

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ

**ІНСТИТУТ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ МІКРОБІОЛОГІЇ ТА
АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА**

«УХВАЛЕНО»

Вченою радою Інституту
сільськогосподарської мікробіології та
агропромислового виробництва НААН
Протокол № 10 від 16.11.2020

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор Інституту
сільськогосподарської мікробіології та
агропромислового виробництва НААН

ВВЕДЕНО В ДІЮ:

Наказом директора ІСМ:АВ НААН
від 27.10, 2020 р. № 35/1-н



А.М. Москаленко

КОДЕКС

**БЕЗПЕЧНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА
ІНСТИТУТУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ МІКРОБІОЛОГІЇ ТА
АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА НААН**

Чернігів – 2020

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА

РОЗДІЛ I. БЕЗПЕЧНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ

РОЗДІЛ II. КОДЕКС БЕЗПЕЧНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

РОЗДІЛ III. РОЗРОБКА ДОКУМЕНТА ІНСТИТУТУ «КОДЕКС
БЕЗПЕЧНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА»

РОЗДІЛ IV. МОНІТОРИНГ ПОЛОЖЕНЬ КБОС

ДОДАТКИ

ГЛОСАРІЙ ПОНЯТЬ І ТЕРМІНІВ

ПЕРЕДМОВА

Кодекс безпечного освітнього середовища (КБОС) Інституту сільськогосподарської мікробіології та агропромислового виробництва НААН (далі Інститут) розроблений на підставі діючих документів нормативно-правової бази України.

Реформа освіти в Україні набирає обертів. З огляду на процес децентралізації влади, перед територіальними громадами постає питання і управління освітою. Створення ефективної системи освіти є завданням складним і надзвичайно відповідальним. Тому для створення в Інституті безпечного освітнього середовища важливо мати дієвий інструментарій. Ним може стати документ закладу «Кодекс безпечного освітнього середовища» (далі – КБОС).

Головною метою КБОС у закладі є забезпечення безпечної взаємодії у освітньому процесі здобувачів вищої освіти і науково-педагогічних працівників, а також захист здобувачів вищої освіти від усіх проявів насильства, дискримінації та зловживань з боку працівників Інституту.

Він реалізується завдяки розробці та запровадженню закладом освіти критеріїв безпеки здобувачів і науково-педагогічних працівників, знайомству з особливостями функціонування безпечного освітнього середовища. Водночас КБОС спонукає здобувачів вищої освіти, працівників закладів освіти до дотримання правил безпечної поведінки особистості та уникнення потенційних ризиків і небезпек.

РОЗДІЛ І. БЕЗПЕЧНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ

Для здобувачів вищої освіти несприятливі впливи середовища виявляються, насамперед, у вигляді складних ситуацій у міжособистісному спілкуванні (конфліктів з друзями, викладачами, непорозумінні з оточуючими тощо), проявах фізичного, психологічного, сексуального та емоційного насильства (ігноруванні, приниженні, погрозах, недобррозичливому ставленні, сексуальному домаганню тощо), дії несприятливих факторів, пов'язаних з процесом навчання.

1.1. Сучасне освітнє середовище створює неповторне індивідуалізоване та персоналізоване враження, де у кожного є можливість відшукати себе. Інститут – це місце, де зустрічаються та взаємодіють не лише наукові співробітники, здобувачі вищої освіти, викладачі закладів вищої освіти, навколишні мешканці та гості, де відбуваються не лише заняття, цікаві зустрічі, свята та концерти, але й лекції та семінари, працюють науково-технічні та технологічні відділи і лабораторії.

1.2. Відсутність єдиного визначення поняття «безпека освітнього середовища» зумовлена існуванням різних підходів до розуміння його сутності. Йдеться про психологічний та інформаційний аспекти цього поняття.

Дослідники, які вивчають коло проблем, пов'язаних з питанням психологічної безпеки освітнього середовища, вважають, що психотравмуючі ситуації прямо чи опосередковано впливають на фізичне і психічне здоров'я особистості. Зокрема, до психотравмуючих ситуацій в освітньому процесі Інституту можна віднести:

- конфлікти у стосунках викладач – здобувач вищої освіти (далі «здобувач»), здобувач – здобувач;
- проблема адаптації в освітньому середовищі;
- атмосфера конкуренції між здобувачами;
- надмірна вимогливість науково-педагогічних працівників тощо.

1.3. Інформаційна частина безпеки освітнього середовища, яка через застосування інформаційно-комунікаційних технологій в освіті здійснює масовий, глобальний вплив на особистість. Серед негативного впливу інформації на сучасне освітнє середовище виокремлюються: відсутність належних механізмів контролю якості інформації, доступної через сучасні телекомунікаційні технології, що породжує проникнення в освітній простір великого обсягу недостовірної інформації; неконтрольоване проникнення інформації сумнівного, агресивного змісту, яка може сприяти виникненню насильства, булінгу, кібербулінгу тощо.

