МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему **«ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО ПРОФІЛАКТИКИ МОБІНГУ ТА БУЛІНГУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ»**

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0113-дн
спеціальності 011 «Освітні педагогічні науки»
освітньо-професійної програми
«Педагогіка вищої школи» А. С. Рудською

Керівник: доцент кафедри педагогіки та
психології освітньої діяльності, доцент,
к.пед.н. _____ І. В. Козич

Рецензент професор кафедри педагогіки та
психології освітньої діяльності, професор,
д.пед.н. _____ О. В. Пономаренко

Запоріжжя

2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра педагогіки та психолог освітньої діяльності
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 011 «Освітні педагогічні науки»
Освітньо-професійна програма «Педагогіка вищої школи»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____

«____»_____2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Рудському Антону Сергійовичу

1. Тема роботи: «Формування готовності майбутніх педагогів закладів вищої освіти до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності»
керівник роботи Козич І. В., к. пед. н., доцент
затверджена наказом ЗНУ від «24» вересня 2024 року № 1447-с

2. Строк подання студентом роботи: _____

3. Вихідні дані до роботи: вивчення психологічної, педагогічної літератури

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): проаналізувати сутність і структуру понять «мобінг, булінг» у сучасній психолого-педагогічній теорії; охарактеризувати прийоми та засоби протидії та попередження мобінгу, булінгу у закладах вищої освіти; визначити педагогічні умови формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності; експериментально перевірити ефективність педагогічних умов щодо формування готовності майбутніх педагогів закладів вищої освіти до профілактики мобінгу та булінгу засобами тренінгу.

5. Перелік графічного матеріалу: 8 рисунків та 1 таблиця з результатами дослідження.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Козич І.В.	02.01.24 р.	02.01.24 р.
Розділ 1	Козич І.В.	11.02.24 р.	11.02.24 р.
Розділ 2	Козич І.В.	19.08.24 р.	19.08.24 р.
Висновки	Козич І.В.	20.12.24 р.	20.12.24 р.

7. Дата видачі завдання: _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	грудень	виконано
2	Написання вступу	січень	виконано
3	Написання першого розділу	лютий	виконано
4	Написання другого розділу	серпень	виконано
5	Написання висновків	грудень	виконано
6	Оформлення роботи, рецензування	січень	виконано
7	Захист	лютий	

Студент __ _____ Рудською А. С.

Керівник роботи _____ Козич І. В.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Козич І. В.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 64 с., 8 рисунків, 1 таблиця, 53 джерела.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці педагогічних умов формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності.

Об'єкт дослідження – процес формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності.

Предмет дослідження – формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз, порівняння, систематизація; вивчення психологічної, педагогічної літератури; узагальнення теоретичних та експериментальних даних; емпіричні – діагностичні методи (анкетування, тестування); педагогічний експеримент; методи математичної обробки результатів.

Теоретичне значення здобутих результатів полягає в тому, що проаналізовано проблему профілактики мобінгу та булінгу у підготовці майбутніх педагогів.

Практичне значення здобутих результатів полягає в тому, що матеріали дослідження можуть бути використані у педагогічній діяльності викладачів вищого навчального закладу а також при розробці програми курсів підвищення кваліфікації.

ВИКЛАДАЧ ВИЩОЇ ШКОЛИ, БУЛІНГ, МОБІНГ, ПРОФІЛАКТИКА, ГОТОВНІСТЬ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ, ПСИХОЛОГІЧНЕ НАСИЛЛЯ.

SUMMARY

Rudskoi A. S. Formation of the readiness of future teachers of higher education to prevent mobbing and bullying in professional activities

The qualification work consists of an introduction, 2 parts, findings, a list of references (53 items).

The problem of violence, in particular bullying, in educational institutions is quite relevant in modern scientific research. This is due to the fact that scientists are trying to generalize effective approaches to countering bullying in order to ensure the implementation of the main task of the educational institution - to create comfortable conditions for development, education and training.The relevance of the study is due to the need to train highly qualified specialists who can not only counteract mobbing and bullying in professional activities, but also prevent these phenomena, know how to act in non-standard situations, work in a team for the sake of a common result.

The purpose of the study is a theoretical justification and experimental verification of the pedagogical conditions for the formation of the readiness of future teachers for the prevention of mobbing and bullying in professional activities.

Object of research - the process of forming the readiness of future teachers to prevent mobbing and bullying in professional activities.

The subject of research is the formation of the readiness of future teachers to prevent mobbing and bullying in professional activities.

Research methods: theoretical - analysis, comparison, systematization; study of psychological, pedagogical literature; generalization of theoretical and experimental data; empirical - diagnostic methods (questioning, testing); pedagogical experiment; methods of mathematical processing of results.

The theoretical significance of the obtained results lies in the fact that the problem of prevention of mobbing and bullying in the training of future teachers is analyzed.

The research tasks:

1. Analyze the essence and structure of the concepts of "mobbing, bullying" in modern psychological and pedagogical theory.

2. Describe the methods and means of counteracting and preventing mobbing, bullying in higher education institutions.

3. Determine the pedagogical conditions for the formation of the readiness of future teachers for the prevention of mobbing and bullying in professional activities.

4. Experimentally verify the effectiveness of pedagogical conditions for the formation of the readiness of future teachers of higher education institutions to prevent mobbing and bullying by means of training.

Part 1 “Theoretical substantiation of the problems of mobbing and bullying in the professional activities of future teachers of higher education institutions ". Reveals the essence and structure of the concepts of "mobbing, bullying" in modern psychological and pedagogical theory.

Part 2 “ Experimental study of the formation of the readiness of future teachers of higher education institutions to prevent mobbing and bullying in professional activities reveals the issues of organization and methods of conducting an experimental study to form the readiness of future teachers of higher education institutions for the prevention of mobbing and bullying by means of training.

Research materials can be used in the pedagogical activities of teachers of a higher educational institution, as well as in the development of a program of training courses.

Keywords: teacher of a high school, bullying, mobbing, prevention, readiness of higher school teacher, psychological violence.

ЗМІСТ

Вступ……..……..……..…....…. 8
Розділ 1. Теоретичне обґрунтування проблематики мобінгу та булінгу у професійній діяльності майбутніх педагогів закладу вищої освіти…….…. 12
1.1. Сутність і структура понять «мобінг, булінг» у сучасній психолого-педагогічній теорії……..... 12
1.2. Організація протидії та попередження мобінгу, булінгу у закладах вищої освіти.……..… 23
1.3. Педагогічні умови формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності …….…….. 29
Розділ 2. Експериментальне дослідження формування готовності майбутніх педагогів закладів вищої освіти до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності……..……..... 36
2.1. Готовність майбутніх педагогів закладу вищої освіти до попередження мобінгу та булінгу……. 36
2.2. Організація і методика проведення експериментального дослідження… 40
2.3. Рекомендації щодо профілактики мобінгу та булінгу у закладах вищої освіти……..…… 53
Висновки……..……..…..…… 57
Список використаних джерел……...……...…….….. 60

ВСТУП

Сучасне освітнє середовище закладу вищої освіти, незважаючи на вимушений перехід на дистанційну форму навчання, не є ізольованим від зовнішніх і внутрішніх факторів, які можуть мати як позитивний, так і негативний результат, містити загрози, небезпеки та ризики, що можуть сприяти виникненню деструктивних форм поведінки у учасників освітнього процесу. Для протидії таким змінам необхідно, щоб освітнє середовище навчального закладу було захищеним і безпечним, для чого потрібна своєчасна підготовка й організація профілактичних заходів з урахуванням дистанційної форми навчання та необхідності підтримки емоційного зв'язку, рефлексивного спілкування.

Професійна самореалізація багато в чому визначає задоволеність життям, на роботі людина отримує можливість задовольняти різні свої потреби, наприклад, у приналежності, в повазі від інших, пізнанні, у збільшенні своїх матеріальних ресурсів, які дозволяють бути більш самостійними та незалежними, підтримувати бажаний рівень життя тощо. Але разом з тим, у сфері професійної діяльності людина може стикатися з певними явищами, які мають негативний вплив на її особистість, благополуччя, ментальне чи навіть фізичне здоров'я. Одним із таких явищ є мобінг – специфічна форма поведінки на робочому місці, до якої вдається один працівник (або група) у ставленні до іншого працівника (або групи) і яка має на меті завдати останньому шкоди (образити, принизити, змусити почуватися нікчемою тощо).

Проблема насильства, зокрема ібулінгу, в закладах освіти є достатньо актуальною в сучасних науковихдослідження. Це пояснюється тим, що науковці намагаються узагальнитидієві підходи протидії булінгу з метою забезпечення реалізації основногозавдання закладу освіти – створити комфортні умови для розвитку,виховання та навчання. Науково доведений факт, що від того, вякійатмосфері здобувають освіту діти, залежить їхній

емоційний стан, їхнєздоров'я, їхнє бажання вчитися і відвідувати заклад освіти.

Актуальність дослідженняобумовлена необхідністю підготовки висококваліфікованих фахівців, здатних не тільки протидіяти мобінгу та булінгу у професійній діяльності, а й профілактувати означені явища, знати, як діяти в нестандартних ситуаціях, працювати в колективі заради спільного результату.

