

УДК 37.091.12.011.3-051:316.613.434

ПРОФІЛАКТИКА МОБІНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАТОРІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА В ГАЛУЗІ НАУК ПРО ОСВІТУ

*Ірина Козич,
Запорізький національний університет*

У статті висвітлені питання мобінгу як соціального явища, проаналізовано шляхи профілактики мобінгу в процесі підготовки майбутніх організаторів освітнього середовища в галузі наук про освіту. Підготовка майбутніх організаторів освітнього середовища в галузі наук про освіту передбачає формування управлінців нової генерації, здатних мислити і діяти системно й оперативно, зокрема, у кризових ситуаціях (післявоєнної відбудови), приймати відповідальні рішення в будь-якій сфері освітньої діяльності, тому актуалізується необхідність профілактичної діяльності з подолання мобінгу.

Ключові слова: мобінг, профілактика, організатор освітнього середовища.

Постановка проблеми. Професійна самореалізація є важливою частиною життя людини, саме на роботі ми отримуємо можливість задовольняти різні свої потреби у приналежності, у повазі від інших, пізнанні, у збільшенні своїх матеріальних ресурсів, які дозволяють бути більш самостійними та незалежними, підтримувати бажаний рівень життя тощо. Але водночас у сфері професійної діяльності людина може стикатися з певними явищами, які мають негативний вплив на її особистість, благополуччя, ментальне чи навіть фізичне здоров'я.

У сучасному світі, зокрема в Україні, все більше уваги приділяють питанням недопущення проявів дискримінації, мобінгу на робочих місцях. В умовах сьогодення, внаслідок обмеженості робочих місць і привабливих вакансій, посилення конкуренції, коли значна частина співробітників боїться втратити роботу, а частина – бажає зробити кар'єру будь-яким шляхом, все більше мова йде про мобінг. Мобінг як соціальне явище має доволі коротку історію, водночас внаслідок його надзвичайної актуальності дослідження в цьому напрямі поширюються у різних країнах світу.

Сучасне освітнє середовище закладу вищої освіти, незважаючи на перехід до дистанційної форми навчання, не є ізольованим від зовнішніх і внутрішніх факторів, які можуть мати як позитивні, так і негативні результати, небезпеки та ризики, що можуть сприяти виникненню деструктивних форм поведінки у студентів як вразливої категорії здобувачів освіти, так і у викладачів та інших співробітників як надавачів освітньої послуги. Підготовка майбутніх організаторів освітнього середовища в галузі наук про освіту передбачає формування управлінців нової генерації, здатних мислити і діяти системно й оперативно, зокрема, у кризових ситуаціях (післявоєнної

відбудови), приймати відповідальні рішення в будь-якій сфері освітньої діяльності, тому актуалізується необхідність профілактичної діяльності з подолання мобінгу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему мобінгу та шляхи його профілактики вивчали такі вітчизняні вчені: О. Адамчук, Т. Алексеєнко, В. Гончарук, Л. Іванів, О. Сорока, В. Фірман, Н. Чередніченко та інші. На сьогодні активно вивчаються типи мобінгу і форми, у яких він може виявлятися (Н. Замятіна, А. Сорокіна, В. Філіппова та ін.), наслідки, які він може мати для окремих працівників, робочих колективів, організацій і суспільства в цілому (Г. Лещук, Н. Leumann). Все більшої актуальності набувають дослідження чинників, які можуть призводити до формування мобінгу на роботі, а також шляхів і способів його подолання (Т. Дзюба).

У нашій країні проблемі мобінгу приділяється доволі мало уваги. Це стосується як загальної обізнаності людей у питаннях мобінгу, правової регуляції випадків цькування, так і наукових досліджень, присвячених цій проблемі. Заразом спостерігається невтішна тенденція до збільшення випадків мобінгу в освітньому середовищі, де є випадки порушення прав, оскільки ще зберігається система відносин «домінування-підкорення», які складаються між окремими людьми, колективами чи соціальними групами.

