

# Pestprotocol

ROC Ter AA

Maart 2017



## Inleiding

Om een indruk te krijgen van de praktijk rondom pesten op ROC Ter AA is gesproken met docenten\* en studenten\*\* van alle afdelingen. Zowel docenten als studenten geven aan dat pesten regelmatig voorkomt op ROC Ter AA. Pesten manifesteert zich op alle afdelingen en op alle niveaus, hoewel de indruk bestaat dat er op de lagere niveaus en in het eerste en tweede leerjaar meer gepest wordt.

De manier van aanpakken verschilt per afdeling en per docent. Er is geen eenduidige aanpak. Docenten gaan veelal individueel in gesprek met de pester wanneer deze bij hen bekend is. De meeste docenten bespreken de pestpraktijken in hun team en zoeken met collega's naar een gezamenlijke en of klassikale aanpak. Er is aandacht voor de gepeste student en wanneer deze ernstige hinder heeft ondervonden wordt er vaak doorverwezen naar een vertrouwenspersoon of een schoolmaatschappelijk werker.

De aanpak van schoolmaatschappelijk werk heeft meerdere invalshoeken: het pesten moet onmiddellijk stoppen; de gepeste student krijgt handreikingen om het pestverleden te verwerken; overleg met docent en of team om de pester(s) aan te spreken.

Veel docenten zeggen behoefte te hebben aan een uniforme (mogelijk) preventieve aanpak. Daarbij wordt met name gedacht aan inbouwen van het bespreken van pesten in het lesprogramma van de eerstejaars opleidingen, bijvoorbeeld als onderdeel van het vak Burgerschap.

## Uitgangspunten

De MBO raad geeft adviezen met betrekking tot pesten op het MBO. ROC Ter AA kiest voor het aanstellen van een anti-pestcoördinator (APC). Dit is vanaf 1 augustus 2016 een verplichte functionaris als onderdeel van het schoolveiligheidsbeleid. De taken van de APC zijn terug te vinden in bijlage I van dit protocol.

### **Een respectvolle leer- en werkomgeving binnen ROC Ter AA**

Hoe vergroten wij de kans op een respectvolle omgang op organisatie niveau?

Respectvol omgaan met elkaar zorgt voor een sociaal veilige leer- en werkomgeving en is een verantwoordelijkheid die door iedereen binnen de organisatie gevoeld en gedragen wordt.

Uit onderzoek blijkt dat studenten en docenten zich met respect behandeld voelen:

- als de ander oprechte interesse toont in wie je bent;
- als je met een open houding benaderd wordt;
- als er naar je geluisterd wordt;
- als je mag zijn zoals je bent;
- als je de juiste hulp krijgt wanneer je dat nodig hebt;
- als je betrokken wordt bij een gesprek of het oplossen van een probleem

*(Bron: interviews uitgevoerd door Cirquest)*

\* Daar waar docent(en) staat kan ook trainer(s), onderwijsassistent(en) en begeleider(s) gelezen worden.

\*\* Daar waar student(en) staat kan ook deelnemer(s) en cursist(en) gelezen worden.

Wij kunnen dus respectvol met elkaar omgaan door:

- Elkaar te accepteren
  - Laat iedereen in zijn waarde en ga op basis van gelijkwaardigheid met elkaar om.
  - Het is belangrijk te kunnen zijn wie je bent. De zienswijze van een ander neem je serieus.
  - Afkomst, sekse, uiterlijke kenmerken, seksuele geaardheid, religieuze, politieke en maatschappelijke opvattingen vormen samen de kern van iemands identiteit.
- Elkaar te waarderen
  - Iedereen is waardevol, het is belangrijk om elkaars goede kanten te willen zien.
  - Ook al ben je het niet met elkaar eens, door elkaar te stimuleren, te steunen en aan te spreken wordt gewenst gedrag bevorderd.

Hierna worden acht basisvoorwaarden omschreven die nodig zijn om deze respectvolle omgang op ROC Ter AA te bewerkstelligen.

