

## **Anti-Bullying: The No Blame Policy**

### **Aims**

The aim of this policy is to establish guidelines to help encourage and maintain positive behaviour and positive relationships amongst our students and everyone working at LSG.

Throughout this policy the word “everyone” refers to all students and all staff working at LSG Primary.

These guidelines will be closely aligned to the school aims specifically:

- to encourage respect and consideration for other people and the environment in which we live and work.

### **Statement of Intent**

At Latifa School for Girls:

- Everyone has the right to enjoy respect, care and consideration
- Everyone has the responsibility to avoid behaviour that could make others feel uncomfortable or threatened (whether this is intentional or not).

### **Definition of Terms**

Respect and consideration encompasses **three defined areas of concern:**

#### **PHYSICAL**

##### **Everyone has the right**

- to enjoy respect for their person
- to enjoy respect for their property

##### **Everyone has the responsibility**

- *to respect other people*
- *to respect others' property*

#### **VERBAL**

##### **Everyone has the right**

- to be treated with courtesy
- to be treated with consideration and thoughtfulness

##### **Everyone has the responsibility**

- *to treat others with courtesy*
- *to show thoughtfulness and consideration to others.*

#### **EMOTIONAL**

##### **Everyone has the right**

- to feel included
- to acceptance as an individual

## **Everyone has the responsibility**

- *to include others*
- *to accept others as individuals*

## **Possible Signs**

Behaviour, which shows others a lack of respect may take a variety of forms, some of which are not always evident.

These are some of the behaviours that we have identified, which would be considered inappropriate:

- Taking things/ possessions from lockers
- Ostracizing/isolating people
- Giving 'bad looks'
- Spreading rumours
- 'Talking down'
- Hiding things
- Writing unkind notes
- Tormenting physically (pushing/pulling etc)
- Name calling
- Taunting

Possible Signs that someone may be having difficulties with her relationships with others may include the following:

- constant absences
- consistent absence from a particular lesson/s
- visits to matron (for students, especially at break and lunch-time)
- withdrawn behaviour
- changes in friendship group
- reluctance/refusal to work with a particular person
- changes in behaviour and work patterns which may or may not

include the following:

- not going to a particular place
- late to lessons (in order to avoid groups)
- late to lesson so that the person is never alone in a room with others

- uncharacteristic behaviour e.g. suddenly becoming the class 'clown' in order to deflect problems

### **Encouragement to Tell**

It is important we create an atmosphere where everyone feels they will be listened to sympathetically and any further action taken will be sensitive to their concerns.

### **Procedures**

#### **Guidelines:**

If you are unhappy about the way you are being treated by another person:

- tell a trusted adult (e.g. teacher, matron, Phase leader etc)
- talk to us, we **WILL** listen
- we can only help if we know

### **What is the 'No Blame Approach'?**

The No Blame approach does not emphasise punishment. The focus is on dealing with the feelings of **all** parties involved in order to resolve the situation. Individuals are encouraged to take responsibility for and to understand the impact of, their behaviour on others.

We understand that it is difficult to abandon punishment as a response to these situations, however it has been found that it will often make the situation worse. Where the 'no blame' approach has been used, it has proved more effective and is not more time consuming.

It has also been found that people are more likely to confide in you if they know effective action will be taken but will not lead to punishment.

If someone approaches you with concerns:

- listen sympathetically
- avoid being judgemental

- try to establish whether this is an isolated incident or part of a recurring pattern
- inform the person, in order to help them further, this information **may** be passed to the Phase Leader if appropriate and **will** be passed to the AHOP/HOP

For the purposes of this document the term '**Person X**' refers to the person whose rights have been infringed.

**Person/People Y** refers to the people responsible for the inappropriate behaviour.

It is often difficult to get to the bottom of what has happened because perceptions of the situation may vary from one person to another – fact-finding can be time consuming and counterproductive, increasing hostilities rather than resolving the situation - hence we should take a 'no blame' approach.

## **Seven Steps**

### **Step One – interview with Person X**

When we find out that a problem exists start by talking to Person X about their feelings. Do not ask for specific details but we do need to know who was involved, including bystanders and colluders (person/people Y, Z etc).

### **Step Two – convene a meeting with Person Y**

Arrange to meet with the group of people who have been involved. This will include some bystanders or colluders who joined in but did not initiate any inappropriate behaviour (numbers will depend on the individual situation). It is **not** helpful to ask them why they have behaved in this way as it is very difficult to explain our actions.

### **Step three – explain the problem**

Tell them about the way Person X is feeling. At no time discuss the details of the incidents or **allocate blame to the group**.