1.4. Безпечне освітнє середовище – це стан освітнього середовища, в якому: наявні безпечні умови навчання та праці, комфортна міжособистісна взаємодія, що сприяє емоційному благополуччю здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, відсутні будь-які прояви насильства та є достатні ресурси для їх запобігання, а також дотримання прав і норм фізичної, психологічної, інформаційної та соціальної безпеки кожного

учасника освітнього процесу.

1.5. На безпечне освітнє середовище впливають:

1. *Якість міжособистісних відносин* – позитивні фактори (довіра, доброзичливість, схвалення, толерантність); негативні фактори (агресивність, конфліктність, ворожість, маніпулятивність).

2. *Захищеність в освітньому середовищі* – оцінка відсутності насильства у всіх його видах, формах для всіх учасників освітнього простору.

1.6. Найчастіше жертвами насильства стають певні категорії здобувачів вищої освіти. Зокрема, які мають фізичні недоліки, особливості зовнішності та (або) поведінки, страждають від хвороб, тощо.

Для того, щоб унеможливити насильство та створити безпечне освітнє середовище, кожен учасник освітнього процесу повинен мати уявлення не тільки про те, що вважається насильством, але й про те, як мінімізувати ризики та небезпеки, і в результаті, створити умови для внутрішньої безпеки та безпеки референтного докільця. А це стає можливим лише завдяки спільній цілеспрямованій діяльності науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти.

1.7. Комфортність в освітньому середовищі – оцінка емоцій, почуттів та домінуючих переживань у процесі взаємодії науково-педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти в освітньому середовищі Інституту.

Нерозвиненість системи психологічної допомоги в Інституті може призвести до неефективного психологічного супроводу здобувача, а у науково-педагогічних працівників – емоційного вигорання і, як наслідок, спричинити професійну деформацію, що і в першому і в другому випадку створить серйозну загрозу психічному здоров'ю особистості.

1.8. Задоволеність освітнім середовищем – задоволення базових потреб здобувача у:

- допомозі та підтримці;
- збереженні та підвищенні його самооцінки;
- пізнанні та діяльності;
- розвитку здібностей і можливостей.

Основними характеристиками процесу взаємодії всіх учасників освітнього середовища є особистісно-довірливе спілкування, а його відсутність спричиняє досить негативні наслідки (емоційний дискомфорт, небажання висловлювати свою точку зору, думку, негативне ставлення до себе, втрата особистої гідності, небажання звертатися по допомогу, ігнорування особистих проблем і труднощів оточуючих здобувачів вищої освіти і науково-педагогічних працівників, неуважність до прохань і пропозицій).

1.9. Визначаються наступні принципи безпечного освітнього середовища:

- Принцип домінування життя людини як головної цінності, що визначає модель мінімальної (необхідної) безпеки, максимально усуває ризики, що загрожують життю людини.

- Принцип регіональної специфіки передбачає під час організації системи безпеки освітнього середовища Інституту облік небезпек і можливих надзвичайних ситуацій конкретного регіону (міста, області, району).

- Принцип комплексності оцінки небезпек (ризиків), що задає методику оцінки різних педагогічних (освітніх) ризиків (зовнішніх і

внутрішніх) на основі комплексного, системно-синергетичного підходів.

- Принцип міні-макса, що визначає досягнення максимального ефекту безпеки при наявності мінімуму ресурсного забезпечення.

- Принцип максимальної ефективності управління системою заходів і створених науково-педагогічних умов, спрямованих на забезпечення максимальної безпеки освітнього середовища і установи, як соціального інституту в цілому.

Робота над створенням освітнього середовища не припиняється з досягненням певного результату. Насамперед, це безперервний процес реагування на нові виклики життя, пошук нових можливостей, ресурсів, генерування нових ідей і правил. Водночас необхідно, щоб всі учасники цього процесу усвідомлювали спільну відповідальність, мали вміння, бажання та добру волю для такої співпраці.

РОЗДІЛ II. КОДЕКС БЕЗПЕЧНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Нині функціонування освітніх закладів та наукових установ регулюється значною кількістю нормативних документів державного та регіонального рівнів, які охоплюють різні сфери їхньої діяльності: наукову, навчальну, методичну, адміністративну, фінансову, господарську тощо. Кожен з них, у свою чергу, покликаний максимально допомогти науково-педагогічним працівникам сумлінно виконувати свої професійні обов'язки, здобувачам у комфортних умовах оволодівати важливими для майбутнього життя знаннями та бути активними учасниками освітнього процесу. Не оминули нормативні документи і питання безпеки учасників освітнього процесу. Проте, на жаль, питання, які вони охоплюють, стосуються лише науково-педагогічних працівників.

Специфіка місцевості, де розташована наукова установа, контингент здобувачів вищої освіти, матеріально-технічна складова закладу роблять освітнє середовище особливим, з неповторним освітнім дизайном, який потребує індивідуальних підходів і практичних рішень. Відповідно, і в питаннях реагування на специфічні ризики та загрози під час освітнього процесу будуть присутні відмінності, які не завжди прописані в існуючих нормативних документах.