Попередження та подолання мобінгу серед педагогічних працівників закладу освіти є прямим обов'язком керівника. Проте незнання очільником освітнього закладу суті цієї проблеми, а також шляхів її вирішення, потребуватиме вести мову про неготовність керівника до попередження та подолання мобінгу серед підлеглих. Від психологічного та морального тиску страждають як здобувачі освіти, так і педагоги. Профілактика мобінгу сприяє налагодженню взаємовідносин у колективі та створенню комфортної атмосфери для роботи.

Мета статті – проаналізувати шляхи профілактики мобінгу в процесі підготовки майбутніх організаторів освітнього середовища в галузі наук про освіту.

Виклад основного матеріалу. Поняття «мобінг» першим увів шведський психолог і лікар Хайнц Лейман у 1980-х роках. Він визначив мобінг як форму психологічного переслідування на робочому місці, коли група осіб, а не окремий керівник, націлюється на жертву та переслідує її протягом певного періоду часу з наміром виштовхнути її з робочого місця. Під час навчання співробітників на різних підприємствах (зокрема на одному з найбільших на той час металургійних заводів Швеції) він помітив неприємну тенденцію: кількість трудових колективів, де спостерігався особливий розкол, збільшувалася, внаслідок чого окремі співробітники зазнавали систематичної стигматизації, ставали жертвами посягань на свої права, а також дій, що до них здійснювали колеги чи керівники. Таким чином, у професійному

середовищі психотравмувальна ситуація може виявлятися у вигляді мобінгу (від англ. «to mob» – буквально: нападати зграєю, труїти). Мобінг – психологічне насилля (або за визначенням Х. Леймана (H. Leymann) [7] – «психологічний тероризм»), нанесення моральної шкоди, активне моральне переслідування окремої особистості протягом тривалого періоду часу на робочому місці.

В українському законодавстві надано тлумачення терміну «мобінг» (цькування), яке визначається як систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, зокрема з метою зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та / або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Наразі в Україні врегульовано на законодавчому рівні права та гарантії для працівників, які постраждали від проявів мобінгу на робочому місці. 11 грудня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX (далі – Закон № 2759). Вказаний закон доповнює Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) новою статтею 2-2 «Заборона мобінгу (цькування)» [4].

У статті визначено: мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та / або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [4].

Формами психологічного й економічного тиску є: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, принизливого характеру й інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (не запрошується на зустрічі і наради, у яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівність можливостей для

навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Державою також передбачено адміністративну відповідальність за мобінг (цькування на робочому місці). Верховною Радою України прийнято Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці» від 01.12.2022 № 2557-IX (далі – Закон № 2557). Так, Законом № 2557 Кодекс про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X доповнено новою статтею 173-5 «Мобінг (цькування)». Відповідно до вказаної статті вчинення мобінгу (цькування) – тягне за собою накладення штрафу від ста до ста п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (1700–2550 грн) або громадські роботи на строк від 20 до 40 годин. Вчинення такого діяння групою осіб або повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення тягне за собою штраф від двохсот до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (3400–5100 грн) або громадські роботи на строк від 40 до 60 годин [4].

Мобінг може відбуватися в будь-якій команді, зокрема і педагогічній. За даними Г. Леймана, К. Х. Рекоша саме в галузі освіти відсоток його поширеності вдвічі вищий, ніж в інших сферах професійної діяльності.

Згідно з дослідженнями Л. Іванів, В. Фірман атмосфера в колективі – це один із чинників, що впливає на працездатність працівників. Мобінг у колективі не варто ігнорувати, йому краще заздалегідь запобігти. У педагогічному колективі жертвою мобінгу може стати молодий педагог без досвіду роботи. Оскільки він через надмірну активність та допитливість заважає спокійно працювати досвідченим педагогам. На таку людини можуть покладати більше обов'язків, ніж вона повинна виконувати, оскільки молодий спеціаліст не знає, що входить в його обов'язки, а що – ні, або боїться сказати «ні» колегам. З іншого боку об'єктом мобінгу може стати найстарший за віком педагог, оскільки він може робити помилки у виконанні професійних обов'язків, що негативно відображається на його роботі. Колеги можуть психологічно та морально тиснути на таку особу, що призводить до погіршення здоров'я та самопочуття [3, с. 114].