### **Basisvoorwaarden**

Onderstaande acht basisvoorwaarden zijn nodig om de kans op respectvolle omgang binnen de organisatie te vergroten:

#### *1. Medewerkers hebben een voorbeeldfunctie.*

- Zowel in voorbeeldgedrag maar ook in toezichthoudende en corrigerende mate.
- Werk samen op dezelfde lijn, waarin verantwoordelijkheden en afspraken duidelijk zijn voor iedereen.
- Straal uit dat je trots bent op de school, daarmee vergroot je de kans dat de studenten ook trots zijn op hun school. Hoe trots iedereen is op zijn school blijkt een goede graadmeter voor een respectvolle omgang. Daarmee is een basis gelegd voor gezamenlijkheid en betrokkenheid en is er vanzelfsprekend respect voor iedereen binnen de school.

#### *2. Iedereen is zich vanaf het aantreden in de school bewust dat een sociaal veilig schoolklimaat een gezamenlijke verantwoordelijkheid is.*

- Het respectvolle gedrag wordt instellingsbreed gevoeld en gedragen.
- Nieuwe medewerker/student informeren over verwachtingen over respectvolle omgang.
  - Huis- en gedragsregels. Deze regels geven een duidelijke structuur en leiden tot meer veiligheid;
  - Breng de gewenste manier van omgaan met elkaar ter sprake in een intake, arbeidsvoorwaardengesprek of tijdens de introductieweek aanvang nieuwe schooljaar;
  - Door 'peer to peer': nieuw personeelslid door collega-coach, nieuwe student door studentcoach/mentor. Door coaching leer je sociaal veilig denken, en leer je dat je duidelijk grenzen moet aangeven. Daarnaast is er bewust aandacht voor elkaar en vergroot je het solidair gevoel. Hierdoor creëer je laagdrempeligheid en speel je gericht in op gewenst gedrag en maak je moeilijke situaties gemakkelijker bespreekbaar.

#### *3. Sociale veiligheid verdient bij medewerkers en studenten continue aandacht.*

Breng sociale veiligheid op jaarlijkse momenten onder de aandacht zowel bij medewerkers als studenten.

Bijvoorbeeld:

- Op agenda portfoliogesprekken/loopbaangesprekken (studenten);
- Expliciet onderwerp van functioneringsgesprekken (medewerkers);
- Preventieve (les)activiteiten: bijvoorbeeld als vast onderdeel van de stagevoorbereiding van de studenten;
- Hard of Hart programma (MBO Raad);
- Doelgerichte spelactiviteiten;
- Bespreken instellingsbrede omgangsvormen en hoe ga je daar als klas/team mee om;
- Gastlessen;
- (Sociale) veiligheid als thema opnemen in loopbaan/burgerschap;
- Studiedagen;

In geval van verstoring van de sociaal veilige leer- en werkomgeving moet er aandacht zijn voor alle betrokken partijen. In het geval van pesten betekent dit dat er aandacht is voor de pester, de gepeste en de omgeving. Het is belangrijk om te beseffen, dat de gepeste de impact van ongewenst gedrag bepaalt, en dus niet diens omgeving. Signalen vanuit de omgeving met betrekking tot ongewenst gedrag dienen wel te allen tijde serieus genomen te worden.

#### *4. Organisatiebreed geïmplementeerde omgangsvormen in de vorm van duidelijke gedragsregels en huisregels.*

Door het helder en positief formuleren van interne huisregels en afspraken weet iedereen welk gedrag gewenst is, elkaar aanspreken op gedrag gaat hierdoor gemakkelijker. Met een positieve schrijfwijze van deze regels, geef je aan wat je wel wilt in plaats van wat je niet accepteert. Hierdoor vergroot je de kans dat medewerkers en studenten de regels naleven en benader je iedereen respectvol.

#### *5. Consequent naleven en handhaven van de vastgestelde omgangsvormen in gebouw en omgeving.*

Het is belangrijk één lijn te hanteren bij het handhaven van de vastgestelde omgangsvormen in de klas en in de rest van de schoolomgeving. Maak afspraken over omgangsvormen dan ook met zoveel mogelijk betrokkenen om de kans op naleving te vergroten. Spreek elkaar aan op de gang, in de kantine en op het schoolplein om gewenst gedrag te bevorderen.

#### *6. Voorlichting geven aan studenten over sociale veiligheid en respectvolle omgang.*

Organiseer activiteiten gericht op het voorkomen van incidenten. Geef daarnaast expliciete voorlichting in het geval van ongewenst gedrag dat (direct) actie vereist. Voor een opsomming van de mogelijke activiteiten: zie punt 3. Schakel waar nodig (externe) hulp in voor gastlessen of een persoonsgebonden aanpak.