Тому одним з варіантів компенсувати прогалини, які зустрічаються в системі захисту та безпеки особистості у науковій установі, є створення та запровадження КБОС. Сьогодні існує позитивний зарубіжний досвід створення подібних внутрішніх документів, у яких прописані правила закладу в сфері популяризації безпечного освітнього середовища.

2.1. КБОС – це документ Інституту, який повинен регулювати всі

напрями діяльності закладу щодо порушень прав особистості на безпеку, а також питання її підтримки та втручання в ситуації, коли може виникати загроза її життю, здоров'ю та добробуту.

2.2. У ньому мають бути прописані конкретні дії, що стосуються, насамперед, захисту здобувачів вищої освіти від різного роду загроз, ризиків під час перебування в Інституті, а також чіткі рекомендації щодо забезпечення здобувачам і науково-педагогічним працівникам комфортних умов життєдіяльності.

2.3. КБОС передбачає визначення критеріїв фізичної, психологічної, соціальної, інформаційної безпеки здобувачів вищої освіти, відповідно до яких розробляються конкретні дії, чітко визначаються заходи, процедури, які допоможуть учасникам освітнього процесу у випадках виявлення ризиків і загроз.

2.4. Жоден заклад вищої освіти чи наукова установа не може запровадити одночасно всі правила, тому дуже важливо розробити план із зазначенням пріоритетів і строків виконання. План має бути реалістичним і пристосованим до особливостей Інституту.

2.5. Якщо ж усі визначені у КБОС вимоги виконуватимуться, тоді Інститут стане безпечним місцем, де будь-яка ризикована, небезпечна ситуація швидко виявляється та вживаються необхідні заходи для захисту особистості від фізичних, психологічних і соціальних ризиків та загроз.

2.6. Основні завдання, які покликаний виконувати КБОС в Інституті:

- виявити чинники, які перешкоджають безпеці учасників освітнього процесу;
- відпрацювати систему узгоджених поглядів і уявлень здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних працівників на освітнє середовище Інституту;
- обґрунтувати умови організації безпечного освітнього середовища та вимоги (критерії) до його ефективної організації для кожного учасника освітнього процесу;
- скласти мінімальну та доступну програму навчання для здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних працівників;
- сформулювати конкретні рекомендації здобувачам, науково-педагогічним працівникам, адміністрації Інституту щодо організації безпечного середовища в науковій установі.

2.7. Таким чином, КБОС:

- містить конкретні та чіткі правила поведінки всіх учасників освітнього процесу в Інституті (*мої права закінчуються там, де починаються твої права*);
- допомагає виявити небезпечні ситуації та належно реагувати на них, запроваджуючи чіткі процедури втручання (*що і коли потрібно робити, хто повинен робити, до кого звернутися, які документи оформити, за яким зразком*). Зокрема, у випадках, коли необхідно оперативно прореагувати та втрутитися в ситуацію (*насильство зі сторони науково-педагогічних працівників, конфлікти між здобувачами, булінг тощо*);

- забезпечує виконання вимог законодавства щодо гарантування безпеки усім учасникам освітнього процесу Інституту.

РОЗДІЛ III. РОЗРОБКА ДОКУМЕНТА ІНСТИТУТУ «КОДЕКС БЕЗПЕЧНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА»

3.1. Робота над створенням КБОС - процес тривалий і вимагає проходження низки етапів.

Створення робочої групи

Для розробки документа необхідно створити робочу групу та включити до її складу представників активу здобувачів та науково-педагогічних працівників.

Члени робочої групи мають представляти різні ланки середовища Інституту. Це обумовлено тим, що у кожній віковій групі є різні потреби, захоплення, референтні особи, вони різняться психологічними особливостями, а тому потребують детального аналізу та опрацювання.

У процесі розробки КБОС *робоча група* виконує такі завдання:

- оцінює у цілому реальну ситуацію щодо ризиків, загроз і безпеки в Інституті;

- розробляє основні правила, процедури для забезпечення в Інституті комфортних умов навчання здобувачів вищої освіти, праці науково-педагогічних працівників і персоналу закладу;

- визначає переваги використання відповідних правил і процедур для установи в цілому, її працівників, а також для здобувачів вищої освіти;

- розглядає всі зв'язки між КБОС, вже існуючими правилами (*наприклад, у Статуті Інституту*) та нормативними документами (*зокрема, з питань охорони здоров'я, техніки безпеки, дисципліни*).

3.2. Проведення аудиту

Після створення робоча група приступає до проведення внутрішнього аудиту Інституту.

При проведенні внутрішнього аудиту Інституту, необхідно враховувати таке:

- що вже зроблено в Інституті для безпеки своїх здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних та інших працівників установи (сильні сторони)?;

- які стосунки переважають між викладачами та здобувачами, між здобувачами?;

- які є потреби в здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників та інших працівників установи?

