давить на жалость. Следует задавать такие вопросы:

- «А что почувствовал бы ТЫ в подобной ситуации?»;
- «Что чувствовали вы?»;
- «Что бы вы чувствовали в такой ситуации?».

Главный принцип диалога с подростковым коллективом – НЕ НАПАДАТЬ. ОСНОВНАЯ ИДЕЯ ЭТОГО ЭТАПА – ЭТО ДОНЕСТИ РЕБЯТАМ, ЧТО МЫ ВСЕЛЮДИ И НАМ ВАЖНО БЫТЬ ВМЕСТЕ!

### **3) Дать однозначную оценку.**

Педагог должен четко обозначить, что травить нельзя никого и ни при каких обстоятельствах. Нужно говорить о том, что мы все разные, с разным цветом волос, с разной национальностью, с разными увлечениями, религиозными верованиями. Нужно уважать и ценить людей за то, какие они есть и недопустимо неуважительное отношение к чувствам других людей. Здесь уместно правило, которому стоит всегда следовать: «Относись к другим так, как хочешь, чтобы они относились к тебе!».

НА ДАННОМ ЭТАПЕ ВАЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЛЕКЦИЮ «ПРОПОВЕДЬ», А НЕ НОТАЦИЮ.

### **1) Обозначить травлю как проблему группы.**

Необходимо донести до обучающихся, что травля, насилие, которое происходит в группе. ТАК И СКАЗАТЬ, ЧТО ЕСТЬ БОЛЕЗНИ, КОТОРЫЕ ПОРАЖАЮТ НЕ ЛЮДЕЙ, А ГРУППЫ. Это настоящая БОЛЕЗНЬ, да она

социальная, но не менее опасная, чем любая другая болезнь. А раз травля болезнь, то ее надо лечить. Больна вся группа, а не только те, кто участвуют в травле. Плохо и грустно всем. Поэтому лечиться нужно всем. Важно, чтобы каждый обучающийся понял, что и от него зависит климат в группе.

## **2) Активизировать моральное чувство и сформулировать выбор.**

Не будет эффекта, если ребята «прогнутся» под формальные требования педагога. Задача классного руководителя – это выведение ребят в осознанную позицию понимания происходящего. Например, предложить им прием оценки на пальцах, например, один палец поднять тем, кто никогда никого не унижал; два – «иногда делаю, но потом жалею»; три – «травлю, травил и буду травить, потому что это здорово!». В силу особенностей подростков три пальца никто не поднимет.

Поэтому классный руководитель может спокойно сказать: «здорово, что в нашей группе мы справимся с нашей «коллективной болезнью». В данном приеме мы видим, что классный руководитель использует внешнюю оценку, которая не навязывается группе.

Если же ситуация более жесткая, то можно предложить посмотреть фрагмент из мультфильма «Гадкий утенок» и проанализировать его с ребятами. Основная мысль, которую классный руководитель доносит до ребят: «обычно мы думаем о гадком утенке, но он вырастит и улетит с лебедями. Среди вас есть желающие быть злобными курицами? Каков ваш выбор?».

## **3) Сформулировать свод позитивных правил для жизни группы и заключить контракт.**

До этого этапа в большей степени классный коллектив получал негативный отклик – «как не нужно делать». Большая ошибка классного руководителя (педагога) оставить все на негативе. Важно запустить новую динамику развития классного коллектива и это важно сделать вместе.

Нужно сделать упор на том, что, скорее всего, в классе была травля потому, что в нем не было правил, по которым все должны жить в группе, чтобы каждому было хорошо и уютно. Поэтому нужно срочно сформулировать такие правила для жизни группы (в нашей группе все уважают друг друга; проблемы не решают дракой; мы все разные, но каждый имеет право быть собой). Важно, чтобы правила предлагали сами дети. Когда свод правил составлен, его нужно записать на одном листе (ватмане), где каждый поставит свою подпись в знак, того, что будет им следовать. Эти правил необходимо повесить на видное место в группе.

### **Общие правила жизни группы:**

- ✓ *В нашей группе не оскорбляют друг друга.*
- ✓ *У нас никто не машет кулаками.*
- ✓ *Когда дерутся двое, их разнимают, никто не смотрит и не снимает на телефон.*
- ✓ *Мы внимательно слушаем друг друга.*
- ✓ *Мы даем друг другу высказаться.*
- ✓ *Мы говорим с человеком, а не о нем.*
- ✓ *Мы ни о ком не говорим плохо.*

- ✓ *Мы не говорим об отсутствующих.*
- ✓ *Мы отказываемся от обидных прозвищ и ругательств.*
- ✓ *Мы не смеемся над кем-то, если он сделал ошибку или еще чего-то не умеет.*
- ✓ *Если с кем-то обращаются несправедливо, мы обращаем на это внимание и помогаем ему.*
- ✓ *Мы не собираемся в группы, чтобы «дружить против» кого-то.*
- ✓ *В течение одного часа/дня мы говорим друг другу только хорошее.*

Следует обратить внимание на то, что много правил и сложно формулируемых не нужно. Все правила прописываются на листе, за них голосуют ребята, а затем подписывают. Именно этот прием «заключения контракта» очень важен при работе с группой не только на этом этапе, но и при введении общих правил при начале работы с группой каждый учебный год.

#### **4) Мониторинг поддержки позитивных изменений.**

Важно понимать классному руководителю, что на этом этапе нельзя оставлять подростковую группу, а быть постоянно с классным коллективом и спрашивать о самочувствии всех.