#### *7. Deskundigheidsbevordering van medewerkers.*

Het management is verantwoordelijk voor een veilige school en dient zodoende op de hoogte te zijn van alle activiteiten die bijdragen tot een respectvolle omgang binnen deze school. Dat kan bijvoorbeeld aan de orde komen in een jaarverslag omtrent de sociale veiligheid, waarnaar ook door de Inspectie van onderwijs gevraagd wordt. Dit leidt ertoe dat er van de zijde van het management alle steun gegeven moet worden aan de deskundigheidsbevordering van de medewerkers.

Daarnaast zijn trainingen in het herkennen van gedrag en het opdoen van vaardigheden in het ombuigen van gedrag van belang.

Bijvoorbeeld:

- Signaleren van ongewenst gedrag;
- Hard of Hart Programma (MBO Raad);
- Agressie reductietraining;
- Informatie omgangscultuur en straatcultuur;
- Gespreksvaardigheidstraining;
- Grenzen hanteren: wanneer kan iemand een situatie van ongewenst gedrag zelf oppakken en wanneer is het wenselijk dit door te verwijzen naar deskundige.

*8. Structuur aanbrengen door positionering van één centraal meldpunt voor leerlingen (anti-pestcoördinator)*

Beoordeel per melder wie actie moet ondernemen en zie er op toe dat juiste actie/afhandeling plaatsvindt. Registratie op één centraal meldpunt geeft inzicht in soort meldingen en biedt de mogelijkheid tot preventief beleid. Bij ROC Ter AA is dit de anti-pestcoördinator

## **Aanpak pesten**

Pesten is het systematisch uitoefenen van psychische en of fysieke mishandeling door een of meerdere individuen op een persoon, die niet in staat is zichzelf te verdedigen. Bij pesten is er sprake van machtsongelijkheid. Pestgedrag beschadigt mensen en leidt tot een onveilig leerklimaat in het algemeen.

Voorwaarde voor een goede aanpak van het pesten is dat er in preventieve zin gekozen wordt voor een omgeving waarin:

- gestreefd wordt naar een goed pedagogisch klimaat en een respectvolle houding naar elkaar (hierbij hebben medewerkers een voorbeeldfunctie);
- aan studenten veiligheid en geborgenheid geboden wordt;
- pesten als zodanig regelmatig wordt besproken in teamvergaderingen en slb-uren binnen de klas;
- studenten bekend zijn met het feit dat signalen van pesten doorgegeven moeten worden aan de studieloopbaanbegeleider (slb'er) en de APC;
- gedragsregels worden opgesteld, mogelijk in overleg met de studenten, en toegezien wordt op de naleving daarvan;
- van docenten en met name slb'ers in het bijzonder wordt verwacht dat gewerkt wordt aan positieve groepsvorming.

Uitgangspunt voor de volgende stappen is dat hulp geboden wordt aan de gepeste student, de pester, de directe omgeving (klas), de slb'er (docent) en indien nodig aan de ouders. Het betreft hier een ROC brede aanpak, die college overstijgend kan worden toegepast waar nodig. Het stroomschema is te vinden in bijlage II.

### ***Stap 1***

Indien er aanwijzingen zijn dat er gepest wordt en er melding wordt gemaakt bij de slb'er gaat deze als volgt te werk:

De slb'er gaat in gesprek met de gepeste student, legt vast wat hem wordt verteld over de aard van het pesten en de naam (namen) van de pester(s). De slb'er bespreekt de volgende mogelijkheden:

1. De student vraagt om interventie van de slb'er en krijgt uitleg over de mogelijke vervolgstappen. Met de student wordt besproken welke hulp deze nodig heeft en de slb'er onderneemt actie om deze hulp te kunnen aanbieden. Hierbij wordt in eerste instantie gekeken in hoeverre de slb'er hier zelf een rol in kan spelen. Indien er meer ondersteuning nodig is, zal in overleg met de APC overwogen worden of dit individueel (door middel van inzet schoolmaatschappelijk werk of vertrouwenspersoon) of dat er een groepsgewijze aanpak nodig is (door middel van trainingen). Minstens eenmaal per week worden door de begeleider vervolgafspraken gemaakt.