Перше місце посідає горизонтальний мобінг (колега проти колеги), друге місце вертикальний («лідер проти підлеглого»). У 90 % випадків «психологічний терор» починається з лідера (вертикального мобінгу, або босінгу). Основними причинами цієї проблеми між колегами по роботі є їх низька заробітна плата, підвищена навантаженість і працьовитість, яка

полягає у прямому контакті із дітьми, їхніми батьками, адміністрацією школи, що відповідно тисне на людину психологічно. Суперечки з приводу розподілу роботи та графіків, збільшення завантаженості додатковою діяльністю призводять до того, що атмосфера стає дедалі напруженішою. Значно погіршити ситуацію можуть і занадто агресивні і вимогливі батьки, а також «складні» підлітки, з якими необхідно вступати в контакт, але найчастіше ці спроби закінчуються невдачею [2, с. 98].

Згідно з рекомендаціями Всесвітньої організації охорони здоров'я профілактика може бути розділена на три рівні: первинний, вторинний та третинний. Первинна профілактика спрямована на усунення чинників, які спричиняють виникнення проблем, та підвищення стійкості особистості до їх впливу. Вторинна профілактика націлена на раннє виявлення та реабілітацію нервово-психічних розладів і проведення корекційної роботи з «групами ризику». Головною метою є забезпечення своєчасного втручання та підтримка осіб, які вже зазнали впливу негативних факторів.

Третинна профілактика орієнтована на лікування нервово-психічних порушень, які супроводжуються порушеннями поведінки, а також може включати заходи щодо запобігання повторного виникнення проблем у осіб з уже сформованою аномальною поведінкою [1, с. 38–43].

На думку О. Сороки, для профілактики мобінгу велику увагу потрібно приділити адаптації нових співробітників, так як саме вони частіше за інших можуть піддаватися цьому явищу. Для цього керівникові необхідно створити спеціальні процедури адаптації, які допоможуть ліквідувати багато проблем:

1. Скласти програму входження на посаду для нового співробітника і представити її у вигляді документа. Розробити логічну послідовність, визначити мету навчання й основні завдання. Підготовлений заздалегідь план дасть змогу процесу адаптації проходити легше та комфортніше. За допомогою підготовленої логічної схеми адаптації співробітника можна дати зрозуміти новому працівникові, що очікується така ж організованість і від нього.

2. Створити такі умови працівнику, за яких він відчує, що йому тут раді. Показати новому працівникові, що його побажання враховуються. Встановити зворотний зв'язок із новим працівником протягом усіх етапів навчання. Відповідати на питання, що виникають, до тих пір, поки це необхідно. Забезпечити нового співробітника максимально комфортним входженням у колектив. Вибрати час і місце, щоб представити нового працівника особам, котрі займають ключові позиції. Новий працівник стане центром уваги спочатку й отримає можливість зустрітися з людьми в неформальній обстановці.

3. Не створювати помилкових очікувань. Коли працівник уперше входить у новий колектив, уявлення про нього, створене під час працевлаштування та співбесіди, не має розходитися з дійсністю.

4. Прикріпити наставника з досвідчених, позитивно налаштованих співробітників, який продемонструє процес роботи, покаже, як потрібно виконувати основні функції, й пояснить усе поетапно. Учнівство – це, безсумнівно, кращий спосіб наставити когось, перевірена часом практика, коли «новобранець» проходить навчання під керівництвом досвідченого працівника організації, який є одночасно вчителем, спостерігачем і зразком для наслідування.

5. Навчання вимагає часу. Щоб навчання було успішним, необхідно приділяти йому максимум терпіння та часу. Поспішність зводить нанівець усі зусилля. Зазвичай період первинної адаптації триває від двох днів до двох тижнів, хоча краще продовжити цей період, це сприятиме формуванню позитивної корпоративної культури [6, с. 1–10].

Українська дослідниця та психолог Л. Найдьонова зазначає, що для запобігання мобінгу в освітньому середовищі варто вжити таких заходів:

- створення Кодексу поведінки, який містить правила для працівників і учнів та закликає до відмови від насильства, надає рекомендації щодо ненасильницького спілкування;
- розроблення внутрішньої політики, яка встановлює принципи взаємоповаги і поширюється як на адміністрацію, так і на учнівське управління [5, с. 141];
- активна робота служби вирішення конфліктів у школі;
- проведення тренінгів з учнями задля поліпшення взаємовідносин і сприяння позитивній атмосфері у школі.