Проводить постоянный мониторинг ситуации в группе на возможность проявления буллинга повторно в группе. Не стоит успокаиваться, если ситуация с травлей в классе разрешена. Не всегда класс «выздоровливает» быстро, могут проявляться ситуации насилия еще какое-то время. Поэтому необходимо постоянно мониторить, как и чем живет класс, нет ли насилия, нет ли обиженных, нет ли бойкотов. Часто многие учителя используют такую технику как «счетчик травли». То есть используется любой сосуд (чаша, ваза) и камушки (ракушки, каштаны, желуди). Если ребенок столкнулся с ситуацией насилия, травли, если ему обидно, страшно, грустно или больно, то он может «просигнализировать» об этом учителю, бросив камушек в «счетчик травли», если не хочет или не может об этом открыто рассказать. Задача учителя в такой ситуации – обратить внимание на сигнал и разрешить сложившуюся ситуацию. Возможно так же использовать на данном этапе прием «График температуры класса», когда каждый день ребята уходя домой отмечают температуру на графике. Или возможно вести дневник группы «Хроника выздоровления».

#### **5) Гармонизовать иерархию в группе.**

Для того чтобы каждый член группы чувствовал свою самооценку и востребованность в группе, необходимо, чтобы он мог занимать ту социальную роль, которая поможет ему проявить свои качества и способности.

Чтобы определить, как распределены роли в группе, учитель может использовать метод социометрии. Этот метод может помочь учителю изучить межгрупповые связи и иерархию.

Идеально, чтобы каждый имел признание в чем-то своем, мог предъявить себя группе, быть полезным и ценным в ней. Праздники, конкурсы, смотры талантов, походы, игры на командообразование и т.д. Чем дольше группе предстоит прожить в этом составе, тем этот этап важнее.

Признаки гармоничной групповой иерархии: отсутствие жестко закрепленных ролей, гибкое перетекание ролей (при различных ситуациях

меняются лидеры в подростковом коллективе); разнообразная осмысленная деятельность, мирное сосуществование.

Примерные направления работы для профилактики буллинга на уровне колледжа:

- 1) Акцент на взаимоотношениях между детьми и между детьми и педагогами, создание принимающей, комфортной и открытой атмосферы в колледже и в группе.
- 2) Включение занятий по профилактике буллинга в обязательную программу.
- 3) Создание свода правил, совместно с детьми, в отношении буллинга и поведения детей при столкновении (напрямую или косвенно) с ним.
- 4) «Библиотерапия» (использование на занятиях художественной литературы, посвященной буллингу).
- 5) Фильмы и наглядные пособия.
- 6) Драма-терапия: ролевые игры, проигрывание ситуаций травли.
- 7) Контроль обучающихся во время учебных перемен и вне колледжа, организация игрового/досугового пространства.
- 8) Регулярные встречи с родителями.
- 9) Индивидуальная психологическая работа с детьми-жертвами.

В качестве вывода можно сказать следующее. Буллинг – одно из сложных социальных явлений, которое встречается во многих коллективах. Любая группа в своем развитии проходит определенные стадии прежде, чем стать полноценным сплоченным коллективом. Без активной роли компетентного взрослого, который не просто авторитетен для детей, но любит их и понимает, не получится избежать многих серьезных ошибок, в том числе и таких как буллинг. Каждый взрослый, работающий с детьми, должен знать определенные алгоритмы, которые помогут ему сплотить ребят, научить их уважительному и доброму отношению друг к другу, научить взаимопомощи и взаимовыручке. Такой педагог должен понимать, что даже если ситуация буллинга произошла в коллективе, то нельзя винить самого педагога или обучающихся. Нужно просто установить причины проблемы, попробовать их устранить (если это возможно), научить детей конструктивному взаимодействию и дружному сосуществованию в коллективе, устранив тем самым «болезненные» формы общения. Буллинг – это социальной болезнью, которую можно вылечить, если знать ее болевые точки и правильно применить к ним верные техники для оздоровления.

Основной проблемой буллинга студенческих коллективов можно считать то, что буллинг возникает в них именно потому, что подобные коллективы образуются не по собственному желанию, а строго по административному принципу. Подростки, попав в группу, чаще всего, не знакомы между собой и ничем пока не объединены (в отличие, например, от коллективов творческих или спортивных, где детей объединяет то или иное увлечение), поэтому во вновь сложившемся классном коллективе, где нет сплочения и правильного распределения ролей, может появиться буллинг.



Чтобы в группе не было насилия и травли, педагог должен помочь группе стать коллективом.

А.С. Макаренко в становлении коллектива выделял такие стадии, как стадию социального единства, стадию товарищества, стадию социальной зрелости и стадию самоуправления. На первых трех стадиях определяющую роль играет сам педагог, от его навыков и способностей управленца и организатора зависит то, каким будет коллектив детей в будущем. Если все стадии будут пройдены, то коллектив будет сплоченным, дружным и управляемым самостоятельно. В таком коллективе не будет ситуаций травли и насилия. Очень важно, чтобы правила жизни коллектива были не назначенными административно, а разработанными совместно учителем и детьми для данного коллектива. При таких условиях, даже, если травля вдруг появится, коллектив сможет с ней справиться и выйдет из этой ситуации без последствий.

Многое в вопросе воспитания коллектива зависит так же и от личности самого учителя, от его педагогической компетентности. Педагогическая компетентность – это не только знание самого преподаваемого предмета, это еще и нравственные качества, высокий общеобразовательный и культурный уровень, педагогические способности (перцептивные, конструктивные, дидактические, экспрессивные, коммуникативные, организаторские, академические, специальные), педагогическое мастерство, педагогический такт воспитателя и его авторитет. Если педагог отличный профессионал, то он всегда знает что нужно делать, чтобы коллектив был здоровым. Каждый здоровый коллектив состоит из здоровых личностей, самодостаточных и счастливых. Верно говорил А.С. Макаренко «Коллектив является воспитателем личности».