Під час внутрішнього аудиту Інституту варто розглядати поняття «безпеки», як комплексне, що включає фізичну, соціальну, психологічну та інформаційну безпеку. Кожну із складових безпеки необхідно аналізувати окремо та детально опрацювати: що у закладі зроблено, а що не працює, потребує змін, удосконалення (наприклад, для фізичної безпеки).

Для чого потрібен внутрішній аудит Інституту?

– дозволяє отримати точну інформації про те, що слід зробити, щоб Інститут міг ефективно захистити здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників і працівників установи і що слід удосконалити – окреслити коло проблем, які створюють ситуації небезпеки у закладі;

– інформація, яка отримана в процесі внутрішнього аудиту, стане основою для розробки детального плану дій щодо усунення визначених проблем і поліпшення безпеки особистості в Інституті.

РОЗДІЛ IV. МОНІТОРИНГ ПОЛОЖЕНЬ КБОС

4.1. Розробка КБОС є і вимогою часу, і важливим елементом нової української школи, і надзвичайно відповідальним кроком у питаннях взаємодії між усіма учасниками (здобувачами, викладачами, батьками) освітнього процесу в Інституті. Водночас його результативність буде помітною уже в процесі реалізації. Саме тому належну увагу слід приділити контролю над дотриманням положень цього документа.

4.2. Як і будь-яка програма, проєкт КБОС внаслідок різного роду чинників не завжди може бути виконаний у повному обсязі. З огляду на часові рамки, пролонгований характер реформ у галузі освіти тощо, окремі правила та процедури можуть вимагати коригування, уточнення, переорієнтації. Усе зазначене є підставою для проведення моніторингу діяльності Інституту та регулярної перевірки на відповідність її прийнятому КБОС.

4.3. Власне контроль (моніторинг) потрібен для визначення та документування того, наскільки робота відповідає запланованому і того, що варто змінити. Він допомагає оцінити, наскільки визначена у документі мета досягнута.

До питань, які варто аналізувати в процесі моніторингу КБОС, можуть належати: яким є відсоток ознайомих з розробленими правилами та процедурами учасників освітнього середовища, як вони виконуються, які ще правила, процедури, заходи необхідні для безпеки учасників в Інституті.

4.4. Під час підготовки КБОС забезпечується більша частина передумов для здійснення контролю. Проведення внутрішнього аудиту (оцінювання діяльності закладу шляхом визначення переваг і недоліків, які слід усунути для поліпшення захисту здобувачів вищої освіти) на першому етапі розробки документа дає можливість визначити, що має зробити установа для створення безпечного освітнього середовища. План таких дій буде важливою системою координат для процесу моніторингу. Таким чином, пройшовши шлях від визначення цілей до підготовки основних положень (принципів, правил) документа, стають зрозумілими орієнтири, за якими здійснюватиметься нагляд.

4.5. Виявити та оцінити ступінь дотримання чи недотримання вимог документа можна лише тоді, коли чітко зрозуміло: *хто, що саме, як саме* має виконувати. Крім того, контроль за дотриманням положень КБОС має бути

чітко формалізованим. Це не означає, що він обов'язково перетвориться в бюрократичний тягар на плечі відповідальної особи, але буде свідчити про необхідність забезпечення систематичного та дисциплінованого підходу до процесу контролю.

Ефективні механізми контролю за реалізацією зазначеного документа можуть стати своєрідною гарантією прогресу у досягненні результатів діяльності, спрямованої на захист здобувачів вищої освіти, і можливістю виявити заздалегідь потенційну небезпеку.

4.6. Під час здійснення контролю потрібно звернути увагу на:

- які успіхи були досягнуті, в яких сферах (аспектах), з якою категорією (здобувачі, працівники Інституту)?
- завдяки чому вдалося досягнути успіху?
- які зміни варто внести у КБОС?
- які способи комунікації, донесення важливої інформації в Інституті є найефективнішими?

4.7. Джерела з яких можна отримати інформацію про виконання положень КБОС:

- безпосередньо від учасників освітнього процесу: здобувачів вищої освіти, педагогів, батьків (*наприклад, шляхом опитування*);
- спостерігаючи за змінами в поведінці здобувачів вищої освіти, педагогів, батьків;
- перевіряючи показники виконання вимог документа установи.

4.8. Показники (*свого роду індикатори, за якими можна перевірити чи виконується ця вимога, правила, процедура*) варто визначити на етапі розробки КБОС. Вони повинні бути об'єктивними, конкретними та відповідати мінімально необхідному рівню захисту учасників освітнього процесу. Якщо під час моніторингу виявлено, що ці показники присутні, це свідчить про виконання зазначеного положення КБОС.