**Step Four – share responsibility**

Does not attribute blame but states that you know that the group are responsible and can do something about it.

**Step Five – ask the group for their ideas**

Each member of the group is encouraged to suggest a way in which Person X could be helped to feel happier. Ask each person to give some positive responses but do not go on to exact a promise of improved behaviour.

**Step Six – leave it up to them**

End the meeting by passing over the responsibilities to the group to solve the problem. Arrange to meet with them again to see how things are going.

**Step Seven – meet them again**

At a later date, preferably within a week, discuss with each person, including Person X, how things have gone. This allows you to monitor the situation and keeps everyone involved in the process.

**Continue to monitor the situation.**

## ضد التمر: سياسة عدم اللوم

### الأهداف

الهدف من هذه السياسة هو وضع مبادئ توجيهية للمساعدة على تشجيع السلوك الإيجابي والعلاقات الطيبة بين التلميذات وجميع العاملين في مدرسة لطيفة للبنات والمحافظة على ذلك.  
تدل كلمة "كل فرد" المستخدمة في هذه السياسة على جميع التلميذات وكل من يعمل في مدرسة لطيفة الابتدائية للبنات.

ستتم مواعاة هذه المبادئ الإرشادية بدقة مع أهداف المدرسة وبالأخص:

- من أجل التشجيع على الاحترام ومراعاة الآخرين ومراعاة البيئة التي نعيش ونعمل فيها.

### التعبير عن النوايا

في مدرسة لطيفة للبنات:

- من حق كل فرد التمتع بالاحترام والاهتمام والمراعاة
- مسؤولية كل فرد تجنب أي سلوك قد يشعر الآخرين بعدم الارتياح أو التهديد (سواء كان ذلك متعمداً أو لا).

### تعريف المصطلحات

الاحترام والاهتمام يشتملان على ثلاثة مواضع اهتمام محددة (مادياً وشفهياً ومعنوياً):

#### مادياً

من حق كل فرد

- التمتع باحترام الذات
- التمتع باحترام خصوصية الممتلكات

على كل فرد تحمل مسؤولية

- احترام الآخرين
- احترام ممتلكات الآخرين

#### شفهياً

من حق كل فرد

- أن يتم التعامل معه باحترام
- أن يعامل باهتمام ومراعاة

على كل فرد تحمل مسؤولية

- التعامل مع الآخرين باحترام
- إظهار المراعاة والاهتمام بالآخرين

#### عاطفياً

من حق كل فرد

- الشعور بالانضمام
- تقبله كفرد

على كل فرد تحمل مسؤولية

- شمل الآخرين

- تقبل الآخرين كأفراد

### العلامات المحتملة

يمكن للسلوك الذي يظهر افتقاراً تجاه احترام الآخرين، أن يأخذ أشكالاً متعددة، و قد يكون بعضها غير واضح. وهذه بعض السلوكيات التي قمنا بتحديدنا، والتي تعتبر غير لائقة

- أخذ الأشياء / الممتلكات من الخزانات
- النبذ / عزل الناس
- التطلع "بنظرات سيئة"
- إذاعة الشائعات
- التحدث بتحقير
- إخفاء الأشياء
- كتابة ملاحظات غير لطيفة
- الإيذاء الجسدي (الدفع/ الشد، إلخ)
- السب
- التعنيف

العلامات المحتملة لوجود صعوبات في التعامل مع الآخرين: وقد تتضمن الآتي:

- التغيب المستمر
- التغيب المستمر من حصص محددة
- زيارة الممرضة (للتلميذات، خاصةً في أوقات الاستراحة ووقت الغداء)
- السلوك الانطوائي
- تغيير مجموعة الأصدقاء
- التردد أو رفض العمل مع شخص معين
- التغيير في السلوك أو نمط العمل والذي قد يتضمن أو لا يتضمن التالي:
- عدم الذهاب إلى مكان محدد
- التأخر في موعد الحصص (لتفادي المجموعات)
- التأخر في القدوم إلى الحصص حتى لا ينفرد مع الآخرين
- سلوك غير معهود مثل: التصرف بشكل مفاجئ بأخذ دور المهرج في الصف لتفادي المشاكل

## التشجيع على التحدث

من الهام خلق أجواء تُشعر كل فرد بأنه يتم الاستماع إليه بتعاطف وأن الإجراءات التي سيتم اتخاذها ستراعي مخاوفه

## الإجراءات

### المبادئ التوجيهية:

في حالة عدم رضاكم عن الطريقة التي يعاملكم بها شخص آخر، عليكم:

- إخبار شخص كبير موثوق به (مثل المعلمة، الممرضة، رئيسة المرحلة، إلخ)
- تحدثوا إلينا ونحن سنستمع إليكم
- يمكننا المساعدة فقط عند علمنا بالأمر

### ما هو " منهج عدم اللوم"؟

لا يركز منهج عدم اللوم على العقاب ولكنه يركز على التعامل مع مشاعر جميع الأطراف المعنية من أجل تسوية الوضع. يتم حث الأشخاص على تحمل مسؤولية سلوكهم وتفهم تأثيره على الآخرين.

