

Напрям 5. Психолого-педагогічні диспозиції освітнього процесу.

Бутузова Лариса Петрівна,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології, логопедії та спеціальної освіти
Безпалько Ольга Сергіївна
здобувачка магістерського рівня вищої освіти за спеціальністю 014.01
«Середня освіта (Українська мова і література)»
Житомирський державний університет імені Івана Франка,
м. Житомир, Україна

МОБІНГ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

Термін «мобінг» почав вживатися порівняно недавно у дослідженнях Х.Лейманна. Найбільш близьке мобінгу поняття «приниження» гідності чи самолюбства інших, цькування [4, с. 256].

Серед основних видів мобінгу у педагогічному колективі виділяють [5]: вертикальний (босінг) – негативне ставлення керівництва по відношенню до підлеглих та горизонтальний – виникає безпосередньо між самими працівниками колективу.

У ролі мобера може виступати, як окремих член колективу, так і весь колектив або його певна частина, яка здатна згуртовано чинити психологічний тиск на жертву. Наслідком мобінгу для постраждалого є стрес, безсоння, постійне «прокручування» пережитого протягом дня, що спричиняє виникнення негативних відчуттів та переживань; страх, тривога із приводу його повторного очікування. Часто мобінг, у найскладніших його проявах, здатний спричинити такі серйозні наслідки, як депресія, звільнення з роботи і навіть суїцид.

Отже, мобінг у педагогічному колективі розглядається як явище, та, водночас, ефективна тактика деструктивного спілкування, у якій головною комунікативною метою виступають приниження і дискредитація адресата. Цей феномен є складною комбінованою комунікативною тактикою, в якій задіяні прийоми (допоміжні тактики) відкритої образи, знуцання, загрози (у тому числі фізичної розправи) та прихованої (систематичний принижувальний тиск без відкритого прояву ворожих емоцій), відкритої та прихованої невербальної агресії (мовчання, відмова розмовляти, мімічні та кінетичні жести, різні невербальні дії, включаючи фізичну атаку).

До чинників, що спричиняють явище мобінгу, Т.Ф. Алексеєнко відносить:

1. Прагнення до успіху та слави:

- ✓ заздрість по відношенню до молодого та щасливого співробітника;
- ✓ різке підвищення одного з колег;
- ✓ жага слави;
- ✓ прагнення до кар'єрного зростання;
- ✓ бажання досягнути успіху у професії завдяки сумлінності інших колег.

2. Неприйняття «чужих»:

- ✓ співробітник одягається занадто добре;
- ✓ неприйняття педагогів із іншої місцевості (міста/села), представників іншої національності, віросповідання, інших поглядів та переконань, іноземців, осіб із обмеженими можливостями;
- ✓ соціально-політична заангажованість;
- ✓ неприйняття «білих ворон»;
- ✓ «удавана турбота» про жертву [1, с. 23];

3. Особиста безпека:

- ✓ відчуття загрози через прихід у колектив нового колеги; претендента на місце, що звільнилося;
- ✓ страх залишитися на одному й тому ж робочому місці;
- ✓ небажання розкриття подробиць «старих справ»;
- ✓ слабкість [3, с. 119].

Комунікативна стратегія мобера характеризуються експромтом, обманом, шахрайством, лестощами із метою приниження іншого або для отримання вторинної вигоди для себе від «цькування» інших. Тактику мобінгу ілюструють основні комунікативні прийоми мобера [5, с.36]:

1. Подання колеги у невігідному світлі начальству.
2. Саботаж колеги.
3. Розпускання пліток.
4. Поширення образ та брехливих суджень за спиною самого працівника. [6, с. 39].

Із огляду на все вище зазначене, можна констатувати, що основною метою мобера у педагогічному колективі є:

- усунути конкуренцію збоку інших працівників;
- довести свою значимість як собі, так і іншим працівникам колективу;
- підняти чи закріпити свій статус у колективі [2].

До ефективних технологій протидії мобінгу у педколективі варто віднести: тренінгову роботу, просвітницькі заходи психолога в умовах СЗШ у контексті означеної проблеми, систематичний моніторинг соціально-психологічного клімату у трудовому колективі, участь педагогів у спеціалізованих семінарах щодо ненасильницької взаємодії; визначення відповідальних у навчальному закладі за прояви мобінгу, введення системи покарань за прояви мобінгової поведінки, поряд із заходами тімбілдингу.

Література:

1. Алексеєнко, Т.Ф. Булінг та мобінг: причини розвитку та шляхи запобігання. Особистість у просторі виховних інновацій: Всеукр. наук.-практ. конф. м. Івано-Франківськ Україна, 2018. - С. 19-25.
2. Булінг в учительській: як розпізнати і запобігти. *НУШ*: веб-сайт. URL: <https://nus.org.ua/articles/buling-v-uchytelskij-yak-rozpiznaty-i-zapobigty/> (дата звернення: 19.09.2022).
3. Дружилов С.А. Проблемы моббинга на кафедре в условиях реформирования вуза. Высшее образование. 2011. № 6. - С. 118-122.
4. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления. Харьков: Гуманитарный центр, 2019. - 368 с.

5. Сорока О.В. Сутність, наслідки та профілактика мобінгу у трудових колективах: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. Одеса, Україна 2013. С. 32-38.
6. Yurko, N. A., Styfanyshyn, I. M., Tsar, I.-M. I., & Tyndyk, N. A. Dangers and risks: the educational aspects. Концептуальні шляхи реформування та розвитку педагогічних наук: матеріали наук.-практ. конф. Миколаїв, Україна, 2019. С. 37–42.