

ІПТ КІ СумДУ

***Психологічні проблеми
мобінгу та булінгу в
педагогічному колективі***

1

***Практичний психолог
Калинкіна С.І.***

Булінг — це регулярне та цілеспрямоване нанесення фізичної й душевної шкоди людині. Види булінгу: бойкот, причіпки, кепкування, дезінформація, спричинення шкоди здоров'ю, дрібні крадіжки або псування особистих речей.



<http://www.liveinternet.ru/photo/ltvjy/>

Мобінг — це колективний психологічний терор стосовно когось, що проводиться з метою примусити його/її піти з місця. А простіше кажучи — це коли в колективі хтось когось намагається вижити. Таке явище існувало завжди.

Мобінг — загальний термін, який описує кілька варіантів психологічного цькування. Розрізняють **вертикальний** мобінг — коли колектив іде війною проти одного. **Горизонтальний** передбачає цькування колективом одного. Саме цей вид мобінгу найбільшою мірою відображає зміст самого терміна, що походить від англійського mob —³ натовп.

Цькування (булінг) в закладах освіти - проблема, з якою стикаються дуже багато. Відомо, що цькування призводить до тяжких наслідків, однак нерідко залишається без уваги викладачів та інших дорослих. У нашій країні ведеться певна робота з профілактики булінгу, в навчальному закладі розроблена програма з профілактики булінгу.

4



Найпоширеніші причини мобінгу в педагогічному колективі – це:

цькування новачків, своєрідне «бойове хрещення» (може припинитися, коли нового співробітника визнають «своїм»)

зздрість (особливо якщо жертва мобінга молода і талановита – в такому випадку зазвичай «труять» літні співробітники, які хапаються за місце, щоб дотягти до пенсії)

боязнь конкуренції неординарність співробітника («білих ворон» рідко люблять)

прихильність з боку начальства (цей фактор зазвичай супроводжується заздрістю)

внутрішнє напруження в колективі, що вимагає виходу

Для кращого розуміння природи цього явища слід також враховувати, що мобінг може бути свідомий (навмисний) і несвідомий (стихійний). Свідомий — це цілеспрямовані дії, котрі мають конкретну, чітко сформульовану мету: створити людині такі умови, аби вона стала ослабленою.

Несвідомий — це коли людина не усвідомлює, що займається цькуванням. Просто хтось викликає у неї постійне роздратування, що накопичується і вже просто проривається назовні.



- Отже, типова жертва булінгу, це особа з тривожною акцентуацією характеру(знижений фон настрою, боязкість, невпевненість), яка фізично, морально або соціально не схожа на більшість однолітків.
- **НАЙЧАСТІШЕ ЖЕРТВАМИ НАСИЛЛЯ СТАЮТЬ УЧНІ, ЯКІ МАЮТЬ:**
 - фізичні недоліки або вади;
 - особливості поведінки;
 - особливості зовнішності;
 - страх перед новим навчальним закладом;
 - відсутність досвіду життя в колективі;
 - хвороби – епілепсія, заїкання, порушення мовлення тощо.
 - низький рівень інтелекту і труднощі у навчанні.

НАСЛІДКИ БУЛІНГУ ТА МОБІНГУ

- неадекватне сприйняття власної індивідуальності – занижена самооцінка, комплекс неповноцінності, беззахисність;
- неадекватне сприйняття реальності – формування дезадаптаційних захисних психологічних механізмів;
- тривога, стрес, фобії, депресії, неврози, страх;
- відхилення в поведінці – адиктивна, антисоціальна (крайньої формою якої є кримінальна), суїцидальна;
- формування залежностей: алкогольна, тютюнова, наркотична, психологічна і т.д.;
- порушення в комунікативній сфері страх спілкування з людьми, крайню недовіру до людей

В контексті організації психологічній службі з проблемою мобінгу рекомендую дотримуватися наступного алгоритму:

- - створення умов недопущення явища;
- - діагностика наявності мобінгу і його реальних та потенційних жертв;
- - швидке і грамотне роз'єднання жертви з відповідними стресовими впливами;
- - індивідуальна і групова психологічно-корекційна робота з жертвами мобінгу.

МОБІНГ ПЕРСОНАЛУ

Чим небезпечний мобінг?

Страждають жертви мобінгу. Ізоляція й цькування можуть стати причиною психічних розладів, появи невпевненості в собі, вразливості, тривожності, падіння самооцінки. Працівник постійно перебуває в стресовій ситуації, а це, у свою чергу, може стати причиною головного болю, підвищення або зниження артеріального тиску, безсоння, загострення хронічних захворювань. І навіть після того, як людина змінить місце роботи, згадка про те, що відбулося, буде впродовж багатьох років позначатися на її самопочутті та самооцінці.

Від мобінгу страждає і сам колектив. Продуктивність праці знижується через те, що працівники не контактують і, відповідно, не можуть повноцінно обмінюватися інформацією та ідеями. Вони часто витрачають час і сили на конфлікти, а не на виконання роботи. Тому знижується і результативність роботи.



ЯК УНИКНУТИ МОБІНГУ

- Шукайте порозуміння з колегами.
- Не демонструйте роздратування. Не будьте різкими.
- Шукайте спільні нейтральні теми для розмов (про погоду, про природу, про літературу).
- Вітайте колег зі святами. Беріть участь у спільних заходах.
- Не уникайте спілкування на перерві.
- Не поширюйте пліток. Не беріть участі в обговоренні вчинків інших.
- Спробуйте побудувати відносини навіть з тими, хто ставиться до вас недоброзичливо.
- Намагайтеся не порівнювати себе з іншими. Крім особистого розчарування, це може призвести ще й до появи претензій (часто невиправданих) до колег.
- Не вдавайтеся до критики без вагомих підстав.

ЩО РОБИТИ, ЯКЩО ВИ СТАЛИ ЖЕРТВОЮ МОБІНГУ?

- Не поспішайте звільнитися.
- Не мовчіть. Спробуйте поговорити з колективом. Розкажіть про те, чого ви хочете.
- Намагайтесь відстоювати свою позицію. Відповідайте на зауваження. Аргументовано пояснюйте свої вчинки.
- Не дозволяйте принижувати себе. Якщо ви проаналізували ситуацію і зрозуміли, що вашої провини немає, будьте впевнені у собі. Не знижуйте самооцінки. Не закривайтесь.
- Спробуйте знайти позитивні риси в людей, з якими працюєте. Або подумайте про те, що, можливо, ви просто необ'єктивно ставитеся до них.



Дякую за увагу