Daarnaast:

- probeert de slb'er zo volledig mogelijk de signalen van de gepeste student te verifiëren en legt deze vast;

- bespreekt de slb'er de melding in zijn team en informeert naar meerdere signalen;
  - meldt de slb'er het incident bij de APC;
  - gaat de slb'er in gesprek met de pester(s) en confronteert deze met de melding. Indien gewenst kan de slb'er hierbij een beroep doen op ondersteuning van de APC vanuit de Dienst Intake & Begeleiding (Dienst I&B). De APC zou ter ondersteuning deel kunnen nemen aan het gesprek;
  - zal de slb'er aandringen op het stoppen van het pestgedrag en maakt hierover heldere afspraken met de pester(s). Deze afspraken worden door de slb'er vastgelegd;
  - zal de slb'er, indien de student gebruik maakt van de aangeboden ondersteuning, ook met de betreffende begeleider contact onderhouden.
  - afhankelijk van de ernst van de situatie kunnen slb-er en APC overwegen al in dit stadium de ouders van betrokken studenten te informeren en/of te betrekken bij de aanpak;
2. De student vraagt om verder geen actie te ondernemen. In dit geval zal de slb'er deze opstelling respecteren, maar zal de zaak nauwlettend gedurende een aantal weken blijven volgen. Daarnaast zal de slb'er het melden in zijn team en aan de APC. Hij zal tevens een inschatting proberen te maken van wat de reden is om niet om actie te vragen. Ook nu wordt de student ondersteuning aangeboden zoals hierboven beschreven. Er wordt een afspraak gemaakt om de situatie na 3 weken te evalueren. Wanneer na 3 weken blijkt dat het pesten niet is gestopt zal de slb'er aandringen op interventie zijnerzijds.

## **Stap 2**

Na drie weken evalueert de slb'er de situatie met de gepeste student.

1. Indien het pestgedrag is gestopt, zal de slb'er dit melden in zijn team en aan de APC. Daarna is het van belang de situatie te blijven monitoren, een positief en veilig leerklimaat te blijven stimuleren en indien nodig opnieuw in te grijpen.
2. Indien het pestgedrag niet is gestopt:
  - bespreekt de slb'er de situatie in zijn team, vraagt naar ervaringen van collega's en vraagt indien nodig ondersteuning aan de APC;
  - gaat de slb'er in gesprek met de pester en nodigt hierbij indien nodig ouders en/of APC uit.
  - worden er afspraken gemaakt en vastgelegd over het te stoppen en het gewenste gedrag;
  - overlegt de slb'er met de APC of verdere interventie nodig is (dit kan individueel zijn of groepsgewijs).

## **Stap 3**

Na drie weken evalueert de slb'er en de APC de situatie opnieuw met de gepeste student en met de pester.

1. Indien het pestgedrag is gestopt, zal de slb'er dit melden in zijn team en vastleggen. Daarna is het van belang de situatie te blijven monitoren, een positief en veilig leerklimaat te blijven stimuleren en indien nodig opnieuw in te grijpen.
2. De interventie en gemaakte afspraken uit het gesprek met de student, ouders/verzorgers, slb'er en APC heeft niet binnen 3 weken geresulteerd in het stoppen van het pestgedrag. In dat geval:
  - zal de pester worden geconfronteerd met het voortduren van het pestgedrag en zal daarbij gewezen worden op de afspraken die schriftelijk zijn vastgelegd;
  - zal na overleg met de APC de situatie voorgelegd worden aan directie en zal de student mogelijk worden voorgedragen voor schorsing dan wel verwijdering;
  - zal de slb'er de rest van de klas op de hoogte brengen van de situatie en afhandeling van het incident;
  - wordt de eerder genoemde individuele hulp aan de gepeste student voortgezet zolang dat noodzakelijk is.

### **Cyberpesten**

Voor het cyberpesten kan bovengenoemd protocol evenzeer toegepast worden. Hierbij dient wel rekening gehouden te worden met mogelijk strafbare feiten. In dat geval zal tussenkomst van de politie (zo snel mogelijk) onvermijdelijk zijn.

NB:

Ouders van de student (tot 23 jaar tenzij de student vanaf 18 jaar heeft aangegeven dit niet te willen) worden in geval van incidenten altijd geïnformeerd.