Приклади показників, за якими може здійснюватися моніторинг:

- в Інституті затверджений КБОС, який містить усі необхідні положення та підписаний представником установи та головою Ради молодих учених ІСМАВ НААН;
- дошка оголошень для здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, де розміщується корисна інформація;

4.9. Моніторинг – це свого роду процес збору даних. Виявлені під час моніторингу успіхи дозволять підтвердити правильність обраної установою стратегії, окреслених труднощів – передбачити потрібні зміни й внести їх у документ, а також шляхом консультацій донести потрібну інформацію до здобувачів вищої освіти.

4.10. Для контролю за процесом реалізації та дотриманням положень КБОС в Інституті його керівництвом призначається відповідальна особа. Остання повинна займати в установі відносно високу посаду, мати достатній авторитет і підтримку, щоб виконувати цю роль. Усі працівники установи повинні знати, хто ця особа, і як у разі потреби з нею можна зв'язатися. Вдалою ідеєю може бути призначення декількох осіб для виконання цієї ролі,

щоб у випадку відсутності однієї інша особа могла її замінити.

4.11. Функціональні обов'язки відповідального за моніторинг дотримання положень КБОС:

- отримання повідомлень про ризики для здобувачів вищої освіти і реагування на них;
- проведення не рідше ніж один раз на рік загального моніторингу рівня виконання вимог КБОС та реагування на будь-які сигнали щодо його порушення. Для цього можна використовувати метод анкетування (зразок додається). Під час проведення такого загального моніторингу працівники Інституту мають змогу подавати пропозиції щодо внесення змін до КБОС та повідомляти про порушення його вимог на території Інституту;
- надання пропозицій щодо внесення можливих змін у КБОС;
- підготовка звіту за результатами анкет працівників установи та подання його директору Інституту. Враховуючи результати моніторингу, керівник Інституту повинен внести необхідні зміни до КБОС та повідомити про них працівникам установи;
- консультування працівників установи щодо конкретних випадків порушення безпеки здобувача;
- роз'яснення у разі потреби батькам, здобувачам положень КБОС, надання інформації щодо їх змін;
- інформування (у разі потреби) про випадки порушення безпеки здобувача (ризик, загрози, насильство) компетентних установ, таких як поліція, соціальні служби.

СТРАТЕГІЯ ЗАХИСТУ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Вступ

Головним правилом для всіх дій працівників Інституту є необхідність діяти в найкращих інтересах здобувачів. Кожний працівник повинен ставитися до здобувачів вищої освіти з повагою та враховувати їхні потреби. Використання працівником будь-якої форми насильства проти здобувача є неприйнятним.

Для досягнення цього працівники установи повинні діяти відповідно до чинного законодавства та внутрішніх правил Інституту в межах своїх повноважень.

Розділ I. Визначення термінів

1. Працівник Інституту – особа, яка працює в установі згідно з трудовою угодою або за контрактом.
2. Здобувач – будь-яка особа, що навчається.
3. Особа, відповідальна за реалізацію «Стратегії захисту здобувачів вищої освіти від насильства» (далі - Стратегії) - працівник установи, призначений його керівником для контролю за її виконанням.
4. Особисті дані здобувача – будь-яка інформація, за допомогою якої можна ідентифікувати здобувача.

Розділ II. Визначення чинників ризику насильства проти здобувача та реагування на них

1. Працівники Інституту мають знати чинники ризику насильства проти здобувача та звертати на них увагу в рамках своїх службових обов'язків.

Розділ III. Порядок реагування у випадках насильства проти здобувачів вищої освіти

Якщо працівник установи підозрює, що здобувач став жертвою насильства, він повинен надати інформацію про це в письмовій формі психологу або керівнику Інституту.

1. План допомоги має включати рекомендації з таких питань:
 - a. вжиття заходів для забезпечення безпеки здобувача, у т.ч. повідомлення компетентних служб про можливий випадок насильства;
 - b. підтримка, яку Інститут повинен запропонувати здобувачу;
 - c. направлення здобувача до спеціалізованого центру для отримання допомоги (за потреби).
2. У більш складних випадках (пов'язаних із сексуальним насильством, жорстоким фізичним або психологічним насильством) керівник Інституту повинен створити групу реагування, до складу якої можуть входити практичний психолог, науковий керівник та інші працівники установи, обізнані із ситуацією або добре знайомі з здобувачем (надалі - група реагування) Група реагування повинна підготувати план надання допомоги здобувачу.
3. Керівник Інституту повинен повідомити про можливий злочин прокуратурі, службі поліції.
4. Відповідальність за подальші дії несуть органи, згадані у

попередньому пункті.

5. Усі працівники установи та інші особи, яким стало відомо про випадок насильства або будь-які пов'язані з ним питання в межах своїх службових обов'язків, повинні зберігати конфіденційність, за винятком інформації, яка передається компетентним органам відповідно до порядку реагування.

Розділ IV. Принципи захисту особистих даних здобувача

1. Особисті дані здобувача мають бути захищені, згідно з положеннями [Закону України «Про захист персональних даних»](#).

