

TRAKŲ R. LENTVARIO PRADINĖS PRADINĖS MOKYKLOSOS MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS IR INTERVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I. SKYRIUS. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Trakų r. Lentvario pradinėje mokykloje (toliau – Mokykla) mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašas (toliau — Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Mokykloje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės ir tvarką Mokykloje.

2. Šio Aprašo tikslas — užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Mokyklos darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Mokyklos darbuotojams.

4. Sudarant šį Aprašą buvo vadovaujamosi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsniu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Psichosocialinių rizikos veiksnių ir streso darbe vertinimo rekomendacijomis, Psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo metodinėmis rekomendacijomis, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei kitais teisės aktais, Pedagogų etikos kodeksu, Mokyklos vidaus darbo tvarkos taisyklėmis.

5. Apraše vartojamos sąvokos:

5.1. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

5.2. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

5.3. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

5.4. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

5.5. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

5.6. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais.

5.7. **Mobingo ir psichologinio smurto prevencija** – Mokyklos socialinė politika, paslaugų ir sistemingų priemonių visuma, skirta sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar

jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

5.8. Mobingo ir psichologinio smurto intervencija – išankstinė nuostata, leidžianti spręsti mobingo sukeltas krizines situacijas. Intervencija – intensyvi prevencija. Todėl taikytina ne įsipliekusiems konfliktams gesinti, bet, žvelgiant sistemiškai, siekiant laiku užbėgti už akių naujiems konfliktams. Mobingo ir psichologinio smurto pirminė intervencijos užduotis – lokalizuoti konfliktą iki lemiamojo įvykio, o dar veiksmingiau – vystyti kultūrinį ir organizacinį imunitetą patyčioms, priekabėms ir radikaliausiai konfliktų formai – mobingui, kaip diskriminacijai darbuotojų santykiuose.

Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

II. SKYRIUS. PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

6. Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą. Kitaip tariant, psichosocialinė rizika gali būti suprantama, kaip rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

7. Dažniausiai psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip **nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis**.

8. Yra išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos: priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis). Šiuos veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų grupė, kiti su Mokyklos veikla susiję asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

- fiziniu, psichologiniu ir / ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);
- nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

9. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų trečiųjų asmenų ir kt.).

10. Nors pastebėti ir atpažinti smurto darbe apraiškas labai sudėtinga, tačiau skiriamasis smurto darbe pagrindinis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką gali būti nesunkiai identifikuotas.

11. Išskiriamos tokios psichologinio smurto darbe išraiškos – nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, riksmas, darbuotojo ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, pasiekimų nuvertinimas, grasinimas atleisti iš darbo ir pan.

12. Pagrindinė ir dažniausia psichologinio smurto darbe pasekmė darbuotojui / vadovui yra patiriamas stresas – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.

III. SKYRIUS. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

13. Mokykloje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

13.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

13.1.1. Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus Mokyklos darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą.

13.1.2. Registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus.

13.1.3. Mokykloje kultūros ugdymas organizuojamas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė.

13.1.4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

13.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

13.2.1. Mokyklos darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Mokykloje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Mokyklos siektino elgesio taisyklės ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

13.2.2. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

13.2.3. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir, esant reikalui, atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

13.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

13.3.1. Psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, savivaldybės švietimo skyriui užtikrinant medicinos, psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų;

13.3.2. psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Mokyklos darbuotojams;

13.3.3. Sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

13.3.4. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis - pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones — raštišką pranešimą (įspėjimą), atleidimą iš darbo;

13.3.5. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

IV. SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

14. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Mokyklos direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau — Komisija).

15. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie atvejį pranešti:

18.1. Informuojant (raštu ar/arba konfidencialiu pokalbiu) Mokyklos vadovą, ar/arba direktoriaus pavaduotoją ugdymui, ar /arba Komisiją, pateikiant reikiamą informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo,

išvadų ir tikslingos prevencijos); įvykio datą (arba periodą nuo — iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalių įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

16. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra: 16.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją;

16.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas ar komisijos sekretorius informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

16.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusių, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

16.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

16.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Mokyklos direktoriui;

16.6. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

17. Mokykla užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

18. Mokykla užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

19. Mokykla užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

20. Komisija teikia Mokyklos direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo pobūdį.

V. SKYRIUS. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

22. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą anonimiškai, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

23. Jei pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

24. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

25. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Mokyklos direktoriaus įsakymu.

**TRAKŲ R. LENTVARIO PRADINĖS MOKYKLOS
DARBUOTOJŲ VEIKSMAI PATYRUS PSICHOLOGINĮ SMURTĄ**

**DARBUOTOJO, ĮTARIANČIO, KAD PRIEŠ JĮ NAUDOJAMAS PSICHOLOGINIS
SMURTAS, VEIKSMAI:**

**Kai smurtauja
bendradarbiai
(horizontalus
smurtas)**

**Kai smurtauja
kuruojantis vadovas
(vertikalus smurtas)**

Visais atvejais
įskaitant kai
darbuotojas
negauna pagalbos
Mokyklos viduje, gali
kreiptis

Į Darbo Tarybą,
komisiją

Kreipiasi į kuruojantį vadovą

Kreipiasi į Mokyklos vadovą

Į valstybinę darbo inspekciją

Kai kuruojantis vadovas nesiima veiksmų

Į darbo ginčų komisiją

Kreipiasi į Mokyklos vadovą

Į generalinę prokuratūrą
norint gauti pranešėjo statusą

Kai Mokyklos vadovas nesiima veiksmų

Į bendrosios kompetencijos teismus

Trakų r. Lentvario pradinės mokyklos
mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje
prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašo
2 priedas

VEIKSMŲ PLANO PAVYZDYS

Su stresu siejama sritis	Ko tikimasi pasiekti?	Dabartinė situacija	Praktiniai sprendimai	Kas įgyvendins veiksmus?	Kada?	Kaip darbuotojams bus teikiamas grįžtamasis ryšys?	Ar veiksmas įvykdytas?
Reikalavimai	Darbuotojams organizacijoje keliami sutartoms darbo valandoms adekvatūs ir įvykdomi reikalavimai	Netinkamai planuojami darbo krūviai; darbo krūvis padidėja per darbuotojų vasaros atostogas	1. Geriau planuoti darbą. Jeigu jo daugiausiai būna darbuotojams atostogaujant, apsvarstyti galimybę tuo metu darbus skirti kitiems padaliniais, tokiu būdu įvertinant, ar situaciją galima išspręsti pasitelkiant laikinus išteklius. 2. Kartą per mėnesį organizuojamų susitikimų metu darbuotojams kalbėtis su vadovais apie jų artėjančias atostogas ir galimus su darbo krūviu susijusius sunkumus.	1. Tiesioginiai vadovai, veiksmų idėją jie pasiūlys aukščiausio lygmens vadovui. 2. Visi, vadovaujami tiesioginio vadovo	1. Kito vadovų pasitarimo metu 2. Nedelsiant	1. Kartą per mėnesį organizuojamų susitikimų metu, 2. Kartą per mėnesį organizuojamų susitikimų metu	Taip (data) Iš dalies, veiksmai tęsiami (data)

**TRAKŲ R. LENTVARIO PRADINĖS MOKYKLOS
PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS DARBDAVIUI**

Eil. Nr.	Visiškai sutinkate/ Visiškai nesutinkate					
	Klausimai	5	4	3	2	1
1.	Darbuotojai visuomet iš vadovų gauna aiškias ir suprantamas užduotis.					
2.	Darbuotojų nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi.					
3.	Darbuotojai iš direktoriaus sulaukia pagalbos ir paramos, kurios jiems gali prireikti.					
4.	Darbuotojai gali daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę.					
5.	Darbuotojai darbe nepatiria didelės įtampos, nėra verčiami dirbti iki savo galimybių ribų.					
6.	Darbuotojams pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai.					
7.	Darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių.					
8.	Darbuotojai tinkamai supažindinti ir apmokyti, kaip atlikti visas jiems paskirtas užduotis, kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju.					
9.	Darbo vietose išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti.					
10.	Darbuotojų sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai.					
11.	Darbo vietose nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų.					
12.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera.					
13.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių.					
14.	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo.					
15.	Darbuotojus visuomet pasiekia atsiliepimai apie jų darbą.					
16.	Darbuotojams padėkojama už gerai atliktą darbą.					
17.	Darbuotojai darbo vietose nesijaučia vieniši, visuomet gali pabendrauti su kolegomis.					
18.	Darbuotojai yra patenkinti savo darbovieta.					

Eil. Nr.	Klausimas	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku	Neaktualu
1.	Visuomet iš vadovų gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis.						
2.	Mano nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi.						
3.	Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti						
4.	Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę.						
5.	Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribų.						
6.	Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai.						
7.	Mano darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių.						
8.	Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju.						
9.	Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti.						
10.	Mano sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai.						
11.	Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atveju.						
12.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera.						
13.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių.						
14.	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo.						
15.	Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą.						
16.	Man padėkojama už gerai atliktą darbą.						
17.	Darbe nesijaučiu vienišas – visuomet galiu pabendrauti su kolegomis.						
18.	Priimčiau darbo pasiūlymą kitoje darbovietėje.						

19.	Man sudarytos sąlygos tobulėti.						
20.	Administracijos santykiai grindžiami lygiateisiškumo principu.						
21.	Man patinka dalyvauti neformalioje veikloje.						
22.	Mūsų santykiai su kolegomis grįsti dalijimosi kultūra, bet ne konkurencija.						
23.	Mes įdedame vienodą indėlį atlikdami užduotis, siekdami tikslų.						
24.	Bendravimas su tėvais yra konstruktyvus, pagarbus						
25.	Tėvų įsitraukimas į mokyklos gyvenimą yra tinkamas						
26.	Sulaukiu pozityvaus grįžtamojo ryšio iš mokinių						
27.	Kolegų santykiai grįsti pagarba ir pasitikėjimu.						
28.	Kartu su mokiniais planuoju ugdymo turinį/jo įgyvendinimą						

**DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE
ANKETA**

_____ (Data)

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, val. trukmė	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> Kiti pastebėjimai (įrašyti).	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie dalyvius:

<u>Patyrusio psichologinį smurtą</u> vardas, pavardė	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusių</u> galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

_____ (Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

_____ (Parašas)

**DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE
ANKETA**

(Data)

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo psichologinio
smurto ir mobingo atvejį:

Pranešusio apie galimo psichologinio smurto
atvejį vardas, pavardė, el. paštas,
tel. Nr.

Galimo psichologinio smurto atvejo data,
val. trukmė

Galimo psichologinio smurto atvejo vieta

Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:

Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, išpyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);

Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.

Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).

Kiti pastebėjimai

(įrašyti).

Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas

Duomenys apie dalyvius:

Patyrusio psichologinį smurtą vardas, pavardė

Galimai smurtavusio vardas, pavardė

Stebėjusių galimai psichologinio smurto atvejį
vardas, pavardė

Išsamesnė informacija apie įvykį:

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

(Parašas)