يمكننا أن نتفهم أنه من الصعب التخلي عن العقاب كرد فعل لهذه المواقف، إلا أنه قد وُجد أن العقاب قد يزيد الأمر سوءاً في كثير من الأحيان. فلقد أثبت أن اتباع منهج "عدم اللوم" فعال بصورة أكبر ولا يستهلك وقتاً طويلاً.

كما تبين أن الناس يثقون بالشخص بصورة أكبر إذا علموا أنه سيتم اتخاذ إجراء فعال دون أن يؤدي إلى العقاب.

إذا أبدى أحدهم مخاوفه إليك:

- استمع بتعاطف
- تجنب إصدار الأحكام
- حاول تحديد ما إذا كان هذا حادثاً فردياً أو من ضمن نمط متكرر
- إعلام الشخص أن هذه المعلومات قد يتم نقلها لرئيسة المرحلة إذا كان ذلك مناسباً وأنه سيتم نقلها إلى مساعدة رئيسة المرحلة الابتدائية / أو رئيسة المرحلة الابتدائية من أجل الحصول على المزيد من المساعدة.

ستتم الإشارة في هذا المستند إلى الشخص الذي انتهكت حقوقه بـ **"الشخص س"**

و**"الشخص ص"** سيشير للشخص المسؤول عن السلوك غير اللائق.

إنه من الصعب في أغلب الأحيان الوصول لحقيقة ما حدث بسبب اختلاف طريقة استيعاب الأمر من شخص لآخر – وهذا واقع- فتقصي الحقائق قد يكون مضيعة للوقت ويأتي بنتائج عكسية، ويزيد من الأعمال العدائية بدلاً من أن يحل الأمر – لذلك ينبغي أن نتبع منهج "عدم اللوم".



## الخطوات السبع

### الخطوة الأولى – مقابلة "الشخص س"

عندما تعلمون بوجود مشكلة ابدؤوا بالتحدث مع "الشخص س" حول مشاعره. لا تطرحوا أسئلة عن تفاصيل محددة ولكن نحتاج إلى معرفة المشاركين في الأمر بمن فيهم شهود العيان والمتواطئين (الشخص ص، ض، إلخ)

### الخطوة الثانية - عقد اجتماع مع "الشخص ص"

تنظيم اجتماع مع المجموعة المشاركة في الأمر.

سيضمن ذلك بعض شهود العيان أو المتواطئين والمعني بهم ممن انضموا للأمر ولكن دون الشروع في أي سلوك غير لائق (تعتمد الأعداد على كل حالة فردية). ليس من المفيد سؤالهم عن سبب تصرفهم بهذه الطريقة فمن الصعب جداً تفسير أفعالنا.

### الخطوة الثالثة – توضيح المشكلة

إخبارهم عما يشعر به "الشخص س" ولكن لا تناقشوا تفاصيل الحادث أو تلقوا باللوم على المجموعة.

### الخطوة الرابعة – مشاركة المسؤولية

لا تنسوا اللوم لأحد، ولكن وضحو علمكم بأن المجموعة ككل مسؤولة عما حدث وأنه يمكنهم عمل شيء حيال الأمر

### الخطوة الخامسة – اسألوا المجموعة عن أفكارهم

شجعوا كل عضو من أعضاء المجموعة بأن يقترح طرقاً لمساعدة "الشخص س" كي يصبح أكثر سعادة. اطلبوا من كل فرد أن يقدم ردوداً إيجابية ولكن لا تنتزعوا وعداً منهم بتحسين السلوك.

### الخطوة السادسة – اتركوا الأمر لهم

انها الاجتماع بتوزيع المسؤوليات على المجموعة من أجل حل المشكلة. رتبوا للاجتماع معهم مرة أخرى لمتابعة كيفية سير الأمور.

### الخطوة السابعة – اجتمعوا بهم مرة أخرى

في وقت لاحق، ويفضل أن يكون في غضون أسبوع، ناقشوا كل فرد بمن فيهم "الشخص س" عما آلت إليه الأمور. سيسمح ذلك لكم بمراقبة الوضع وإبقاء الجميع معنيين بالأمر.

استمروا بمراقبة الوضع