2. Працівники установи, які працюють з особистими даними здобувачів вищої освіти, повинні зберігати їхню конфіденційність і вживати заходів для їхнього захисту від несанкціонованого доступу.

3. Особисті дані надаються лише тим особам і організаціям, які мають на це право, згідно із законодавством, та відповідні повноваження.

4. Працівники установи мають право працювати з особистими даними здобувача та надавати їх в рамках розслідування.

5. Працівник установи може використовувати інформацію про здобувача з освітньою або навчальною метою лише за умови анонімності здобувача та неможливості її ідентифікації за допомогою такої інформації.

6. Працівник установи не має права надавати інформацію про здобувача представникам засобів масової інформації.

**ПОКАЗНИКИ ВИКОНАННЯ ВИМОГ СТАНДАРТІВ ЗАХИСТУ
ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ВІДПОВІДНО ДО «СТРАТЕГІЇ ЗАХИСТУ
ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ВІД НАСИЛЬСТВА»**

Стандарт 1. Інститут запровадив та виконує Стратегію.

Виконання вимог Стандарту 1 означає:

1. В Інституті запроваджено реалізацію Стратегії, яка містить принципи захисту здобувачів вищої освіти від насильства.
2. Стратегія і відповідні принципи захисту здобувачів вищої освіти дотримуються всіма працівниками установи, включно з практикантами.
3. Стратегія визначає такі питання:
 - порядок повідомлення та втручання, де поетапно зазначено, що слід робити, коли здобувач став жертвою насильства або його безпеці загрожують незнайомі люди, члени родини чи працівники установи;
 - правила захисту особистих даних, які визначають методи збереження та поширення інформації про здобувачів вищої освіти;
 - принципи безпечних відносин між працівниками Інституту та здобувачами, включно з повним описом поведінки, яка є неприйнятною при спілкуванні зі здобувачами.
4. Керівництвом Інституту призначено особу, відповідальну за контроль за виконанням Стратегії, при цьому чітко визначено всі її завдання.

Стандарт 2. Інститут здійснює нагляд за своїми працівниками для запобігання випадкам насильства проти здобувачів вищої освіти.

Виконання вимог стандарту 2 означає:

1. Прийняття на роботу нових працівників із перевіркою їх біографічних даних, характеристик і придатності для роботи зі здобувачами.
2. При прийнятті на роботу Інститут обов'язково має отримувати дані про кандидатів із Національного кримінального реєстру¹, коли це дозволено законодавством. В інших випадках кандидати повинні підписувати заяву про відсутність судимості та перебування під слідством за правопорушення, пов'язані з насильством проти дітей, непристойною поведінкою та за сексуальні правопорушення.
3. Подібні заяви також мають підписуватися стажерами та практикантами, які працюють в установі.
4. У випадках, коли виникають підозри щодо можливих загроз безпеці здобувачів вищої освіти або застосування насильства проти здобувачів вищої освіти працівниками установи, в Інституті завжди дотримуються вимог, зазначених у Стратегії.

Показники виконання вимог стандарту:

- виконання вимог при прийнятті на роботу нових співробітників;
- отримання даних про судимість (перебування під слідством) із Реєстру кримінальних проваджень, коли це дозволено законодавством;

¹ В Україні є Єдиний державний реєстр судових рішень та Єдиний реєстр досудових розслідувань

- заяви про відсутність судимості (перебування під слідством), підписані штатними працівниками, стажерами та практикантами, якщо законодавство не дозволяє отримати таку інформацію з Реєстру кримінальних проваджень.

Стандарт 3. Інститут проводить моніторинг своєї діяльності та регулярно перевіряє її на відповідність прийнятими стандартами захисту здобувачів вищої освіти.

Виконання вимог стандарту 3 означає:

1. Прийняті правила та процедури для захисту здобувачів вищої освіти переглядаються щонайменше один раз на рік.
2. У рамках проведення контролю за дотриманням правил і процедур для захисту здобувачів вищої освіти в Інституті проводяться консультації зі здобувачами.

АНКЕТА «МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛОЖЕНЬ КБОС»

№ п/п	Запитання	Виберіть відповідь	
		так	ні
1.	Чи знаєте Ви правила та положення КБОС?		
2.	Чи знайомі Ви з процедурою дій, коли є підозра на існування загрози для безпеки здобувача?		
3.	Чи знаєте Ви, як реагувати на загрозу безпеці здобувача?		
4.	Чи помітили Ви будь-які порушення положень Кодексу безпечного освітнього середовища іншими працівниками Вашої установи?		
5.	Чи є у Вас зауваження або пропозиції (зокрема, щодо внесення змін) стосовно Кодексу безпечного освітнього середовища?		

Створення безпечного освітнього середовища

Завданням колективу Інституту сільськогосподарської мікробіології та агропромислового виробництва НААН є створення безпечного освітнього середовища для здобувачів вищої освіти, заснованого на демократичних цінностях. **Психологічна безпека освітнього процесу** – це стан захищеності кожного учасника освітнього процесу від загроз його гідності, душевного благополуччя, позитивного світосприйняття. Освітнє середовище включає якісні та кількісні характеристики, що інтегровані між собою та створюють потенціал для самоосвіти, саморозвитку та самовдосконалення майбутніх науковців. Це включає в себе такі компоненти:

- фізична безпека;
- психологічна безпека;
- інформаційна безпека.

Можна зазначити наступні **ризики** для здобувачів вищої освіти:

- Поява складних ситуацій у міжособистісному спілкуванні;
- Непорозуміння з оточенням;
- Прояви психологічного, емоційного, сексуального та економічного видів насильства (ігнорування, приниження, погрози тощо);
- Дія несприятливих чинників, пов'язаних із навчанням;
- Забезпечення освітнього процесу науково-педагогічними кадрами;
- Недостатнє забезпечення матеріально-технічної бази;
- Низька активність здобувачів і науково-педагогічних працівників;
- Участь здобувачів вищої освіти у житті інституту;
- Надзвичайні ситуації;
- Академічна доброчесність.

Контрольний список (перелік стандартних дій для виконання певної роботи)

№ з/п	Ризик	Заходи щодо усунення ризику	Відмітка про виконання
1	Поява складних ситуацій у міжособистісному спілкуванні (конфлікти з батьками, друзями, викладачами)	Сприяння гуманізації взаємин здобувачів вищої освіти, і розвиток, у процесі спілкування, таких моральних якостей, як чесність, порядність, справедливість, совість, любов та повага, врахування людської гідності, визнання особистих чеснот індивіда та його належність до певної спільноти, що сприяє встановленню контакту, взаємодії в цілому. Створення сприятливих умов для відкритого і націленого на продуктивний діалог спілкування, на співробітництво і згоду, яке ґрунтуватиметься на врахуванні моральних норм і принципів справедливості, рівноправності, доброзичливості, ввічливості тощо. Виховування толерантності, поважливого ставлення до співрозмовників, опонентів по спілкуванню.	Заходи за участі адміністрації, психолога, самоврядування здобувачіввищої освіти тощо
	Непорозуміння з оточенням	Створення атмосфери довіри; відчуття приналежності до академічної спільноти; участі у прийнятті рішень; урахування етнокультурних та загальнолюдських цінностей у побудові гуманістичного освітнього середовища	Проведення заходів, спрямованих на вирішення проблем
	Прояви психологічного, емоційного, сексуального та економічного видів насильства (ігнорування, приниження, погрози тощо)	Створення системи заходів, що здійснюються адміністрацією Інституту, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, що спрямовані на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо форм, причин і наслідків різних видівнасилства, формування нетерпимогоставлення до насильницької моделіповедінки у приватних стосунках,небайдужого ставлення до постраждалихосіб, викорінення дискримінаційнихухвален про соціальні ролі та обов'язкижінок і чоловіків, а також будь-якихзвичаїв і традицій, що на них ґрунтуються Створення простору, що формує середовище, вільне від проявів психологічного насильства, що сприяє задоволенню основних потреб в особистісно-довірчому спілкуванні, що створює референтну значимість середовища і, як наслідок, забезпечує психологічну захищеність її учасників. Створення ненасильницького	Проведення заходів, спрямованих на вирішення проблем

		розвиваючого середовища в контексті проблем забезпечення безпеки особистості Ефективне реагування на факти булінгу шляхом запровадження механізму взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії різних видів насильства.	
	Дія несприятливих чинників, пов'язаних із навчанням	Забезпечення соціально-педагогічної підтримки майбутніх науковців: - підтримка здобувачів вищої освіти у адаптаційний період; - задоволеність взаємовідносинами між учасниками освітнього середовища; - сприяння самореалізації особистості здобувача; - конфіденційність у індивідуальній роботі зі здобувачами; - суб'єкт-суб'єктні відносини між науково-педагогічним працівником і здобувачем; - віра в кожного здобувача та його можливості; - забезпечення реалізації здобувачами своїх можливостей, як у освітньому процесі, так і повсякденному житті через їх власний вибір.	Відкрита робота відділів і лабораторій, організація науково-практичних конференцій, семінарів, круглих столів тощо.
	Забезпечення освітнього процесу науково-педагогічними кадрами	Забезпечення психології здоров'я. У рамках концепції національної безпеки країни, психологічна безпека науково-педагогічних працівників розглядається як захищеність їх життя, здоров'я, прав і свобод, честі та гідності; психологічна безпека освітнього середовища – як пряме продовження психологічної безпеки особистості, а також як захист громадського порядку та спокою, духовних цінностей, прав і свобод Інституту та їх нормальної діяльності.	Підбір науково-педагогічних кадрів здійснюється згідно з чинним законодавством, нормативними та розпорядчими документами. Створення програми щодо сприяння професійного розвитку науково-педагогічних працівників; Підвищення рівня професійної майстерності шляхом: - навчання в аспірантурі/ докторантурі; - захист кандидатських/ докторських дисертацій; - участь у конференціях різних рівнів; - підвищення фахового рівня шляхом участі у тренінгах, круглих столах, вебінарах, - навчанні на освітніх платформах, самоосвіта тощо; - стажування в країнах ЄС;

	<p>Забезпечення матеріально-технічної бази</p>	<p>Забезпечення розмаїттям джерел якісної інформації та освітнього високоякісного цифрового контенту та послуг для здобувачів вищої освіти, спеціально розроблених для здобувачів вищої освіти, легкого для знаходження та розуміння, наданого зрозумілою мовою та адаптованих до їх спеціальності.</p>	<p>Створено освітній простір, що забезпечений сучасними технологічними засобами та навчально-методичними матеріалами для активного навчання здобувачів вищої освіти з урахуванням особливостей їхнього фаху. Подвір'я Інституту і навколишня територія є безпечними для життя і здоров'я здобувачів вищої освіти; створено належні санітарно-гігієнічні умови, належний рівень пожежної та електричної безпеки;</p>
	<p>Академічна доброчесність</p>	<ul style="list-style-type: none"> - удосконалення правових механізмів реалізації конституційного права громадян на рівний доступ до якісної освіти на всіх рівнях; - створення умов для освіти особи упродовж життя; - удосконалення нормативно- правової бази освіти, у тому числі розроблення новітніх програм, зорієнтованих на модернізацію системи перепідготовки, підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників тощо 	<p>Розроблений Кодекс академічної доброчесності та функціонує комісія з питань етики та академічної доброчесності</p>

Порядок врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією

Якщо особа, яка працює або навчається в Інституту сільськогосподарської мікробіології та агропромислового виробництва НААН, вважає, що щодо неї було здійснено дискримінацію, зокрема за ознакою статі, утиск або сексуальні домагання, вона може подати скаргу.

Реалізація зазначеного права не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб.

У випадку наявності ознак дисциплінарного порушення наказом директора Інституту створюється тимчасова комісія, до складу якої можуть входити: науковий керівник; представник профспілки; представники психологічної служби, юрисконсульт, представники ради молодих учених тощо.

Скарга подається до тимчасової комісії Інституту, у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

Після отримання скарги комісія організовує зустріч з особою, яка подала скаргу, та розпитує уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із дискримінацією чи сексуальним домаганням, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо та пропонує спосіб вирішення ситуації щодо дискримінації або сексуального домагання.

Комісія в межах процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Інституту та, за дорученням керівництва, здійснює перевірку в рамках чинного законодавства.

ГЛОСАРІЙ ПОНЯТЬ І ТЕРМІНІВ

Безпечне освітнє середовище – це наявність у ньому безпечних умов навчання та праці, комфортної міжособистісної взаємодії, яка сприяє емоційному благополуччю здобувачів вищої освіти, педагогів, батьків, відсутність будь-яких проявів насильства та достатньо ресурсів для їх запобігання, а також дотримання прав і норм фізичної, психологічної, інформаційної та соціальної безпеки кожного учасника освітнього процесу.

Булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Внутрішній аудит Інституту – оцінка реальної ситуації (сильні та слабкі сторони, ризики та небезпеки, можливості закладу) щодо безпеки та захисту осіб, які задіяні в освітньому процесі установи; ретельний аналіз проблем закладу.

Кодекс безпечного освітнього середовища – це документ Інституту, який повинен регулювати всі напрями діяльності установи, пов'язані з порушеннями прав здобувача на безпеку, а також питання підтримки здобувачів вищої освіти і втручання в ситуації, коли може виникати загроза їхньому життю, здоров'ю або благополуччю.

Моніторинг - (від англ. monitoring - контролювання) нагляд, контроль за певними процесами або станом чого-небудь.

Освітнє середовище – це характеристика життя всередині Інституту, система впливів і умов формування особистості, а також система можливостей для розвитку особистості, які містяться у соціальному та просторово-предметному оточенні.

Показники результативності – це статистичний індикатор, який містить інформацію про результати виконання програми, проекту тощо.

Преамбула – передмова, вступна частина важливого нормативного акту: конституції, закону, декларації, міжнародного договору, постанов та ін., де роз'яснюється предмет, зазначаються обставини та мотиви, що були приводом для видання чи укладення цього документа, його цілі й завдання, а також інші дані загального характеру.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Небажані сексуальні дотики, прохання про сексуальні послуги та інші візуальні, словесні чи фізичні вчинки сексуального характеру є сексуальними домаганнями, коли:

- явно пропонується, що подання або відмова від поведінки буде фактором для прийняття академічних чи трудових рішень;
- поведінка має на меті чи є наслідком необґрунтованого втручання у навчальну чи робочу діяльність людини або створення умов залякування чи ворожості щодо навчання або роботи.