Отже, у процесі підготовки майбутніх організаторів освітнього середовища в галузі наук про освіту важливо проводити просвітницько-профілактичні заняття з моделювання різних ситуацій для відпрацювання навичок розв'язання конфліктів.

Існування мобінгу в освітньому середовищі може стати причиною зниження ефективності діяльності будь-якого колективу.

Тому керівникам важливо здійснювати заходи для профілактики мобінгу:

- формувати в організації здорову організаційну культуру;
- роль керівника – підтримати в робочих колективах здоровий соціально-психологічний клімат;
- розвивати у вищого керівництва управлінські навички;
- створювати механізми отримання зворотного зв'язку від підлеглих;
- чітко формулювати службові обов'язки і точно позначати межі індивідуальної відповідальності кожного працівника в посадових інструкціях;
- забезпечити чіткий і раціональний поділ праці між різними структурними підрозділами, уникати перетину і дублювання поставлених перед ними завдань;

- формувати зрозумілу систему кадрового просування, давати можливість кар'єрного росту;
- забезпечити відкритість інформаційних потоків і створити прозорий механізм прийняття управлінських рішень;
- уникнути можливості родинних або інтимних зв'язків між керівництвом і підлеглими;
- створювати нетерпимість у відношенні до пліток і припиняти будь-які інтриги на роботі.

Висновки. Отже, для усунення цього деструктивного явища доцільно використовувати весь арсенал управлінських методів, запозичувати кращий зарубіжний досвід, водночас користуючись своїм управлінським досвідом і враховуючи специфіку розвитку того чи іншого колективу. Сучасний рівень профілактики мобінгу в освітньому середовищі передбачає співпрацю між закладами освіти, фахівцями, розроблення внутрішньої політики закладу, спрямованої на профілактику насильницької поведінки.

Список використаних джерел:

1. Балакірєва О. Насильство та булінг в освітньому середовищі. Результати соціологічного дослідження: здоров'я та поведінкові орієнтації учнівської молоді (HBSC). 2018. № 4. С. 38–43.
2. Замятіна Н. В., Долга Г. В. Теоретичні аспекти явища мобінгу у трудових колективах. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. № 3. С. 98–106.
3. Іванів Л. Ю., Фірман В. М. Мобінг в трудових колективах. Актуальні питання сучасної психології. 2017. С. 114–116.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX: станом на 29.10.2024 URL: <https://t1p.de/r0na8> (дата звернення 29.10.2024).
5. Павленко М. С., Криволап О. В. Рівні профілактики мобінгу в освітньому середовищі. Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія. 2024. Вип. 1. С. 140–144. URL: <https://t1p.de/or0hc> (дата звернення 29.10.2024).
6. Сорока О. В. Сутність, наслідки і профілактика мобінгу у трудових колективах. Modern directions of theoretical and applied researches. 2013. № 19. С. 1–10.
7. Leymann, H. (1990) Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims, 5, 119–126.

KOZYCH IRYNA. PREVENTION OF MOBBING IN THE ACTIVITIES OF THE ORGANIZERS OF THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN THE FIELD OF EDUCATION SCIENCES

The article highlights the issues of mobbing as a social phenomenon, analyzes the ways of preventing mobbing in the process of preparing future organizers of the educational environment in the field of education sciences. In the modern world, in particular in Ukraine, more and more attention is paid to the prevention of discrimination, mobbing in the workplace. The modern educational environment of a higher education institution is not isolated from external and internal factors that can have both positive and negative results, contain threats, dangers and risks that can contribute to the emergence of destructive forms of behavior in students of both the vulnerable category of applicants for education, and teachers and other employees as providers of educational services. Preparation of future organizers of the educational environment in the field of education sciences involves the formation of managers of a new generation capable of thinking and acting systematically and promptly, in particular, in crisis situations (post-war reconstruction), making responsible decisions in any field of educational activity, therefore, the need for preventive activities to overcome mobbing is actualized.

Key words: mobbing, prevention, organizer of the educational environment.

Надійшла до редакції 08.11.2024 р.



Запорізький обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти