

DOI <https://doi.org/10.32405/2308-3778-2022-26-2-153-168>

УДК 373.3.011.3-051:[316.624.3:364.636]

ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-1160-055X>

Ольга Третьяк,

кандидат педагогічних наук, доцент,

Інститут післядипломної освіти

Київського столичного університету імені Бориса Грінченка

м. Київ

ПОПЕРЕДЖЕННЯ МОБІНГУ В СЕРЕДОВИЩІ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ

Анотація. Статтю присвячено проблемі формування здатності попередження мобінгу в середовищі вчителів початкової школи. Метою статті є висвітлення результатів діагностики здатності попередження мобінгу в середовищі вчителів початкової школи та визначення рівнів їх сформованості.

Обґрунтовано застосування ряду діагностичних методик, кожна з яких спрямована на вивчення конкретного показника, що в сукупності дає змогу зробити узагальнення про особливості виникнення та перебігу процесу мобінгу серед учителів початкової школи, який характеризується як систематичне цькування, психологічний терор, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника в колективі. Наголошено, що зміст усіх висвітлених методик має чітку визначену мету, процедуру проведення, інструкцію, критерії, рівні і опис результатів.

Наведено й інтерпретовано конкретні результати емпіричного вивчення рівнів здатності попередження мобінгу у середовищі учителів початкової школи за кожним компонентом (когнітивно-рефлексивний, мотиваційно-ціннісний, операційно-корегувальний). Емпірично визначено рівні здатності попередження мобінгу в учителів початкової школи.

Аналіз психолого-педагогічного доробку з дотичних тем дослідження дав змогу зробити узагальнення про актуальність вивчення даної теми та схожість результатів інших досліджень щодо здатності попередження мобінгу в середовищі учителів початкової школи.

У висновках наголошено, що ефективність освітнього середовища можлива лише за умови фізичного, соціального і психологічного комфорту та безпечної взаємодії всіх учасників освітнього процесу. Отримані результати оцінювання в зіставленні з критеріями, слугують своєрідним еталоном для визначення ефективної моделі навчального процесу, допоможуть скоригувати процес формування здатності попередження та протидії мобінгу.

Практичне значення статті полягає в тому, що її матеріали можуть використовуватися в організації освітнього процесу закладів загальної освіти та підготовки вчителів початкової школи.

Ключові слова: попередження, мобінг, булінг, цькування, освітнє середовище, агресія, маніпуляція, вчитель початкової школи.

© Ольга Третьяк, 2022

Вступ. Сьогодні суспільство бажає бачити школу не лише одним з освітніх ресурсів, а, скоріше, простором розвитку та співпраці як всередині, так і по відношенню до зовнішнього світу. Сучасне освітнє середовище створює неповторне індивідуалізоване та персоналізоване враження, де у кожного є можливість відшукати себе. Необхідно, щоб усі учасники цього процесу усвідомлювали спільну відповідальність, мали вміння, бажання та добру волю для такої співпраці.

Педагогічні працівники, як і учні, потребують такого ж стану освітнього середовища,

в якому вони відчуватимуть фізичну, психологічну, інформаційну та соціальну безпеку, комфорт і благополуччя [14].

Проблема мобінгу наразі стоїть досить гостро і в освітньому середовищі. Як з'ясувалося, досить часто зустрічаються випадки приниження і вчителів початкової школи. За статистичними даними, із цькуванням стикався кожен десятий вчитель у Західній Європі, а у Східній Європі та США – кожен четвертий. У наукових колах цькування називають мобінгом.

Мобінг (від англ. mob – юрба) – одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [9].

Виникнення мобінгу тісно пов'язане з певними факторами, а саме: інтенсивними процесами стратифікації суспільства, утворення офісних і бізнесових компаній, де, безумовно, домінувальну роль відводять їх одноосібному керівництву, а також зі зростанням професійної й міжособистісної конкуренції та відсутністю достатнього рівня контролю і відповідальності за порушення прав кожного на самовираження, самореалізацію і повагу власної гідності. Зазначене привело до того, що виникла потреба детального аналізу та привернення уваги громадськості до цієї проблеми.

Мета та завдання. Метою статті є висвітлення результатів діагностики здатності до попередження мобінгу у середовищі вчителів початкової школи та визначення рівнів їх сформованості.

Методи дослідження. Було підібрано і застосовано пакет взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих діагностичних методик, а саме: бесіда, опитування (анкетування), тестування, спостереження, статистичні методи, які активно використовуються в психолого-педагогічній практиці, що свідчить про їх надійність та відповідність віковому виміру психологічної структури особистості вчителя. Використані методики застосовувалися для визначення конкретного показника, що в сукупності дало змогу зробити узагальнення про особливості процесу попередження мобінгу в середовищі вчителів початкової школи.

Констатувальний експеримент проводився на стандартизованій вибірці, яка налічувала 416 досліджуваних – учителів початкової школи загальноосвітніх закладів освіти міст Києва, Кропивницького та Кіровоградської області (з педагогічним стажем до 5 років –

205 (49, 2 %), до 10 років – 98 (23,5 %), до 20 років – 67 (16, 2 %), більше 30 років – 46 (11,1 %).

Результати дослідження. Констатувальний експеримент проводився із застосуванням діагностичних методик згідно зі структурою здатності запобігання мобінгу серед учителів початкової школи (когнітивно-рефлексивний, мотиваційно-ціннісний, операційно-корегувальний компоненти). Для проведення проміжного дослідження була розроблена анкета на основі опитувальника Olweus [12] для вчителів початкової школи, завдання якої полягали у визначенні обізнаності учителів щодо мобінгу як соціального явища; ролі учасника (жертва/нападник); визначення стану соціально-правової системи попередження та протидії мобінгу, захисту від нього в закладі освіти.

Таблиця 1.

Результати анкетування вчителів початкової школи із метою визначення стану попередження мобінгу (у % й особах)

Запитання	Так %	Ні %	Частково %
1	2	3	4
Чи знайомі Ви зі статутом (правами і обов'язками) Вашого закладу освіти?	71,88 (299)	18,99 (79)	9,13 (38)
Чи доводилося Вам відчувати мобінг на собі?	65,15 (271)	11,05 (46)	23,80 (99)
Чи доводилося Вам спостерігати мобінг над своїми колегами?	88,94 (370)	5,05 (21)	6,01 (25)
Чи актуальна проблема мобінгу для Вашого освітнього закладу?	32,21 (134)	47,84 (199)	19,95 (83)
Чи втручається адміністрація, щоб зупинити мобінг стосовно інших?	26,20 (109)	67,79 (282)	6,01 (25)
Чи проводиться у закладі роз'яснювальна робота щодо попередження мобінгу, до кого звертатися?	23,08 (96)	56,01 (233)	20,91 (87)

За результатами опитування, можемо зробити припущення, що переважна більшість педагогів ознайомлена із статутом (правилами та обов'язками свого закладу), зокрема з п. 1 статті 55 закону України «Про освіту» про право на захист професійної честі, гідності. 65,15 % респондентів відчували на собі приниження, а 88,94 % спостерігали на своєму робочому місці мобінг над колегами. Актуальність проблеми щодо мобінгу в освітньому середовищі («так» і «частково»), зазначило 52,16 % опитаних. Втручання адміністрації з метою зупинення мобінгу стосовно інших («так» і «частково») зазначило 32,21 %, а не втручання – 67,79 % респондентів. 43,99 % опитаних на питання «Чи проводиться у закладі роз'яснювальна робота щодо попередження мобінгу, до кого звертатися?» відповіло «так» і «частково», а 56,01 % – зазначили відсутність такої роботи.

За допомогою методики дослідження міжособистісного сприйняття в конфліктній ситуації (А. Татішевої в модифікації О. Місенко) шляхом виконання двох завдань (з'ясування розуміння змісту поняття «мобінг», визначення семантичного ядра цього поняття, проведення контент аналізу щодо його шкальної приналежності) дослідили рівень розвитку когнітивно-рефлексивного компонента здатності попередження мобінгу учителями початкової школи. Отримані результати засвідчили, що вчителі початкових класів під час визначення розуміння сутності поняття «мобінгу» особливу увагу звертали на такі його прояви: упереджене ставлення – (16,19 %), знецінення – (19,84 %), ігнорування – (19,33 %), висміювання – (7,30 %), маніпуляції (27,14 %), непорозуміння – (8,57 %). Семантичне ядро терміна «мобінг» становили такі оціночні категорії: інформаційна та соціальна ізоляція – 43,25 %, наклеп – 32,17 %, безперервна перебільшена критика – 25,23 %, поширення необґрунтованих чуток – 48,21 %, ігнорування успіхів – 47,0 %, висміювання і жарти «за спиною» – 24,67 %, непомірні навантаження та причіпки до роботи – 62,21 %, відкрита неприязнь і агресія – 10,21 %, доноси і скарги – 46,31 %, посягання на соціальний авторитет – 27,12 %, плітки і вигадки про «жертву» – 32,22 %, показове приниження – 8,12 %, «зіштовхування» інтересів – 62,12 %, маніпулювання – 56,24 %, провокації – 7,21 %, дрібні капості на адресу жертви – 27,21 %, зговір у разі ухвалення колективного рішення – 6,12 %, провокування стресових ситуацій – 34,56 %, бойкоти – 23,11 %.

Лише незначна частина респондентів (16,34 %) розуміли суттєві ознаки мобінгу, більшість (53,13 %) окрім суттєвих, зазначили несуттєві прояви цькування. 30,53 % вчителів початкової школи взагалі не розуміло сутнісних ознак мобінгу. Отже, більшість респондентів перебували на середньому рівні розуміння сутності мобінгу, а відсоток осіб, які не розуміли типових ознак мобінгу, майже вдвічі перевищував відсоток таких, що його розуміють.

Таблиця 2.

**Результати дослідження розуміння змісту мобінгу
учителями початкової школи (у % й особах)**

Розуміння поняття «мобінг»	Рівень прояву розуміння мобінгу		
	Високий %	Середній %	Низький %
Знання сутності мобінгу	16,34 (68)	53,13 (221)	30,53 (127)
Мобінг як соціальна ізоляція	18,99 (79)	61,54 (256)	19,47 (81)
Мобінг як наклеп	18,27 (76)	61,54 (256)	20,19 (84)
Мобінг як маніпуляція	26,68% (111)	32,69 (136)	40,63 (169)

Визначення шкали слів, що утворили семантичне ядро поняття «мобінг» і загальні рівні розуміння сутності змісту мобінгу респондентами, наведено в таблиці 2. Отже, значна кількість досліджуваних (26,68 % – високого рівня і 32,69 % – середнього) асоціювали мобінг із застосуванням маніпуляцій. Маніпуляції – це способи впливу на людину для отримання вигоди без будь яких зусиль. На думку інших респондентів, мобінг проявляється у вигляді інформаційної та соціальної ізоляції, наклепів. Однак більшість респондентів при оцінці мобінгу не вбачали маніпуляції (37,26 %), що, на нашу думку, свідчить про непряму узгодженість цих понять.

Найчастіше від мобінгу страждають молоді вчителі (зі стажем до 5 років). 56,2 % – ті, хто тільки почали роботу і мають завоювати приязнь колективу. У вчительських колективах часто застосовують фрази, які принижують діяльність молодих педагогів, – «ти не вчитель», «ти нічого не знаєш», «попрацюєш 40 років – тоді будеш вчителем», «я (досвідчений вчитель) тут найкраще знаю що і як, і тебе буду вчити» тощо.

Мобінг застосовується і до педагогів з більшим стажем – до 10 років страждають – 21,8 % (до 10 років), 8,5 % (до 20 років,) 13,5 % (більше 30 років).

Педагогічним колективам притаманна певна внутрішня ієрархія і, можливо, неформальний лідер. Новому колезі намагаються таким чином пояснити, хто є хто, що від нього вимагається, залучаючи його таким чином до колективу і до усталеного характеру взаємин.

Найбільш характерними рисами жертв насилля респонденти визначили: незвична зовнішність вчителя, наприклад: дреди, кольорове волосся, джинси, пірсинг та навідь відмінність у статках. У педагогічному колективі «новенька» людина може здатися занадто активною, тоді в ній бачать конкурента, занадто чесною, тоді є загроза висвітлення певних внутрішніх недоліків. Потенційними жертвами мобінгу стають люди зі заниженою самооцінкою, що сприймають слова надто буквально, або ж ті, хто мовчки виконує додаткові доручення, окрім обов'язкових.

Учителі початкової школи найчастіше потерпають від цькування з боку адміністрації – (48,23 %), з боку колег – (29,10 %), з боку батьків – (13,46 %), з боку учнів – (9,21 %).

У більшості випадків цькування починається з подачі директора або його заступника, які когось можуть вважати «небажаними», або, навпаки, «улюбленими». У школах чимало благ зосереджено в руках директора: премії, надбавки, доплати, ставки, набір учнів до

першого класу, розподіл учнів і навіть те, чи зручно для вчителя буде побудовано розклад. Залякані ж загрозою безробіття вчителі, мовчки зголошуються на будь яку пропозицію директора. Директор може штучно придумати причину для придирок і критики, давши вчителю обов'язки, які не відповідають його кваліфікації. Найчастіше мобінг з боку директора відбувається з особистих мотивів. Як свідчать модифікована методика незакінченого речення (Сакса – Сіднея) «Несправедливість на робочому місці, це коли...», найбільш поширені при розподілі навантаження – (47,84 %), оргтехніки для НУШ – (22,59 %), премій –18,03, учнів до перших класів – (11,54 %).

Сьогодні батьки неадекватно реагують на зауваження вчителів щодо їхніх обов'язків і поведінки їх дітей. Багато випадків, коли батьки скаржаться на вчителя директору, який не вивчивши ситуації, стає на бік батьків. Причиною такого може бути цілеспрямована стратегія менеджменту учбового закладу, щоб змусити працівника звільнитися за власним бажанням. Адже якщо підприємство звільняє працівника з економічних причин, воно зобов'язане виплатити вихідну допомогу, натомість, якщо працівник йде за власним бажанням, то вихідна допомога не виплачується. Директори інколи прискіплюються і критикують найбільш компетентних вчителів, бо бачать в них конкурентів. Жертвами мобінгу з боку керівництва часто стають популярні в освітньому закладі педагоги, улюбленці учнів та батьків.

Проявляється намагання знецінити вчителя початкових класів вчителями, які починають викладати у п'ятому класі, що пов'язано із заздрощами та ревнощами, тому що учні люблять першу вчительку. «Предметники» не соромляться принизити вчителя, навіть дати «прізвисько», у присутності батьків та учнів – «Не навчила!». Часом свої ж колеги демонструють неввічливість, щоб вислужитися перед завучем. Цілі переслідуються різні – бажання підвищити свій авторитет, позбавитись конкурента, домогтися якихось привілеїв.

Проблема мобінгу щодо вчителів існує і на іншому рівні – вчитель – учні, вчитель – батьки. Вчителі намагаються донести школярам усі свої знання та наскрізні уміння, передати досвід. Проте не рідкість, коли школярі не працюють на уроці, займаються своїми стравами, не звертають на вчителя уваги, навмисно голосно розмовляють. Іноді діти починають жбурляти в учителя, папірці, відкрито насміхаються, вживають нецензурну лексику. У цьому випадку, всі зусилля педагога припинити це – марні.

Явище мобінгу з боку учнів вчителі озвучують тоді, коли ситуація вже критична. На

перші прояви «заплющують очі» та намагаються вдавати, що нічого не відбувається. Однак сподіватися на те, що діти порозумнішають, підروуть та ситуація покращиться сама собою, не варто [16].

Проблемі цькування вчителів учнями та їх батьками приділяється явно недостатньо уваги, зокрема, в Україні немає хоча б приблизної статистики щодо кількості таких випадків, хоча в пресі, блогах на учительських сайтах регулярно з'являються повідомлення про переслідування вчителів з боку учнів та їхніх батьків, як у реальному житті, так і у віртуальному (у вигляді кібербулінгу).

Результати сформованості когнітивно-рефлексивного компонента здатності попередження мобінгу серед вчителів початкової школи поповнювалися статистичними даними, отриманими при застосуванні методики визначення рівнів сформованості педагогічної рефлексії (за О. Калашніковою). Метою цієї діагностики було визначення рівнів розвитку пізнання самого себе. Результати показали високий рівень педагогічної рефлексії у 20,19 % вчителів початкової школи, середній рівень – у 52,16 %, низький рівень – у 27,65 % опитуваних. Низький рівень педагогічної рефлексії виявлявся в тому, що вчителі здійснювали поверхневий аналіз ситуації з мобінгом, були неспроможні прогнозувати наслідки того чи іншого шляху вирішення конфліктної ситуації.

Рівень сформованості мотиваційно-ціннісного компонента здатності попередження мобінгу учителями початкової школи визначався за допомогою діагностики «Оцінка психологічної атмосфери у колективі» (за А.Ф. Фідлером), модифікованої «Експрес-діагностики стійкості до конфліктів» (М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова). Діагностика задоволеності міжособистісними стосунками у колективі, розроблена (за Г.В.Дьякон) була спрямована на визначення основних комунікативних орієнтацій та їх гармонійності в процесі спілкування. Визначення рівня здатності попередження мобінгу у середовищі вчителів початкової школи мотиваційно-ціннісного компонента довело, що 29,57 % мають високий, 54,81 % – середній і 15,62 % – низький рівні мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях. Отже, здійснений емпіричний аналіз особливостей мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях учителів початкової школи дав змогу зробити висновок, що провідною спрямованістю комунікаційних процесів є адекватність сприймання та розуміння партнера.

Онлайн-опитування та індивідуальні бесіди з учителями початкової школи показали,

що переважна більшість педагогів усвідомлює негативні наслідки мобінгу та значущість здатності попередження цього негативного явища.

Таблиця 3.

Результати анкетування викладачів із метою визначення стану попередження мобінгу (у % й особах)

	Не звертають увагу	Стають на їх захист	Радіють та сприяють поширенню	Інше
Кількість %	66,35 (276)	23,32 (97)	6,49 (27)	3,84 (16)

У своїй педагогічній практиці шкільні педагоги як правило, покладаються на власні інтуїцію та досвід, керуються не знаннями законів, а своїми відчуттями, уявленнями, догадками, почуттями, асоціаціями, симпатіями та антипатіями тощо. 66,35 % вчителів не звертає уваги на приниження колег, пояснюючи свою реакцію тим, що самі побоюються такого ж ставлення до себе; 23,32 % стає на захист колег, бо теж з ними можуть так само повестися, а 6,49 % навіть радіє та зловтішається. Інші реакції на приниження честі і гідності – 3,84 %. До інших реакцій на приниження репутації, педагоги назвали – зниження почуття безпеки; вживання алкоголю, тютюну, заспокійливих; прояв агресії, штучний відхід від ситуації – відпуску за власний рахунок, лікарняний.

Ці дані свідчать про те, що сучасні вчителі початкової школи потребують значної підтримки, допомоги і відповідної підготовки.

Операційно-корегувальний компонент здатності попередження мобінгу вчителів початкової школи визначався за допомогою модифікованого тесту «Стиль поведінки в конфліктній ситуації» (К. Томаса), який дав змогу виявити стилі уникнення мобінгу вчителями початкової школи закладів освіти. Отримані в результаті проведення цього тесту емпіричні дані засвідчили, що 39,68 % опитуваних вважає за необхідне не піднімати дану тему, 24,44 % воліє змінити місце роботи, оскільки мобінг стимулює розвиток агресії, егоцентризму, соціальної апатії в суспільстві і створює враження неможливості змінити ситуацію. 17,46 % учителів вважали найбільш доречним скаржитися у вищі органи влади, оскільки цькування є загрозою їх життю, здоров'ю, і вони мають право на честь і гідність, які для них є найвищими цінностями. 11,43 % досліджуваних надали перевагу зверненню за допомогою до колег, психологів, які могли б зупинити мобінг на етапі, коли агресія ще не набула прямої фізичної форми. 6,98 % опитаних спрямовує свої зусилля на підвищення свого авторитету, що не дозволяє зруйнувати власну самооцінку.

З'ясовано вихідний рівень, який вказує на переважання середнього рівня сформованості операційно-корегувального компонента здатності попередження мобінгу серед учителів початкової школи – (50,96 %). Низький рівень – (30,05 %), високий рівень здатності попередження мобінгу – (18,99 %), що засвідчило його незначну сформованість, відсутність у вчителів належного практичного досвіду до здатності попередження мобінгу, невміння прогнозувати власні дії в конфліктах та знаходити розумну стратегію їх подолання. Загальний рівень сформованості здатності попередження мобінгу серед учителів початкової школи наведено у табл. 4.

Показники таблиці 4 дають підстави стверджувати, що на етапі констатувального експерименту в учителів початкової школи найбільший відсоток осіб з високим рівнем виявлено в прояві мотиваційно-ціннісного компонента (29,57 %). Відсоток досліджуваних за вказаним компонентом (порівнянно з іншими) із його низьким рівнем теж зафіксовано на найнижчому рівні (15,62 %). Когнітивно-рефлексивний й операційно-коригувальний компоненти за рівнями відрізнялися між собою в незначних відсотках, а саме: 20,19 % і 18,99 % (високий); 52,16 % і 50,96 % (середній); 27,65 % і 30,05 % (низький).

Таблиця 4.

Рівень сформованості здатності попередження мобінгу у середовищі учителів початкової школи

Структурні компоненти	Рівень сформованості здатності попередження мобінгу		
	Високий	Середній	Низький
Когнітивно-рефлексивний	20,19 (84)	52,16 (217)	27,65 (115)
Мотиваційно-ціннісний	29,57 (123)	54,81 (228)	15,62 (65)
Операційно-корегувальний	18,99 (79)	50,96 (212)	30,05 (125)
Загальний рівень	22,84 (95)	52,64 (219)	24,52 (102)

Загальний рівень сформованості здатності попередження мобінгу серед учителів початкової школи за результатами констатувального експерименту є невисоким і потребує його підвищення: високий рівень виявлено в 22,84 % респондентів, середній – у 52,64 %, а низький – у 24,52 %.

Відповідно, за результатами аналізу даних констатувального експерименту можна стверджувати, що респонденти продемонстрували певну адекватність сприйняття конфліктної ситуації, виявляли певну самостійність при виборі способів взаємодій у конфліктних ситуаціях, інколи проявляли толерантність до думок опонентів тощо. У той же час респонденти здебільшого були не спроможні до видобування планів і стратегій розв'язання конфліктів, дії в конфліктних ситуаціях, виявляли ознаки непередбачуваності й

надмірної емоційності, що свідчить про недостатній рівень розвитку їхньої здатності попередження мобінгу. Отримані емпіричні дані спонукають до розробки відповідної розвивальної програми, впровадження якої в освітній процес забезпечило б розвиток здатності попередження мобінгу серед учителів початкової школи [13].

Обговорення. Причинам виникнення і способам врегулювання трудових (службово-трудова) відносинах з метою забезпечення найбільш ефективного захисту інтересів і прав сторін, які сперечаються, й гармонізації трудових правовідносин приділяють увагу в своїх дослідженнях вітчизняні та зарубіжні науковці, серед яких Качмар О.В., Сорока О.В., Shelley W. W., Pickett J. T., Mancini C., McDougle R. D., Rissler G., Cleary H.; Ollier-Malaterre A., Foucreault A. [6; 15; 5; 11].

Теоретичні аспекти поняття мобінгу досліджували: Malik N. A., Björkqvist K., Österman K. Ministry of Social Affairs and Health [7; 8].

Обґрунтовано основні механізми, причини розвитку мобінгу і булінгу у шкільному середовищі та поза ним, типологічні особистісні і соціальні характеристики булерів та їх жертв. Зорієнтовано на позитивний міжнародний і вітчизняний досвід у виробленні шляхів профілактики. Актуалізовано проблему адекватності термінології на визначення явища цькування у дослідженні Duffy M., Brown J. E. [4].

У трудовому законодавстві деяких європейських держав поняття «мобінг» знайшло своє закріплення (Польща, Франція, Швеція та ін.), в деяких розглядається як прояв дискримінації або як прояв психологічного насилля. Таким чином, мобінг – одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [9].

В літературі мобінг визначається як психологічний терор, переважно груповий, цькування щодо будь-кого з працівників з боку його колег, підлеглих або керівництва, що включають в себе постійні негативні висловлювання на адресу працівника, його соціальну ізоляцію всередині організації, поширення про працівника завідомо неправдивої інформації [9].

О. Качмар вважає, що чинники виникнення мобінгу як явища (на рівні колективу)

полягають у розподілі статусів у колективі; примітивних реакціях у спілкуванні; в успадкованому інстинкті; вікових особливостях розвитку; загальній культурі й моральності [6].

На думку В. Гладких, в основі такого явища, як мобінг, є досить багато різних причин і психологічних аспектів. «Найчастіше він провокується заздрістю, конкуренцією, почуттям переваги. А почуття переваги часто базується на такій патології, як нарцисизм. Нарцис – це людина, яка хвалить сама себе, щоб компенсувати те, чого їй бракує. Плюс до цього додається бажання домінувати, придушувати. Захищатися від цькування, особливо в разі відсутності бодай якихось законодавчих важелів, насправді складно» [1].

Мобінг у професійно-педагогічній діяльності, на думку Дзюби Т.М., зумовлює стагнацію особистісних ресурсів, є ознакою негативного впливу професії на особистість, а за певних умов зумовлює повний регрес, який не може не позначитися на ефективності виконання професійної діяльності та здоров'ї фахівця. Мобінг, що розтягнувся в часі, розглядається як особливий вид професійної деструкції, що виявляється у відсутності спрямованості на зміст професійної діяльності, нездатності до професійно-педагогічної рефлексії та стає причиною порушення механізмів саморегуляції, деформації внутрішньої картини здоров'я фахівця, пролонгованою причиною великої кількості соматичних і психосоматичних захворювань педагогів [3].

Одне з досліджень мобінгу в школах провели в Польщі. Згідно з критеріями Леймана, постраждалим від мобінгу можна вважати того, хто переживав негативне ставлення до себе на роботі хоча б раз на тиждень протягом останніх шести місяців. Кожен десятий польський учитель погоджується, що це про нього [2].

Найпоширеніші практики мобінгу, які виділили польські вчителі, – ігнорування думок та поглядів, поширення чуток та наклепів, приховування інформації, яка є важливою для результатів роботи вчителя, навантаження непомірною кількістю роботи. У 8 із 10 випадків кривдниками стають директори. У половині випадків у мобінгу бере участь колектив.

Дослідження щодо мобінгу у Туреччині свідчать про ще більші невтішні результати. 7 із 10 вчителів підтверджують, що страждали/-ють від мобінгу на робочому місці.

У Сполучених Штатах кожен третій вчитель сам був жертвою чи свідком мобінгу в школі [2].

Національним управлінням здоров'я та безпеки Італії ще в 1977 році був прийнятий

«Закон про заходи проти психологічного переслідування на робочих місцях». В ньому вказується, що роботодавець мусить планувати і організовувати роботу таким чином, щоб, по можливості, попередити будь-які форми гоніння в колективі. Роботодавець чи керівник мусить чітко вказати, при перших проявах мобінгу, що такі прояви гоніння не будуть толеруватися під час робочого процесу [10].

В Європі про проблему мобінгу на робочих місцях відомо так саме. Кілька країн прийняли нові закони, що попереджають появу цього явища, захищають і забезпечують безпеку співробітників на робочому місці, включаючи емоційну складову здоров'я на роботі. Наприклад, у 1993 р. Національне управління з охорони праці Швеції прийняло положення про переслідування за місцем роботи. Були створені нові організації для надання допомоги жертвам мобінгу по всій Європі й Австралії. Наприклад, у щоденній пресі були опубліковані номери телефонів «гарячої лінії» і контактні адреси для отримання консультацій з цього питання [10].

В Україні на теперішній час відсутні правові регуляторні механізми щодо цього питання. Особа має право захищатися у суді, наприклад за наклеп, але виграти такий судовий процес малоімовірно без свідків, доказів і правової бази. Мобінг в свою чергу – це не тільки наклеп, це сукупність багатьох психологічних факторів, які негативно впливають на психо-емоційний стан як особи, що зазнає таких переслідувань, так і колективу в цілому. Тож необхідність закону, який буде захищати честь і гідність людини на робочому місці, є очевидною [10].

Отже, результати нашого дослідження підтверджують результати теоретико-прикладних досліджень вітчизняних та зарубіжних фахівців і розкривають можливість вирішення проблеми з формуванням здатності попередження мобінгу у середовищі учителів початкової школи.

Висновки. За результатами дослідження стану системи попередження та протидії мобінгу в закладі освіти на прикладі вчителів початкової школи з'ясовано, що ефективність освітнього середовища можлива лише за умови фізичного, соціального і психологічного комфорту та безпечної взаємодії всіх учасників освітнього процесу. З огляду на масштаби та наслідки проявів жорстокості й насильства в освітніх установах, виникає потреба детального аналізу та привернення уваги громадськості до цієї проблеми. Важливість формування навичок здатності попередження мобінгу ще під час навчання у ВНЗ беззаперечна, оскільки

дозволяє молодому фахівцю при вступі на роботу уміти оцінювати потенційні загрози конфліктологічного характеру вже на початку своєї трудової діяльності. Психологічні прийоми, які фахівець буде при цьому використовувати, мають бути закладені йому ще під час навчання, а їх апробація на практиці дозволить виявити рівень готовності фахівця ефективно застосовувати їх на практиці [17].

Проблема формування здатності до попередження мобінгу серед учителів початкової школи як частини професійної компетентності надзвичайно складна, і ефективність її розв'язання залежить від модифікації змісту, форм і методів професійної підготовки вчителя, від індивідуальних особливостей педагогів, їхніх морально-ціннісних орієнтацій, знань, умінь, навичок, способів і досвід діяльності, здатність до самоаналізу, саморегуляції, самовдосконалення. Виділення критеріїв та відповідних показників дає змогу говорити про певний рівень сформованості здатності попередження мобінгу у середовищі вчителів початкової школи. Отримані результати оцінювання в зіставленні з критеріями, що слугують своєрідним еталоном для визначення ефективної моделі освітнього процесу, допоможуть скоригувати процес формування здатності попередження та протидії мобінгу. Подальше дослідження цієї проблематики необхідне як у теоретичному, так і в практичному плані. Проблема мобінгу викликає особливий науковий інтерес і потребує осмислення як самого явища в його сутнісних характеристиках, так і можливих адекватних шляхів подолання.

Недостатня протидія мобінгу з боку адміністрації не формує почуття захищеності в освітньому середовищі і створює сприятливі умови для його виникнення й усталення. Наявні методи профілактичної й інформаційної роботи щодо попередження та протидії мобінгу малоефективні та потребують перегляду з боку адміністрації, яка несе відповідальність за дотримання чинного антимобінгового законодавства України всіма учасниками освітнього процесу та створення вільного від мобінгу безпечного освітнього середовища.

Список використаних джерел

1. Вишинська Л. Хто захистить «білу ворону» від цькування на роботі?: [інтерв'ю з психологом Вікторією Гладких]; інтерв'ю вела Л. Вишинська. Opinion: онлайн видання. 2018. URL: <https://opinionua.com/2018/12/11/xto-zaxistit-bilu-voronu-vid-ckuvannya-na-roboti/> (дата звернення: 10.09.2022) (дата звернення: 28.08.2022)
2. Гудошник Ю. Булінг в учительській: як розпізнати і запобігти (2018) URL: <https://nus.org.ua/articles/buling-v-uchytelskij-yak-rozpiznaty-i-zapobigty/> (дата звернення: 25.08.2022) (дата звернення: 28.08.2022)
3. Дзюба Т.М. Мобінг як чинник руйнації професійного здоров'я вчителя / Т.М. Дзюба // III Всеукраїнська науково-практична конференція «Психолого-педагогічні та політичні проблеми у трансформаційних процесах українського суспільства» Матеріали конф. – Кременчук: КрНУ,

2016. – С.111-114. URL: https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Dzuba_T_Mobbing.pdf (дата звернення: 10.09.2022).
4. Duffy, M., & Brown, J. E. (2018). Best practices in psychotherapy for targets of workplace bullying and mobbing. In M. Duffy & D. C. Yamada (Eds.), *Workplace bullying and mobbing in the United States* [2 volumes] (pp. 291–314). Santa Barbara, CA, USA: Praeger.
5. Shelley, W. W., Pickett, J. T., Mancini, C., McDougale, R. D., Rissler, G., & Cleary, H. (2017). Race, bullying, and public perceptions of school and university safety. *Journal of Interpersonal Violence*. Advance online publication. URL: <https://doi.org/10.1177/0886260517736272> (дата звернення: 25.08.2022).
6. Качмар О. В.(2016). Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. Актуальні проблеми філософії та соціології. 2016. Вип. 14. С. 58-61.
7. Malik, N. A., Björkqvist, K., & Österman, K. (2017b). Sick-leave due to burnout among university teachers in Pakistan and Finland and its psychosocial concomitants. *European Journal of Social Science Education and Research*, 4(4), 203-212. URL: <https://doi.org/10.26417/ejser.v10i2.p203-21> (дата звернення: 25.08.2022).
8. Ministry of Social Affairs and Health. (2018). Finland is a gender equality pioneer. Retrieved from URL: <http://stm.fi/en/finland-is-a-gender-equality-pioneer> (дата звернення: 25.08.2022).
9. Мобінг у трудових відносинах: що варто знати. URL: <https://sls-group.com.ua/mobing-u-trudovyh-vidnosynah-shho-var-to-znaty/> (дата звернення: 10.09.2022).
10. Мобінг як несприятливий соціальний фактор URL: <https://cpo.stu.cn.ua/Oksana/posibnik/530.html> (дата звернення: 25.08.2022).
11. Ollier-Malaterre, A., & Foucreault, A. (2017). Cross-national work-life research: Cultural and structural impacts for individuals and organizations. *Journal of Management*, 43, 111-136. URL: <https://doi.org/10.1177/0149206316655873> (дата звернення: 25.08.2022).
12. Опитувальник Olweus для здійснення моніторингу в закладі освіти. URL: <https://nupp.edu.ua/uploads/files/0/main/deps/ps/buling/module3/dodatok-5.pdf> (дата звернення: 09.09.2022).
13. Поліщук Г.В., Дослідження стану сформованості конфліктологічної компетентності майбутніх учителів іноземних мов URL: <http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2020/28/39.pdf> (дата звернення: 25.08.2022).
14. Про Національну стратегію розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у новій українській школі Указ Президента України № 195/2020 від 25.05.20 року URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/73840/ (дата звернення: 25.08.2022).
15. Сорока, О.В. (2013) Сутність, наслідки та профілактика мобінгу у трудових колективах URL: <https://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf> (дата звернення: 25.08.2022).
16. Центральне міжрегіональне управління Міністерства юстиції (м.Київ) Інша сторона медалі – булінг учителів (2019) URL: https://protocol.ua/ua/insha_storona_medali_buling_uchiteliv/ (дата звернення: 25.08.2022).
17. Юрко, Н., Стифанишин, І., Проценко, У., & Тиндик, Н. (2020). Безпечне освітнє середовище: основні характеристики мобінгу та булінгу. URL: <https://doi.org/10.36074/2663-4139.11.02> (дата звернення: 25.08.2022).

References

1. Vyshynska, L. (2018). Khto zakhystyt «bilu voronu» vid tskuvannia na roboti? [interview z psykhologhom Viktoriieiu Hladkykh]; interview vela L. Vyshynska [Who will protect the “white crow” from bullying at work? [interview with psychologist Victoria Hladkykh]; L. Vyshynska conducted the interview]. *Opinion*. Retrieved from <https://opinionua.com/2018/12/11/xto-zaxistit-bilu-voronu-vid-ckuvannya-na-roboti/>
2. Hudoshnyk, Yu. (2018). *Bulinh v uchytelskii: yak rozpiznaty i zapobihty* [Bulling in the

staffroom: How to recognize and prevent it]. Retrieved from <https://nus.org.ua/articles/buling-v-uchytelskij-yak-rozpiznaty-i-zapobigty/>

3. Dziuba, T. M. (2016). Mobinh yak chynnyk ruinatsii profesiinoho zdorovia vchytelia [Mobbing as a factor in the destruction of a teacher's professional health]. *Psykholoho-pedahohichni ta politychni problemy u transformatsiinykh protsesakh ukrainskoho suspilstva: Conference Proceedings* (pp. 111-114). Kremenchuk: KrNU. Retrieved from https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Dzuba_T_Mobbing.pdf

4. Duffy, M., & Brown, J. E. (2018). Best practices in psychotherapy for targets of workplace bullying and mobbing. In M. Duffy & D. C. Yamada (Eds.), *Workplace bullying and mobbing in the United States* [2 volumes] (pp. 291–314). Santa Barbara, CA, USA: Praeger.

5. Shelley, W. W., Pickett, J. T., Mancini, C., McDougle, R. D., Rissler, G., & Cleary, H. (2017). Race, bullying, and public perceptions of school and university safety. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(1-2). <https://doi.org/10.1177/0886260517736272>

6. Kachmar, O.V. (2016). Mobinh yak riznovyd psykhologichnoho nasylstva v trudovomu kolektyvi [Mobbing as a type of psychological violence in the workforce]. *Aktualni problemy filosofii ta sotsiologii*, 14, 58-61.

7. Malik, N. A., Björkqvist, K., & Österman, K. (2017b). Sick-leave due to burnout among university teachers in Pakistan and Finland and its psychosocial concomitants. *European Journal of Social Science Education and Research*, 4(4), 203-212. <https://doi.org/10.26417/ejser.v10i2.p203-21>

8. Ministry of Social Affairs and Health. (2018). *Finland is a gender equality pioneer*. Retrieved from <http://stm.fi/en/finland-is-a-gender-equality-pioneer>

9. *Mobinh u trudovykh vidnosynakh: shcho varto znaty* [Mobbing in labor relations: What should you know]. Retrieved from <https://sfs-group.com.ua/mobing-u-trudovykh-vidnosynakh-shho-varto-znaty>.

10. *Mobinh yak nespriyatlyvyi sotsialnyi faktor* [Mobbing as an adverse social factor]. Retrieved from <https://cpo.stu.cn.ua/Oksana/posibnik/530.html>

11. Ollier-Malaterre, A., & Foucreault, A. (2017). Cross-national work-life research: Cultural and structural impacts for individuals and organizations. *Journal of Management*, 43, 111-136. <https://doi.org/10.1177/0149206316655873>

12. *Opytuvalnyk Olweus dlia zdiisnennia monitorynhu v zakladi osvity* [Olweus questionnaire for monitoring in an educational institution]. Retrieved from <https://nupp.edu.ua/uploads/files/0/main/deps/ps/buling/module3/dodadok-5.pdf>

13. Polishchuk, H. V. (2020). *Doslidzhennia stanu sformovanosti konfliktolohichnoi kompetentnosti maibutnikh uchyteliv inozemnykh mov* [Research on the state of formation of conflict-related competence of future teachers of foreign languages]. Retrieved from <http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2020/28/39.pdf>

14. The President of Ukraine. (2020). *Pro Natsionalnu stratehiiu rozbudovy bezpechnoho i zdorovoho osvitnoho seredovyscha u novii ukrainskii shkoli* [On the National Strategy for Building a Safe and Healthy Educational Environment in a New Ukrainian School]. (Decree No. 195/2020, May 25). Retrieved from http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/73840

15. Soroka, O. V. (2013). *Sutnist, naslidky ta profilaktyka mobinhu u trudovykh kolektyvakh* [The essence, consequences and prevention of mobbing in labor groups]. Retrieved from <https://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>

16. The Central Interregional Department of the Ministry of Justice (2019). *Insha storona medali – bulinh uchyteliv* [The other side of the coin – teacher bullying]. Retrieved from https://protocol.ua/ua/insha_storona_medali_buling_uchiteliv

17. Yurko, N., Stifanyshyn, I., Protsenko, U., & Tyndyk, N. (2020). *Bezpechne osvitnie seredovysche: osnovni kharakterystyky mobinhu ta bulinhu* [Safe educational environment: main characteristics of mobbing and bullying]. <https://doi.org/10.36074/2663-4139.11.02>

Olha Tretiak,

*PhD in Pedagogy, Assistant Professor,
Institute of Postgraduate Education
Borys Grinchenko Kyiv University,
Kyiv*

MOBING WARNING AMONG PRIMARY SCHOOL TEACHERS

Abstract. *The article is devoted to the problem of forming the ability to prevent mobbing among primary school teachers. The purpose of the article is to highlight the results of diagnostics of the ability to prevent mobbing in the environment of primary school teachers and to determine the levels of their formation.*

The application of a number of diagnostic methods is substantiated, each of which is aimed at studying a specific indicator, and in its totality make it possible to generalize about the peculiarities of the emergence and course of the process of mobbing among primary school teachers, which is characterized as systematic bullying, psychological terror, a form of psychological pressure in the form of harassment of an employee in the team. It is emphasized that the content of all highlighted methods has a clearly defined goal, procedure, instructions, criteria, levels and description of results.

The concrete results of the empirical study of the levels of the ability to prevent mobbing among primary school teachers for each component (cognitive-reflective, motivational-value, operational-corrective) are given and interpreted. The levels of the ability to prevent mobbing among primary school teachers are empirically determined: high, medium, low.

The analysis of the psychological-pedagogical work on related topics of the study made it possible to generalize about the relevance and identity of the results of the study on the ability to prevent mobbing among primary school teachers.

The conclusions emphasize that the effectiveness of the educational environment is possible only under the condition of physical, social and psychological comfort and safe interaction of all participants in the educational process. The obtained evaluation results in comparison with the criteria serve as a kind of standard for determining an effective model of the educational process, will help to adjust the process of forming the ability to prevent and counter mobbing.

The practical significance of the article is that its materials can be used (both theoretical and practical) by teachers and students during teaching and preparation for seminar classes in the disciplines “Psychology”, “Psychology of interpersonal communication” and in the organization of the educational process of general education institutions and primary school teacher training.

Key words: *warning, mobbing, bullying, bullying, educational environment, aggression, manipulation, primary school teacher.*

Стаття надійшла до редакції 05.08.2022
Стаття прийнята до публікації 03.10.2022