Психотравмуюча подія у професійній діяльності провокує форму незвичних подій, які суттєво порушують базальне почуття безпеки людини в умовах професійного середовища, її віри в те, що професійна діяльність організована у відповідності до певного порядку й піддається контролю. Тому психотравмуюча ситуація розглядається нами як особлива детермінанта ризиків професійного здоров'я працівника. Наслідками надмірного й тривалого негативного впливу ризиків можуть стати ознаки різноманітних порушень професійного здоров'я і, головне, руйнація індивідуальних сенсів професійного буття працівника, що прямо й опосередковано визначають ціннісне наповнення суб'єктивної картини життєвого шляху особистості з точки зору його поділу на життя «до і після» руйнівного впливу.

У професійному середовищі психотравмуюча ситуація може виявлятися у вигляді мобінгу (від англ. «to mob» – буквально: нападати зграєю, труїти). Мобінг – психологічне насилля (або за визначенням Х. Леймана – психологічний терор), нанесення моральної шкоди, активне моральне переслідування окремої особистості протягом тривалого періоду часу на робочому місці. У спрощеному розумінні мобінгом називається явище, коли людина прямо чи опосередковано піддається емоційному насильству, її постійно принижують і часто висувають до неї несправедливі звинувачення. Наслідком цього завжди стає психологічна травма і звільнення працівника [49].

Отже, у ситуації мобінгу професійне середовище не просто агресивно впливає на працівника, воно завдає руйнівного впливу індивідуальним сенсам професійного буття особистості, зумовлюючи професійні ризики здоров'я працівника.

Проблема психологічного насилля у професійній діяльності вчителя представлена в наукових розвідках зарубіжних і вітчизняних дослідників (С. Дружилов, С. Запорожець, К. Колодей, О. Корабльова, М. Одінцова, С. Пакуліна, Н. Романова, І. Філіппова)[13,с. 111].Проблему мобінгу в освітньому середовищі висвітлили у своїх працях такі сучасні дослідники: Т. Алєксеєнко, М. Докторович, Н. Сайко, М. Шимановський та ін. [1, с. 47].

Наукові дослідження поняття мобінгу мають доволі коротку історію,але стають все більш поширеними у різних країнах світу. На сьогодніактивно вивчаються типи мобінгу і форми, у яких він може виявлятися [2; 12; 14; 15; 16], наслідки, які він може мати для окремих працівників,робочих колективів, організацій і суспільства в цілому [22; 26]. Все більшої актуальності набувають дослідження чинників,вплив яких може призводити до формування мобінгу на роботі, а такожшляхів і способів його подолання. Унашій країні проблемі мобінгу приділяється доволі мало уваги. Цестосується як загальної обізнаності людей у питаннях мобінгу, правовоїрегуляції випадків цькування, так і наукових досліджень, присвячених ційпроблемі. Разом з тим, спостерігається невтішна тенденція до збільшеннявипадків мобінгу на роботі. З огляду на це, актуалізується необхідністьтеоретичного вивчення соціально-психологічних чинників формування таподолання мобінгу на підприємстві з можливістю проведення емпіричнихдосліджень на цю тему в майбутньому.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці педагогічних умов формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності.

Об’єкт дослідження – процес формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності.

Предмет дослідження – формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності.

Для досягнення поставленої мети і перевірки гіпотези дослідження були поставлені такі з**авдання дослідження:**

1. Проаналізувати сутність і структуру понять «мобінг, булінг» у сучасній психолого-педагогічній теорії.

2. Охарактеризувати прийоми та засоби протидії та попередження мобінгу, булінгу у закладах вищої освіти.

3. Визначити педагогічні умови формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності.

4. Експериментально перевірити ефективність педагогічних умов щодо формування готовності майбутніх педагогів закладів вищої освіти до профілактики мобінгу та булінгу засобами тренінгу.

Методи дослідження: для розв'язання поставлених задач були використані взаємопов'язані і взаємодоповнюючі теоретичні та емпіричні методи для забезпечення можливості комплексного дослідження проблеми**,** а саме:теоретичні – аналіз, порівняння, систематизація поглядів дослідників на різні аспекти проблеми мобінгу та булінгу у професійній діяльності майбутніх педагогів; вивчення психологічної, педагогічної літератури для порівняння, зіставлення та аналізу теоретичних питань, визначення сутності основних понять – «мобінг», «булінг», «психологічне насилля», «педагогічний експеримент»; узагальнення теоретичних та експериментальних даних; емпіричні – діагностичні методи (анкетування, тестування); педагогічний експеримент для виявлення результативності експериментальної роботи; методи математичної обробки результатів – для аналізу результатів експериментальної роботи.

Теоретичне значення здобутих результатівполягає в тому, що проаналізовано проблему формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності.

Практичне значенняздобутих результатів полягає в тому, що матеріали дослідження можуть бути використані у педагогічній діяльності викладачів вищого навчального закладу а також при розробці програми курсів підвищення кваліфікації.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ МОБІНГУ ТА БУЛІНГУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Сутність і структура поняття понять «мобінг, булінг» у сучасній психолого-педагогічній теорії

Булінг (анг. bullying, bully) – це багатовіковий термін. У словнику «Мерріам-Вебстер» (Merriam-Webster, 2013) зазначено, що він виник у німецький мові близько 1538 року і вживався для позначення:

1) особи, яка проявляє агресію, б'ється, жорстоко поводиться, ображає або погрожує іншим, тим,хто зазвичай є слабшим, меншим, уразливішим;

2) хулігана;

3) особи, яка словами або силою примушує інших зробити що-небудь. Однак із плином часу з'явилися нові тлумачення булінгу, які почали використовувати дослідники, що, у свою чергу,призвело до виникнення певних розбіжностей [26, с. 121].

Автори «Енциклопедії міжособистісного насильства» (Renzetti, Edleson, 2008: 82) булінг трактують як «вид повторюваної та агресивної поведінки, покликаної створити відчуття страху і залякування потерпілого та заподіяння шкоди фізичному та/або психічному самопочуттю жертви» [26, с. 121].

Така поведінка передбачає фізичні напади, психологічне залякування, дражніння, соціальну ізоляцію і відчуження. Умовно булінг можна поділити на два види: прямий і непрямий. Прямий булінг проявляється у фізичних нападах і погрозах, які чиняться проти жертви з боку хулігана, а непрямий – у залякуванні, навмисній соціальній ізоляції та відчуженні жертви із групи однолітків. Зазвичай опертям булінгу є різниця наявних сил у хулігана і жертви, що дозволяє хулігану чинити булінг і не боятися розплати з боку жертви.

Дослідники булінгу у нашій країні термін «булінг» ототожнюють із «цькуванням». У Великому тлумачному словнику сучасної української мови «цькування» розглядається у значеннях: 1) перех. у ким і без додатка. Напускати собак на кого- небудь. Заганяти і вбивати звіра, дичину за допомогою собак; 2) перен., розм. переслідувати кого- небудь різними нападками, наклепами і таке інше, знущатись із когось. Підмовляти до ворожих дій, підбурювати проти когось.

Існує думка, що для позначення систематичного цькування однієї людини групою людей спочатку виник термін «мобінг», і лише потім – «булінг». Уперше термін «мобінг» ужив у 1958 році відомий зоопсихолог К. Лоренц для позначення специфічної поведінки звірів і птахів, які попереджають інших особин про наближення ворога і спільними зусиллями відганяють противника (гуси так відганяють лисицю, а ворони – яструба). На сферу людських взаємин термін був перенесений шведським лікарем П.-П. Ґайнеманом, який проводив дослідження у 1960–1970-х рр. Він описував і систематизував групову поведінку дітей у школі, яка часто набувала грубих форм і заходила настільки далеко, що часто призводила до спроб самогубства. У 1969 році була опублікована стаття П.-П. Ґайнемана у шведському журналі «Liberal Debatt», у котрій він уперше використав термін «мобінг» для позначення групового цькування в учнівському середовищі (пізніше вийшла друком його книга «Мобінг. Групове насильство серед дітей і дорослих»)[29, с. 174].

На сферу людських взаємин термін був перенесений шведським лікарем П.-П. Ґайнеманом, який проводив дослідження у 1960–1970-х рр. Він описував і систематизував групову поведінку дітей у школі, яка часто набувала грубих форм і заходила настільки далеко, що часто призводила до спроб самогубства. У 1969 році була опублікована стаття П.-П. Ґайнемана у шведському журналі «LiberalDebatt», у котрій він уперше використав термін «мобінг» для позначення групового цькування в учнівському середовищі (пізніше вийшла друком його книга «Мобінг. Групове насильство серед дітей і дорослих») [29, с. 175].

Усучасних термінах це явище було досліджене вченими зіскандинавських країн у 1980-х та 1990-х роках, а потім став предметомнаукових досліджень вчених із Західної Європи, США, Австралії та іншихкраїн. Поняття «мобінг» вперше ввів шведський психолог і лікар ХайнцЛейман у 1980-х роках. Він визначив мобінг як форму психологічногопереслідування на робочому місці, коли група осіб, а не окремий керівник,націлюється на жертву та переслідує її протягом певного періоду часу знаміром виштовхнути її з робочого місця. Під час навчання співробітників нарізних підприємствах (у тому числі на одному з найбільших на той моментметалургійних заводів Швеції) він помітив неприємну тенденцію: кількістьтрудових колективів, де спостерігався особливий розкол, збільшувалася,внаслідок чого окремі співробітники зазнавали систематичної стигматизації,ставали жертвами несправедливого.звернень і посягань на свої права, а так ідії щодо них здійснювали їх колеги чи керівники[12, с. 70].

Федеральна агенція міністерства охорони здоров'я США «Центри контролю і профілактики захворювань» (BullyingSurveillanceAmongYouths, 2014) пояснює булінг як «будь-яку небажану агресивну поведінку з боку іншої молоді чи групи молодих людей, які не є братами і сестрами та поточними партнерами на побаченнях, що супроводжується спостережуваним або уявним дисбалансом сил і повторюється кілька разів або з високою ймовірністю». Булінг може завдати шкоди або страждання цільовій молоді, зокрема фізичної, психологічної, соціальної чи освітньої шкоди. Поширені такі види булінгу: фізичний (удари, штовхання, підніжки), вербальний (лайка, дражніння), соціальні (поширення чуток, виключення із групи, пошкодження майна потерпілого). Булінг також може відбуватися за допомогою цифрових технологій, у такому разі його називають «кібербулінгом»[2].

На думку Е. Роланда, булінг –це «тривале фізичне або психологічне насильство, яке здійснюють окремі особи або група осіб,спрямоване проти особи, нездатної захистити себе у реальній ситуації». Подібне визначення даєі Л. Потапова , яка розглядає булінг як «тривале насильство, фізичне чи

психологічне, що здійснюється однією людиною чи групою, спрямоване проти людини, неспроможної захиститись у цій ситуації» [5, с. 34].

І. Кон розуміє булінг як залякування, приниження, цькування, фізичний чи психічний терор, спрямований на те, щоб викликати в іншої людини страх і цим підпорядкувати її собі.

Д. Соловйов указує на те, що булінг у школі є деструктивним способом реалізації природної потреби спільноти підлітків у формуванні внутрішньої групової структури класу, що базується на принципі домінування[38, с. 74].

У дослідницьких колах найбільш знайомим і широко цитованим є визначення булінгу Д. Олвеуса (Olweus, 1997: 496), який спочатку запропонував його у 1970-х роках і повторно використав у праці «Булінг у школі: що ми знаємо і що можемо» (1993). Зокрема Д. Олвеус зазначає: «Я даю визначення булінгу і віктимізації таким чином: учень зазнає знущань чи віктимізації, коли він упродовж якогось періоду неодноразово підлягає негативним діям із боку одного чи кількох інших учнів» [51, с. 498].

Окрім того, Д. Олвеус додатково уточнює характеристики свого визначення, а саме: булінг це негативні дії, за яких хтось навмисно завдає травми чи дискомфорту іншому. Негативні дії можуть проявлятись як у фізичному контакті, вербальним чи іншими способами, так і знаходити своє відображення у формі непристойних жестів або навмисного виключення із групи. Для застосування терміну «булінг» також має бути дисбаланс сил (асиметричне владне співвідношення). Булінг характеризується такими критеріями, як агресивна поведінка чи навмисне заподіяння шкоди, яке неодноразово відбувається у міжособистісних стосунках[51, с. 499].

Відповідно до Закону України від 18.12.2019 № 2657 – VIII Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькування) Булінг (цькування), тобто діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно

інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого[21].

У Законі України "Про освіту" (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 38-39, ст. 380): булінг (цькування) - діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого[21].

Типовими ознаками булінгу (цькування) є:систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін - кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності);дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого"

О. Кормило акцентує увагу на тому, що булінг в освітньому середовищі може відбуватись як на шкільній території, так і поза її межами. На території школи це частіше трапляється у неконтрольованих місцях під час перерв або у позаурочний час. Таким чином, розглянувши підходи до розуміння феномена булінгу, ми можемо констатувати, що головними його ознаками є: систематичність (повторюваність) діянь (бездіяльності); наявність кривдника, потерпілого і спостерігачів (свідків), а також нерівність сил або статусу у кривдника і потерпілого. В українському законодавстві існують ще чіткі обмеження віку жертви булінгу (малолітня чи неповнолітня), а також середовища суб'єктів булінгу – учасників освітнього процесу. Однак жоден із підходів не враховує мету булінгу, тобто є ознаки та характеристики булінгу, але немає цілі. Для чого кривдник обирає жертву і регулярно її цькує? На нашу думку, іманентною сутністю булінгу є бажання принизити особу. Адже у випадку булінгу кривдник не отримує насолоди від нанесення тілесних

ушкоджень жертві, псування її майна чи задоволення своїх сексуальних потреб. Цькування чиниться саме задля приниження, а вже методи цькування характеризують вид булінгу[29, с. 174].

Відповідно до Закону України від 16.11.2022 № 2759 –IX про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) 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[21].

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в 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.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду[21].

Х. Лейнман запропонував визначення «мобінгу» (також відомого як «психологічний терор») у робочому середовищі на основі результатів досліджень. Це передбачає вороже та неетичне спілкування, яке систематично використовує один або більше співробітників щодо колеги. До дій, пов'язаних з мобінгом, відносяться перешкоджання працівників і можливості самовираження, псування його репутації та заподіяння фізичних ушкоджень. Такі дії відбуваються майже щодня протягом принаймні шести місяців, що призводить до значних психологічних, психосоматичних і соціальних страждань. Іноді це може бути взаємним, що призводить до того, що один учасник стає «вигнанцем» на своєму робочому місці. Сьогодні під мобінгом розуміють особливий вид поведінки на робочому місці, що проявляється у вигляді психологічного терору, коли особа або група осіб вдаються до дій, які перешкоджають жертві вільно виражати свої думки та підтримувати соціальні стосунки, супроводжуючи напади на своїх якості роботи та особистої репутації, що призводить до заподіяння шкоди їх професійному майбутньому та психічному здоров'ю[50, с. 119].

О. Орос вважає характерною відмінністю процесу мобінгу від інших форм насильства в освітньому середовищі є знешкодження (нейтралізація активної позиції) жертви та позбавлення шансу захистити за допомогою об'єктивних та суб'єктивних механізмів. Об'єктивні: кількісна та (або) фізична перевага моберів; систематичність знущань протягом тривалого часу (щонайменше тиждень). Суб'єктивні: почуття приреченості та невідворотності

насильства; почуття безпомічності; сором та безсилля. За спостереженням О. Орос, мобінг в освітній сфері – це складне явище, яке має не лише багатокомпонентну, а й багаторівневу структуру. Наслідки мобінгу для всіх безпосередніх учасників (мобери, жертви та свідки) вкрай негативні, а система процесу мобінгу в освітньому середовищі також включає викладачів, керівництво, сім'ї учасників. У систему включено норми, цінності, культуру та ефективність навчання здобувачів. Важливими у формуванні поведінки мобера є інтерпретація ситуації, постановка цілей та критерії оцінки інструментів їх досягнення. Ситуація відтворення мобінгу може підтримуватися легалізацією та ігноруванням насильства освітніми закладами[48, с. 143].

Елементом мобінгу в науково-педагогічній діяльності може виступати академічна недоброчесність, до прикладу привласнення творів, методичних розробок, сценаріїв виховних заходів тощо. Порушення професійної етики під час здійснення мобінгу є кричущим фактом академічної несумлінності. Також, на думку А. Кузьменко, «академічна доброчесність являє собою доволі багатовимірне і водночас абстрактне поняття, яке побудоване на низці цінностей, норм та правил із метою забезпечення толерантного та демократичного взаємовідношення між собою серед освітньо-наукових працівників та спрямоване на врегулювання конфліктів інтересів серед учасників вищої освіти». Відповідно до зазначеного, мобінг у закладах вищої освіти України вважаємо одним із порушень академічної доброчесності, оскільки це є проявом недотримання професійної етики у суб'єкт-суб'єктних відносинах.

Таке явище, як мобінг, не можна ігнорувати, йому краще заздалегідь запобігти, ніж потім активно з ним боротися. Серед організаційно-управлінських засобів запобігання мобінгу можна виділити такі: формування ефективної організаційної культури; керівник не повинен надавати у відкритій формі переваги нікому зі своїх підлеглих; підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; налагодження зворотного зв'язку «підлеглі – керівник»; формування прозорого механізму прийняття управлінських

рішень; розроблення посадових інструкцій із чітким формуванням службових обов'язків і розмежуванням повноважень співробітників; постійна діагностика наявності мобінгу та його реальних і потенційних жертв; жорстка позиціякерівництва щодо пліткарів і підбурювачів конфліктів тощо [48, с. 145].

Мобінг призводить до серйозних психологічних та психосоматичних захворювань, які роблять людину безсилою і руйнують її самооцінку, сіють сумніви у своїй компетентності. Мобінг має ефект доміно, адже негативно впливає не лише на жертву, а й на її найближче оточення: сім'ю, друзів, колег, з якими вона в дружніх стосунках. Аналіз міжнародного та вітчизняного досвіду свідчить про те, що проблеми мобінгу й булінгу є надзвичайно складними для подолання. Вони набувають розголосу тільки у крайніх проявах, в інших – є достатньо прихованими, та зазвичай не виходять за межі конкретної соціальної групи. В Україні працює інститут Освітнього омбудсмена, який захищає права учнів, студентів, освітян і науковців. Тож усім учасникам освітнього процесу слід завжди пам'ятати, що Конституція України визначає головною цінністю честь та гідність людини.

Хоча методи залякування і переслідування та їх динаміка надзвичайно різняться від випадку до випадку, певні параметри можуть бути встановлені, щоб класифікувати різні типи мобінгу, які відбуваються регулярно. Якщо обрати критерієм ієрархічну динаміку, яка існує між жертвою та її агресором, можна розділити мобінг на такі типи.

Таблиця 1.1

Типи мобінгу

№ п/п	Тип мобінгу	Характеристика
1.	Вертикальний висхідний мобінг	Вид домагань походить від особи або групи осіб в ієрархічному становищі, що поступається тому, що жертва, тобто підлеглі переслідують свого начальника.
2.	Вертикальний низхідний мобінг	Тип мобінгу є більш частим, і виникає, коли начальник ініціює мобінгові дії проти підлеглого. Асиметричні владні відносини між жертвою і агресором ускладнюють захист себе від домагань, або спілкуванням з однолітками або начальством, або звітуванням, оскільки це, швидше за все, означатиме звільнення переслідуваної людини.

Продовження таблиці 1.1

№ п/п	Тип мобінгу	Характеристика
3.	Горизонтальний мобінг	Дуже поширений тип мобінгу відбувається між працівниками одного рівня. Для цього може бути кілька причин, але зазвичай це відбувається, коли агресор виявляє асиметрію між ієрархічною позицією між ним і жертвою.
4.	Стратегічний мобінг	Стратегічний мобінг - це те, що відбувається на благо агресора. Будь то усунути конкурента для просування або усунути підлеглого, щоб вони не були замінені цим, цей тип мобінгу виділяється тим, що є розрахунковою стратегією, щоб усунути когось з робочого середовища або зношувати їх достатньо, щоб зупинити їх від незручностей.
5.	Збочений мобінг	Збочений мобінг відбувається тоді, коли у підбурювачів немає особливих підстав для того, щоб почати переслідувати жертву. Це характерно для певних патологічних особистостей. Важливо також відзначити, що у випадку жертв катувань вони вступають у такий вид практики психологічного насильства з єдиною метою отримати задоволення від завданих ними тортур і впливу, який вони мають на своїх жертв.
6.	Керуючий мобінг	У цьому виду мобінгу керівники погоджуються переслідувати працівника. Часто це вкрай неприємний досвід, через сильну асиметрію між повноваженнями в робочому середовищі, яка існує між жертвою та її агресорами. Загалом, такий вид мобінгу відбувається, щоб не дати підлеглому отримати будь-який вид компенсації на момент звільнення, оскільки саме потерпілий вирішить відмовитися від пільг звільнення, залишивши роботу на власних ногах.
7.	Дисциплінарний мобінг	Дисциплінарний мобінг виникає, коли особистість або дії жертви не вписуються в робоче середовище. Вона може бути вертикальною або горизонтальною, але виникає через різницю думок і способу дій між жертвою і його агресорами.
8.	Дискримінаційний мобінг	Причиною дискримінаційного мобінгу є дискримінаційне ставлення, засноване на етнічній приналежності, культурі, віці, статі, релігії, політичній ідеології, орієнтації, сексуальній орієнтації тощо. Тому це не мотивується будь-якою робочою причиною, а просто тому, що сталкер дискримінує когось у компанії через їх фізичний або культурний стан.
9.	Психологічний мобінг	Психологічний мобінг є найпоширенішою формою домагань на робочому місці, оскільки заснований на токсичних настроях, які не становлять фізичного насильства. Погрози, відкликання, образи, приниження, пустощі, емоційне насильство тощо. Все, що переслідує, але насправді не атакує, є частиною психологічного мобінгу, який в кінцевому підсумку виявляється надзвичайно руйнівним для психічного здоров’я жертви.

Продовження таблиці 1.1

№ п/п	Тип мобінгу	Характеристика
10.	Фізичний мобінг	Хоча психологічні домагання є найпоширенішими знущаннями на робочому місці, є випадки, коли моббінг може призвести до фізичного насильства з нападами сталкерів. Це не завжди, оскільки однією з найпоширеніших характеристик моббінгу є те, що він видає себе за підступного, не надаючи занадто багато ознак свого існування. Але в деяких випадках це домагання на робочому місці може проявлятися в фізичних нападах.
11.	Кібермоббінг	Під кібермобінгом ми маємо на увазі всі ті форми домагань на робочому місці, які відбуваються через Інтернет. Домагання на робочому місці можуть існувати або не існувати, але є домагання з боку чатів або соціальних мереж. Як правило, колеги жертви запускають кампанії приниження, сміються над жертвою, надсилають йому образливі повідомлення, роблять його недійсним через групи обміну повідомленнями тощо.
12.	Силовий мобінг	Силовий мобінг - це форма вертикальних домагань, в якій сталкер використовує своє привілейоване становище в компанії, щоб переслідувати свою жертву. Він використовує свою економічну, соціальну та робочу силу для токсичного контролю над одним або кількома своїми працівниками, але без будь-якої мотивації, крім того, щоб продемонструвати свою перевагу

Таким чином, мобінг може виявлятися у формі образ, пов’язаних із професійною діяльністю працівника (плітки, вияв неповаги до фаховості, наклепи, залякування, грубощі у ставленні), в емоційній формі (приниження, булінг (цькування), харасмент (переслідування, домагання), ізоляція та ін.), у формі вербальних чи фізичних дій, метою яких є нанесення психологічної або й фізичної шкоди іншому працівнику [12, с. 73].Також говорять про мобінг, який вчиняється свідомо, тобто є навмисним і цілеспрямованим, і який діється не усвідомлено, тобто є стихійним, про індивідуальний і груповий мобінг, про латентний і відкритий мобінг [2].

Мобінг як вид утиску та систематичних дій, спрямованих на приниження честі та гідності особистості під час виконання професійних обов’язків, став поширеним явищем у виробничих відносинах та має місце і в освітній діяльності закладів вищої освіти.

1.2. Організація протидії та попередження мобінгу, булінгу у закладах вищої освіти

Прояви насильства, в тому числі булінгу (цькування), можуть статися у закладі вищої освіти внаслідок різних причин. Щоб такі прояви траплялися якомога рідше і не переростали в системне явище, кожен заклад вищої освіти має розробити комплекс заходів для протидії булі мобінгу. Якщо булінг (цькування) все таки стався, дуже важливо допомогти всім учасникам знайти шлях до примирення, щоб вони могли надалі продовжувати навчатися і працювати в одному колективі.

Головне правило – діяти системно, спільно і злагоджено. Навіть найбільш небайдужий педагог не зможе подолати проблему булінгу, мобінгу самотужки. Це завдання для командної роботи, в якій кожен може зробити свій внесок, щоб його заклад освіти став простором безпеки і поваги як для здобувачів освіти, так і для викладачів.

У комплексному підході можна відзначити два ключові напрямки: управлінський і просвітницький. Управлінський підхід організовує та реалізує керівник закладу освіти.

Він включає в себе:

- здійснення аналізу ситуації у закладі освіти (фізичного та емоційно-психологічного середовища), зокрема шляхом опитування здобувачів освіти, педагогічний та адміністративний персонал щодо відчуття себе в безпеці під час роботи та навчання;

- вироблення офіційної позиції закладу вищої освіти щодо булінгу, мобінгу та інформування про неї всіх учасників освітнього процесу;

- розроблення правил поведінки для всіх – студентів, викладачів, допоміжного персоналу та інформування про них;

- визначення обов’язків та відповідальності учасників освітнього процесу щодо створення та дотримання безпечної поведінки в закладі вищої освіти;

Просвітницький підхід – це інформування, пояснення, формування

навичок толерантної та ненасильницької поведінки, спілкування та взаємодії всіх учасників освітнього процесу.

Розглянемо детальніше управлінський підхід або що може зробити керівник структурного підрозділу,керівник закладу освіти.

Для оптимізації своєї роботи керівник закладу освіти може призначити уповноважену особу з числа своїх заступників, яка буде відповідати за організацію та реалізацію заходів з протидії та попередження булінгу, мобінгу в закладі вищої освіти.

Насамперед, необхідно розробити разом з іншими працівниками закладу освіти наоснові проведеного аналізу ситуації план заходів для запобігання та протидіїбулінгу, мобінгу в закладі освіти. Розробити та запровадити порядок (чітку послідовність) повідомлення провипадок булінгу (цькування) чи підозру про його вчинення (тобто хто і куди можезвернутись), послідовність розгляду таких заяв та процедурунеупередженого розслідування обставин випадків булінгу, мобінгу у вашомузакладі. Всі працівники/працівниці, мають знати, що вониповинні повідомити про випадки булінгу (цькування), які їм стали відомі або про яківони підозрюють, повідомити керівника закладу освіти, або уповноважену особу, зателефонувати на гарячу лінію телефону довіри або одразу в поліцію. Це стосується всіх сторінбулінгу (цькування), в тому числі свідків або тих, хто знав про можливість вчиненнябулінгу (цькування).Коли керівник закладу вищої освіти отримує заяву про випадок булінгу,він/вона негайно повідомляє поліції, службі у справах дітей, батькам або законнимпредставникам неповнолітнього студента. Потім видає наказ, яким визначає склад комісії з розглядувипадків булінгу . Для кожного конкретного випадку слід визначатиновий склад такої комісії, аби забезпечити неупереджений розгляд випадку.Уповноважена особа або у разі її відсутності - особа, яка її замінює, до засіданнякомісії проводить розслідування та готує необхідні для засідання матеріали.(шляхом опитування учасників випадку, зясування наявності фото та відеофіксацій,підготовки висновку психологом тощо). Після завершення збору данихкерівникскликає засідання комісію з

розгляду випадків булінгу. Члени комісії на засіданні розглядають та аналізують матеріали,зібрані в результаті попереднього з'ясування обставин; визначають сторін булінгу(цькування), можливі причини та необхідні заходи для їх усунення; плануютьзаходи стабілізації психологічного клімату у колективі, формування емпатії міжсторонами булінгу та надання соціальних та психолого-педагогічнихпослуг сторонам булінгу в тому числі із залученням необхіднихфахівців із надання правової, соціальної та іншої допомоги тощо; формуютьрекомендації для педагогічних працівників закладу вищої освіти щодо доцільних методівнавчання та організації роботи зі сторонами булінгу.

До складу такої комісії можуть входити уповноважена особа та іншізаінтересовані особи (педагогічні працівники, практичний психолог, медичнийпрацівник та інші особи, представник студентського самоврядування) за рішенням керівника закладу вищої освіти. Головна ціль створення такої комісії - це не визначити, чи був випадокбулінгом чи одноразовим конфліктом (це може встановити лише суд), а розробитиплан подальших дій щодо вирішення ситуації в закладі вищої освіти, проведеннястабілізації психологічного клімату та створення безпечних умов для подальшогоспільного навчання сторін випадку в одному закладі освіти, уникнення рецидивів.Для досягнення ефективності запланованих заходів рекомендації комісії повиннівиконувати всі учасники освітнього процесу.

Дуже важливо також налагодити належну роботу психологічної службизакладу вищо освіти, переконатися, що практичний психолог та соціальний педагог, як ірешта працівників закладу освіти, мають необхідні компетентності, щобпопередити, виявити та протидіяти булінгу і мобінгу. Варто пам'ятати, що булінг негативно впливає на психічне здоров'я всіх сторін цього явища, томупсихологічна служба повинна надати необхідну підтримку, психологічну допомогута супровід усім сторонам випадку. Для цього можна запровадитиконсультаційні години у практичного психолога, соціального педагога, розміститискриньки довіри та інформацію про телефони довіри. Потрібно зробити так, щоб вся необхідна інформація була у відкритомудоступі,

а також була написана простою і зрозумілою мовою. Її потрібно розміститина веб-сайті закладу, дошці оголошень, поширити в соціальних мережах.

Всі педагоги, представники/представниці адміністрації та іншіпрацівники/працівниці закладу вищої освіти, мають пройтиінструктаж і бути поінформованими про:

- правила поведінки в закладі вищої освіти
- план заходів закладу освіти, спрямованих на запобігання та протидіюбулінгу, мобінгу;
- порядок реагування в закладі вищої освіти на випадки булінгу, моібнгу;
- порядок подання та розгляду заяв про випадки булінгу (цькування) або
- підозру про їх вчинення;
- діяльність комісії закладу вищої освіти з розгляду випадків булінгу (цькування);
- відповідальність осіб, причетних до булінгу (цькування).

Другий і рівноцінно важливий напрямок комплексного підходу – просвітницька робота. Принципи дотримання прав людини, толерантної поведінки,недискримінації, співробітництва та взаємоповаги рекомендовано зробитинаскрізними темами для тематичних заходів, зустрічей, виховних бесід, консультацій.

Шляхом залучення до просвітницької діяльностіпровідних фахівців, дослідників, професіоналів практиків з цих питань. В результатіпросвітницької роботи всі учасники освітнього процесу мають знати просвої права, обов’язки, відповідальність за булінг, мобінг, а також про те, якреагувати на випадки булінгу, мобінгу.

Також потрібно здійснювати постійний моніторинг результативності програмта заходів в закладі вищої освіти, щоб перевірити їх дієвість і, за потреби, вчасно вноситикорективи.

Доцільно нагадувати учасникам освітнього процесу про встановлені правила іпроцедури у випадках булінгу в рамках настановних та надихаючихзустрічей на початку кожного навчального року Якщо колектив

закладу вищої освіти немає чіткої спільної колективної позиції щодопроблеми булінгу, існує ризик, що кожен учасник освітнього процесубуде чинити відповідно до своїх уявлень та переконань. Адже дуже часто, колитрапляється булінг серед здобувачів освіти, педагоги обираютьпозицію «невтручання». Іноді конфлікти в студентському колективі вважаютьнормальним явищем, необхідним для самоствердження, проявом лідерських якостей. Зазвичай такий підхідпризводить до булінгу не тільки слабких і непопулярних здобувачів освіти,але і педагогів.

Тільки спільно з усіма учасниками освітнього процесу можна протистоятицьому явищу. Важливо, що запобігання булінгу в закладі освіти маєбути постійним системним процесом.

Позицію засновника (засновників) закладу вищої освіти щодо протидії тапопередження булінгу (цькування), яка має бути узгоджена із законодавством тадержавною політикою в цій сфері, доцільно внести в статут закладу вищої освіти з метоюїї закріплення та розподілу сфер відповідальності за її реалізацію, створеннябезпечного, вільного від дискримінації та насильства, інклюзивне освітнєсередовище, яке сприяє успішному навчанню і роботі. Обов’язки щодо протидії тапопередження мобінгу та булінгу в закладі вищої освіти потрібновключити до посадових інструкцій всіх працівників закладу вищої освіти. План заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу взакладі вищої освіти буде планом реалізації задекларованої в статуті позиції. Ці заходи мають сформувати переконання учасників освітнього процесу щодонеприпустимості мобінгу та булінгу в міжособистісних стосунках тамати прикладний (практичний) характер, тбто формувати не лише свідоменеприйняття булінгу, а й активну (дієву) позицію кожного.

План заходів має відповідати потребам і враховувати реальні ресурси закладу вищоїосвіти. План складають на основі вивчення соціально-психологічного клімату взакладі вищої освіти та обговорення його результатів з всіма учасниками освітньогопроцесу. Важливо також проаналізувати зібрану інформацію: які трапляютьсяконфліктні ситуації; коли це трапляється: під час

навчальних занять, перерви, упозанавчальний час; де саме вони відбувалися: в приміщенні закладу освіти, натериторії закладу чи поза її межами; що найчастіше є причиною конфліктнихситуацій; які найбільш вразливі категорії осіб є в закладі освіти; як бачать цюпроблему студенти, куратори, педагоги, інші працівники закладу вищої освіти тощо.

Заплановані заходи мають бути спрямовані на досягнення конкретнихрезультатів. Тобто, при плануванні кожного заходу важливо вирішити, якупроблему він має вирішити та визначити чіткий критерій його ефективності. Метоюпроведення заходів має стати не їх кількість, а рівень зменшення булінгута покращення загальної психологічної атмосфери в закладі. Чіткийвимірюваний критерій значно полегшить подальший моніторинг ефективностізапланованих заходівта дасть можливість оперативно коригувати план в залежностівід потреб.

У план заходів можна включити: тренінги, тематичні зустрічі та заняття, вебінари, круглістоли, бесіди, консультації, спільні перегляди та обговорення тематичнихвідеосюжетів всіма учасниками освітнього процесу щодо ненасильницьких методівповедінки та виховання, вирішення конфліктів, управління власними емоціями таподолання стресу, симуляційні ігри, театральні постановки тощо.

Важливо, щоб цей документ був у відкритому доступі і всі знали, де з нимможна ознайомитися.Профілактика булінгу та мобінгу є необхідним завданням для забезпеченняумов повноцінного розвитку особистості здобувачів вищої освіти, як майбутніх компетентних фахівців готових до надання допомоги собі та іншим у ситуаціях булінгу та мобінгу.

1.3. Педагогічні умови формування готовності майбутніх педагогів до

профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності

У процесі аналізу суті поняття «педагогічні умови», під час формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності, вважаємо за необхідне спочатку уточнити поняття «умови».

У тлумачному словнику української мови умову розуміють як необхідну обставину, яка робить можливим здійснення, створення утворення чого-небудь або сприяє чомусь. Умова розглядається як категорія, що виражає відношення предмета до оточуючих його явищ, без яких цей предмет існувати, розвиватися не може. Поняття умови розглядають як фактори (причину, дію, результат дії) завдяки яким має місце наявність об'єкту, явища, стану, процесу [42, с. 90].

Умови – це необхідні обставини, що забезпечують можливість здійснення освіти. У педагогіці умова – це обставина, фактор та сукупність заходів, що впливають на ефективність функціонування педагогічної системи [42, с. 91].

Опрацьовані наукові джерела свідчать про те, що поняття «умова» розглядається у полі дослідження багатьох наук: філософії, історії, соціології, психології, педагогіки. Умова є загальнонауковим поняттям, що визначає головним чином упорядкований комплекс заходів. У контексті досліджуваної проблеми особливого значення набувають ті доповнення до визначення «умова», які акцентують увагу на розвитку особистості. В науково-педагогічній літературі умови визначаються як: зовнішня обставина, що має істотний вплив на протікання педагогічного процесу, в тій чи іншій мірі конструйованого педагогом, який передбачає досягнення певного результату; результат цілеспрямованого відбору, конструювання та застосування елементів змісту, методів (прийомів), а також організаційних форм навчання для досягнення мети; внутрішня обставина, що виступають похідними завданнями відповідного педагогічного процесу та являють собою сукупність заходів, спрямованих на підвищення ефективності педагогічної діяльності; сукупність об'єктивних можливостей змісту навчання, методів, організаційних форм і

матеріальних можливостей її здійснення, що забезпечують успішне вирішення поставленого завдання; структурна оболонка педагогічних технологій чи педагогічних моделей.

Поняття «умови» тлумачать як філософську категорію, «в якій відображаються універсальні відношення речі до тих факторів, завдяки яким вона виникає та існує» [42, с. 91]. Також умови можна тлумачити як «необхідні обставини, які вможливлюють здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяють чомусь» [42, с. 92]. Умови становлять середовище, в якому виникає, існує й розвивається те чи інше явище або процес. Поза цим середовищем вони не можуть існувати. У психології під «умовами» розуміють сукупність явищ зовнішнього та внутрішнього середовища, що ймовірно впливають на розвиток конкретного психічного явища.

Своєю чергою О. Прохоров відзначає, що «педагогічні умови визначаються як взаємозалежні та взаємозумовлені фактори, що створюють у єдності середовище для організації навчального процесу і впливають на його якість та ефективність» [27, с. 98].

Н. Тверезовська [42] проводить умовний розподіл і виділяє кілька рівнів педагогічних умов. До першого рівня педагогічних умов відносить особистісні характеристики студентів, які детермінують успішність протікання навчально-виховного процесу. Другий рівень педагогічних умов – це безпосередні обставини реалізації процесу (навчання, виховання) – власне класичні педагогічні умови [42].

Отже, узагальнимо різні підходи до визначенняпоняття «умови»: це сукупність певних об’єктів,властивостей і відносин, які сприяють реалізаціїнаявних можливостей. Умови обов’язково впливають на хід та результат будь-якої діяльності.Цей вплив може бути як прямий, так і опосередкований.

Педагогічна система не може успішно функціонувати та мати розвиток без визначеного комплексу педагогічних умов.

Для підготовки здобувачів вищої освіти до професійної діяльності з

профілактики мобінгу та необхідно визначити саме ті, що сприятимуть успішному функціонуванню кожного компонента даного процесу.

У нашому дослідженні під педагогічними умовами ми розуміємо чинники, що зумовлюють оптимальну організацію навчання і впливаютьна продуктивність педагогічного процесу, тобто створюють організаційно-методичну систему формування вмінь майбутніх педагогів попереджатита протидіяти булінгу.

Такими педагогічними умовами нами визначені:

1) оптимізація навчального процесу шляхом упровадженнятренінгової технології;

2) усвідомлення студентами теоретичних засад організаціїпопередження і протидії булінгу і мобінгу;

3) оволодіння студентами засобами організації попередження і протидії булінгу.

Розглянемо зазначені педагогічні умови, які відображають системний підхід до формування готовності майбутніх викладачів попереджати і протидіяти булінгу і мобінгу.

1. Оптимізація навчального процесу шляхом упровадженнятренінгової технології. Одними із інноваційних технологій навчання увищій школі є тренінгові технології. Останнім часом тренінг як засібадаптації молодої людини до професійної діяльності отримав широкевизнання. Термін «тренінг» має низку значень: навчання, виховання,тренування. Наприклад, Ю. Ємельянов розглядає тренінг як «групуметодів, спрямованих на розвиток здібностей до навчання та оволодіннябудь-яким складним видом діяльності» [43, с. 246]. У центрі уваги –самостійне навчання учасників та інтенсивна взаємодія. Відповідальністьза результативність навчального процесу несуть однаковою мірою яквикладач, так і кожний учасник тренінгу. Слід зазначити, що тренінговітехнології є важливою складовою інтерактивного навчання. Зміст тренінгу– це тематика, що вивчається під час роботи [43].

Отже, в навчальному процесі вищої школи використання тренінгів

ітренінгових технологій стає все більш поширеним. Ці форми і методидопомагають студентам не тільки швидко та ефективно оволодітинеобхідними теоретичними знаннями, а й формують у студентів необхіднііім уміння інтерактивної взаємодії.

2. Усвідомлення студентами теоретичних засад організаціїпопередження і протидії булінгу і мобінгу.

Під час навчання узакладі вищої освіти майбутні викладачі повинні оволодіти вміннями з попередження і протидії булінгу і мобінгу.

Теоретичним підґрунтям формування готовності з попередження і протидіїбулінгу і мобінгу є знання про булінг і мобінг як проявів цькування, насильства;системна роботу і залученість усіх учасників освітнього процесу допротидії булінгу і мобінгу; розуміння місця та можливостей педагогів у системіпротидії булінгу.

До змісту системи необхідних знань належать: поняття булінг, види тапрояви булінгу, типові ознаки булінгу в мобінгу; наслідки булінгу і мобінгу, рекомендації, як здійснювати профілактику та як протистояти булінгу і мобінгу; діяльністьслужби порозуміння (медіації), поняття медіації, медіатора, характернихособливостей та етапів проведення у ЗВО.

На першому етапі створення системи –необхідно з’ясувати існуючі ресурси для впровадження системи протидіїбулінгу в ЗВО [43]. Це, насамперед, людські ресурси: педагогічніпрацівники та персонал, партнери закладу. Мають бути проаналізованіметодичні та матеріальні ресурси, локальні нормативно-правові документи. Впровадження нормативно-правової бази з протидії насильству та булінгу в закладі дошкільної освіти може відбуватися таким чином:

- внесення змін до Статуту, Правил внутрішнього розпорядку, доКолективного договору та в посадові інструкції; розроблення плану дій зпротидії мобінгу та булінгу в ЗВО;

- створення та затвердження єдиних правил поведінки в ЗВО для всіхучасників освітнього процесу;

На другому етапі необхідне проведенняциклу тренінгів, як для студентського так і для наявного педагогічного колективу ЗВО з протидії насильству мобінгу табулінгу [43].

Тренінг може поєднувати різні методи активного навчання. Студенти можуть брати участь у рольових іграх, які імітують реальні ситуації булінгу в колективі, обговорювати сценарії втручання в конфліктні ситуації, працювати в групах над вирішенням практичних завдань. Крім того, можна використовувати вправи на розвиток емпатії, щоб допомогти студентам краще зрозуміти почуття інших, а також вправи з розвитку асертивності — вміння висловлювати свою позицію без агресії. Такий тренінг дає можливість студентам висловлювати свої думки, ділитися особистим досвідом, ставити запитання та шукати шляхи вирішення ситуацій булінгуті мобінгу. Метою тренінгу є допомога студентам краще розуміти проблему булінгу і мобінгу, навчити їх конкретним діям для запобігання таким ситуаціям.

Таким чином, на цьому етапі повинне відбуватися підвищення поінформованостіучасників освітнього процесу про методи протидії булінгу через онлайннавчання, проведення очних семінарів, майстер класів, тренінгів,інформування на сайті, у соціальних мережах, інформаційних листівкахтощо.

3. Оволодіння студентами прийомами організації попередження іпротидії булінгу і мобінгу. В організації попередження і протидії булінгувизначальними є прийоми, які застосовує викладач та їх ефективність уреалізації даного процесу. Розглянемо «відновлювальну комунікацію» та її прийоми в організації попередження і протидії булінгу. «Відновлювальна комунікація – це вільний від маніпуляцій і тиску організований діалог, спрямований на розуміння самою людиною різних контекстів проблемної ситуації і прийняття ним самим відповідальності за пошук виходу з неї» [44, с. 79].

Таку комунікацію може організувати викладач з будь-яким учасникомбулінгу. Така комунікація дає змогу поглянути на ситуацію з інших сторін,відчути стан інших, передбачити наслідки, зробити вибір подальших дій.

У попередженні булінгу майбутній педагог повинен застосовувати дієвізасоби діагностики булінгу і мобінгу. Нині прийнято виділятитри провідних фактори, наявність яких дозволяє віднести особистість до групиризику:

1. Множинний стрес. Йдеться про те, що жертви цькування обтяженібезліччю проблем. Погане здоров'я, низький соціальний статус,незадовільні відносини з однолітками, великі сім'ї, виражене соціальненеблагополуччя, а також низькі компенсаторні можливості - все це дужехарактерно для жертв цькування.

2. Провокуючі особливості жертви. Так звані провокуючі жертви(provocative victims) - це досить неоднорідна група, які внаслідок їхособливостей на поведінковому рівні можуть бути дратівливим факторомдля більшості інших ровесників.

Фактично мова йде про феномен «іншості» в студентських колективах.«Незвичайна» манера мови, «незвичайний» сміх, «незвичайний» гумор іт.д. вже, з точки зору «звичайних» людей, може з'явитися достатнімприводом для негативного ставлення. Провокуючим приводом для початкуцькування може стати необережна поведінка такихздобувачів, наприклад, студент з лідерськими якостями випадково зачепив «спокійного» одногрупника.

3. Стигматизація - расові (національні як варіант) і фізичніособливості. Під останньою розуміють не тільки наявність явнихфізичних аномалій, наприклад, незвичайний тембр голосу, яскрава зовнішність і т.д. для певноїкатегорії можуть з'явитися спонукальним мотивом до цькуваннясвоїх одногрупників [43].

Дієвими засобами попередження та протидії булінгу і мобінгу, якими маєоволодіти і активно застосовувати майбутній педагог є:

1) навчання здобувачів освіти захисту від насильства та зловживань (відповідні

заняття і навчальні матеріали для студентів);

2) інформаційні матеріали (на сайті, стендах, соціальних мережах) щодо:толерантного виховання;удосконалення виховних методів;контакти для отримання допомоги в складних ситуаціях.

Отже, педагогічними умовами формування вмінь майбутніхпедагогів попереджати і протидіяти булінгу та мобінгу визначено:

1. Оптимізація навчального процесу шляхом упровадження тренінгової технології. Використання тренінгів і тренінгових технологійдадуть змогу студентам не тільки швидко та ефективно оволодітинеобхідними теоретичними знаннями з проблеми булінгу, а й сформують устудентів необхідні уміння попереджати та протидіяти булінгу та мобінгу в майбутній професійній діяльності.

2. Усвідомлення студентами теоретичних засад організації попередження і протидії булінгу Теоретичним підґрунтям формування досліджуваних умінь є система необхідних знань: поняття булінгу, види та його прояви, типові ознаки; наслідки булінгу, рекомендації, як протистояти булінгу; діяльність служби порозуміння(медіації), поняття медіації, медіатора, характерних особливостей та етапівпроведення у ЗВО.

3. Оволодіння студентами прийомами організації попередження і протидії булінгу та мобінгу. В організації попередження і протидії булінгу ефективними є прийоми відновлювальної комунікації: «активне слухання»,«Я - твердження»; прийоми рефлексивного слухання.

РОЗДІЛ 2
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО ПРОФІЛАКТИКИ МОБІНГУ ТА БУЛІНГУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Готовність майбутніх педагогів закладу вищої освіти до попередження мобінгу та булінгу

Визначення сучасного стану підготовки майбутніх викладачів до попередження та протидії мобінгу та булінгу потребує уточнення поняття «вміння майбутніх педагогів попереджати та протидіяти мобінгу та булінгу», обґрунтування рівнів означених умінь та діагностичного інструментарію для їхвизначення.

Аналіз психолого-педагогічної літератури показав, що термін «уміння», яке є одним із ключових у цілепокладанні навчальної діяльності та характеризує її результативність, різними дослідниками трактується неоднозначно. Серед багатьох дефініцій, зафіксованих у науковій психолого-педагогічній літературі, виділимо кілька основних підходів до визначення поняття «вміння».

Український педагогічний словник визначає вміння як «здатність належно виконувати певні дії, засновані на доцільному використанні людиною набутих знань і навичок» [10].

Упсихологічному словнику зазначається, що «сформоване уміння можестати властивістю особистості й умовою набуття нових знань, умінь інавичок, тобто показником інтелектуального розвитку особистості» [42,с.196-197].

Філософський словник трактує поняття «вміння» як «сплавнавичок та

знань, що визначає чіткість виконання будь-якої діяльності, іввважається засобом застосування засвоєних знань на практиці, це значно складніше утворення освіти, ніж навички або знання, взяті окремо» [51,с.296].

У Педагогічній енциклопедії відзначається, що «вміння – цеможливість ефективно виконувати дії відповідно до цілей й умов, за якихдоводиться діяти… Надбані людиною вміння не лише визначають якість їїдіяльності та збагачують її досвід, але й можуть стати свідченням рівнязагального розумового розвитку людини… Легкість і швидкістьоволодіння вміннями свідчать про високий рівень здібностей людини» [35,с.96]. О.Карпенко зазначає, що вміння є засвоєним досвідом здійсненнярізних способів діяльності, що забезпечуються сукупністю набутих знань інавичок [23, с. 365].

Отже,різноманітні підходи до тлумачення терміну “вміння” базуютьсяна спільному розумінні того, що це утворення є складним процесом, вякому формуються і закріплюються асоціації між завданнями та знаннями,що необхідні для виконання цих завдань.

Таким чином, у наведених вищевизначеннях дефініції «вміння», як важливого елементу освітньої функціїнавчання, є високий рівень їх усвідомленості й узагальненості, творчийхарактер і спрямованість на досягнення певних цілей і розв’язання задач.

Врезультаті ознайомлення з висновками теоретичнихнапрацювань учених можна стверджувати, що:

- вміння розглядаються як здатність особистості діяти на основіотриманих знань і досвіду;
- до складу вмінь входять розумові та практичні дії;
- кожному вмінню властива певна структура особистісних якостей івластивостей.

Таким чином, вміння майбутніх викладачів попереджати та протидіяти мобінгу табулінгу – це здатність планувати та реалізовувати заходи,способи, методи, спрямовані на виявлення, попередження, реагування навипадки булінгу з уникненням повторення випадку в окремому колективі та вЗВО в цілому.

До системи вмінь майбутніх вихователів попереджати та протидіятибулінгу належать:

1. Уміння підтримуватипозитивний клімат в колективі, групі. «Психологічнийклімат групи - це система відносин, що впливають на самопочуттяособистості і тим самим визначають спрямованість і характер діяльності, а,отже, і розвитку особистості. Він складається з стійких відносин групи долюдини, до справи, що об'єднує членів групи, до педагога / керівникагрупи, а також до подій, що відбуваються в групі і за її межами» [45, с. 57].

Клімат групи сприятливий, якщо відносини позитивні.Несприятливим стає психологічний клімат, як тільки відносини приймаютьнегативний напрямок.

2. Уміння діагностувати та визначати випадки мобінгу табулінгу. Не існуєпевного психологічного портрету жертви булінгу, який зміг би допомогтив діагностиці цієї травматичної ситуації у постраждалих. Фахівцям слід бутиуважними під час роботи з такими ознаками, вони є приводом длязвернення уваги на таку людину, чи групу людей. Найчастіше педагогистикаються з випадками булінгу, свідками яких вони стають самі за місцемїх роботи. Рідше, під час роботи зістудентами, вониможуть виявити у них переживання, пов'язані з уже минулим булінгом. Цевідбувається за умови успішної діагностики випадків цькування середоднолітків або ж, коли студенти самі повідомляють педагогів про своюпроблему [11].

3. Уміння реагувати на випадки мобінгу та булінгу. При встановленніфакту або підозри на існування ситуації цькування педагог / куратор повідомляє про ситуацію представнику адміністрації (декану, заступнику декана з виховної роботи) в письмовому вигляді за встановленою формою.Адміністрація спільно з психологічною службою установи приймаєрішення про невідкладність реагування на виявлений факт агресії. Длявизначення ситуації мобінгу та булінгу і його наслідків необхідний збір відповідноїінформації і проведення клініко-психологічного обстеження.

Збірінформації проводиться за наступними напрямами:

- від самого потерпілого;

- від можливих учасників знущань над жертвою;

- від свідків [45].

Принципами роботи з проблемою мобінгу табулінгу є

1. Конфіденційність - фахівці, що працюють з проблемою булінгуповинні гарантувати конфіденційність учасникам цієї ситуації (жертві,агресорові, свідкам). Це буде сприяти розкриття таких випадків вколективі.

2. Етапність (вивчення ситуації, підготовчі роботи всерединіколективу, згода учасників, вироблення програми допомоги, її реалізаціята оцінка).

3. Відмова від звинувачень кого-небудь з дорослих в допущеннівипадків мобінгу та булінгу.

4. Будь-яке насильство несправедливе і його можна запобігти,втрутившись в ситуацію.

5. Комплексність (облік всіх аспектів і участь різних співробітників вроботі).

6. Індивідуальний підхід в кожному випадку булінгу.

7. Особливу увагу слід звертати на випадки, коли дії кривдникастановлять небезпеку для життя і здоров'я інших або є порушенням закону.

Слід найретельнішим чином провести аналіз всієї отриманоїінформації. Внаслідок проведеного аналізу необхідно прояснити наступніаспекти:

- факти, що підтверджують наявність мобінгу та булінгу;

- його тривалість;

- його характер (фізичний, психологічний, змішаний);

- основні прояви булінг - що конкретно відбувалося, в яких формахвиражалося, хто в цьому брав участь;

- учасники (ініціатори і виконавці мобінгу та булінгу);

- мотивація учасників до булінгу;

- свідки і їх ставлення до подій;

- поведінку жертви (потерпілого);

- динаміка всього, що відбувається;

4. Уміння залучати студентів до попередження і розв’язання конфліктів.Часто самі студенти спроможні розв’язати конфліктні ситуації, а такожзупинити булінг. Для цього вони мають оволодіти необхідними знаннямита вміннями примирення. Удеяких закладах освіти набули поширення служби примирення (медіації).

2.2. Організація і методика проведення експериментального дослідження

Одним із важливих заходів профілактики насильства в освітньомусередовищі є формування у здобувачів освіти умінь і навичок розвитку іпідтримки здорових міжособистісних відносин. Для цього до навчального планузакладу вищої освіти необхідно включити програми, які навчають студентів навичкамкерування своєю поведінкою, шанобливого ставлення до однолітків і дорослих,конструктивного вирішення конфліктів, самостійного прийняття рішень.

На першому етапі дослідження, було проведено опитуванняз респондентами-студентами та респондентами-викладачами. Опитування булорозроблено нами самостійно. Воно проводилося у дистанційній формі.

Опитувальник містив 4 питання,з варіантами відповідей (так, ні). Для студентів та педагогівнадавався окремий опитувальник щодо випадків булінгу в освітньому середовищі закладу вищої освіти.

Опитувальник містив наступні питання длястудентів:

1. Чи є випадки булінгу у вашій студентській групі, на вашому курсі?

2. Чи спостерігаються прояви булінгу у вашійгрупі?

3. Чи відчуваєте ви прояви булінгу по відношенню до себе?

4. Чи знаєте ви як вберегти себе від проявів булінгу?

Щодо опитувальника для викладачів, то в ньому нами були запропоновані такі питання:

1. Чи спостерігаєте ви прояви відкритого булінгу серед студентів?

2. Чи спостерігаєте ви випадки прихованої агресії серед студентів?

3. Чи відмічається висока тенденція до конфліктів серед студентів?

4. Чи наявні у вас знання щодо ознак булінгу, його профілактики тазапобіганню студентському середовищі?

Другий етап нашого дослідження передбачав впровадження обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу.

Усіх учасників експерименту було розподілено на експериментальну (17 студентів денної форми) та контрольну (20 студентів заочної форми)групи. В контрольній групі освітній процес здійснювався традиційно, а вексперименталь ній групі – із застосуванням обґрунтованих педагогічнихумов.

Перша педагогічна умова – оптимізація освітнього процесу шляхомупровадження тренінгової технології, була реалізована черезвпровадження циклу тренінгових занять. Метою циклу тренінгів було знайомство слухачів з причинами виникнення булінгу та мобінгу, впливу цього явища на окрему особистість і студентський колектив в цілому, опрацювати практичні методи виявлення постраждалих та булерів, методами профілактики і втручання. Програма складається з теоретичного матеріалу (інтерактивних лекцій) і практичної складової – виявлення жертв булінгу або булерів, побудові стратегічних рішень та конкретних методів впливу на учасників булінгу, організації системної роботи в студентському колективі. У результаті навчання очікується підвищення професійної компетентності майбутніх педагогів. Завдання тренінгу:

- систематизувати знання щодо групових процесів і взаємостосунків студентської молоді взакладі вищої освіти;
- навчитися визначати групи ризику (жертв та булерів);
- ознайомитися з принципами організації системного протистояння

булінгу та мобінгу колективі;

– набути умінь проводити тренінг асертивної поведінки;

– ознайомлення з зарубіжним досвідом попередження і подолання булінгу та мобінгу.

Для проведення планомірної та систематичної роботи щодо ознайомлення здобувачів освіти зі своїми правами, для уникнення ситуацій їх порушення, для можливості захисту, відновлення порушених прав, поваги прав інших людей, сприяння формуванню високого рівня правової культури в експериментальній групі нами були використані такі інноваційні заходи з орієнтовною тематикою:

- тренінги, заняття з елементами тренінгу – це особлива інтерактивна форма навчання, під час якої людина максимально оволодіває новими знаннями,отримує нові навички, переглядає власні цінності та пріоритети, коригує, удосконалює та розвиває певні якості та властивості своєї особистості, обирає для себе такі форми та методи поведінки, які відповідають саме її ситуації та індивідуальності, за темами: «Насилля в сім'ї – актуальна проблема сучасного суспільства», «Торгівля людьми – як уберегтися від небезпеки», «Відкрите та ефективне спілкування. Попередження жорстокого поводження та насильства в сім'ї та молодіжному середовищі»[47, с. 114].

- форум-театри – це методика інтерактивної роботи, направлена на вирішення соціальних проблем, коли глядач перетворюється з пасивного на активного співучасника всього, що відбувається, за темами: «Обережно, мобінг! Причина та наслідки»,«Мобінг у трудових відносинах. Ненасильницьке спілкування як технологія побудови діалогу».

- мозковий штурм, брейн-стормінг – це один із найпопулярніших методів навчання і групової роботи, метод висування творчих ідей у процесірозв'язування проблеми, сеанси якого стимулюють творче мислення, за темами: «Обережно! Небезпека у соціальних мережах», «Протидія булінгу та мобінгу».

- робота в малих групах дає змогу студентам набути навичок, необхідних для спілкування та співпраці. Вона стимулює роботу в команді. Ідеї, вироблені

в групі, допомагають учасникам бути корисним одне одному. Висловлювання думок допомагає їм відчути особисті можливості та зміцнити їх, за темами: «Гендерна політика. Рівні права, рівні можливості», «Насильство та його види».

- печа-куча – це методологія презентації коротких доповідей, спеціально обмежених за формою і тривалістю, на неформальних конференціях, за темами: «Насильство в сім'ї. Гендерне насильство», «Безконфліктне спілкування».

- аналіз правових ситуацій – форма роботи, спрямована на традиційнерозв'язування задач за заданою проблемою, за темами: «Вчимося протидіятинасиллю», «Скажемо «ні» насильству в студентському колективі», « Нетерпиме ставлення доцькування».

- дискусії, дискусійні платформи – це форми колективного обговорення,мета яких виявити істину або знайти правильний розв'язок порушеного питаннячерез висловлення власних міркувань та зіставлення поглядів опонентів напроблему. Під час такого обговорення виявляються різні позиції, озвучуютьсяпротилежні думки, а емоційно інтелектуальний стимул підштовхує доактивного мислення, за темами: «Гендерна нерівність та протидія насильству»,«Насильство над жінкою в світовій класиці», «Світ без насильства».

- дебати – чітко структурований і спеціально організований публічнийобмін думками між двома сторонами з актуальної теми: «Я проти булінгу»,«Що я знаю про мобінг?».

-рольові ігри – розігрування правової ситуації у ролях. Мета розігруванняправової ситуації, за ролями – визначити ставлення до конкретної життєвоїситуації, набути досвіду шляхом гри. Ігри за темами: «Як не стати жертвоюцькування».

- відеолекторії – одна з нових форм роботи, що являє собою перегляд тастворення фільмів, відеороликів та соціальної реклами, за тематикою: «Жертва»,«Якщо я не повернусь», «Домашнє насильство», «Про права людини таправозахисну діяльність в Україні», «Чи знаєш ти права людини?», «Що такенасилля?», «Толерантність» «Відповідальне батьківство», «Мій дім –

мояфортеця», «Яку поведінку вважати насильницькою?», «Домашнє насильство – це як?

- мікрофон – метод надає можливість кожному сказати щось швидко, почерзі, відповідаючи на запитання або висловлюючи свою думку чи позицію, затемами: «Виявлення жертв булінгу, мобінгу», «Видицькування та методи боротьби з ним», «Що робити коли Ви постраждали відбулінгу та мобінгу?».

- тематичні просвітницькі тижні, акції – заходи соціальногоспрямування, метою яких є виховання відповідального ставлення студентів довласного життя із залученням якнайбільшої кількості учасників, за темами: «Небудь байдужим», «16 днів проти насильства».

- ковóркінг (англ. Co-working – спільно працювати) – це модельорганізації роботи, що характеризується гнучкою організіцією робочого просторуі прагненням до формування єдиної спільноти та внутрішньої культури учасників,які мають можливість спілкуватися, обмінюватися ідеями та допомагати одинодному, за темою: «Як безпечно відстояти свої права».

- флешбек (англ. Flashback – спогад, зворотний кадр) – прийом, задопомогою якого можна підтримувати рівень інтересу до гри, інструмент длябільш повного розкриття характеру і мотивації учасників, за темою: «Історії зминулого».

- медіації однолітків – альтернативна форма вирішенняконфліктів за участю третьої нейтральної сторони – медіатора, який допомагаєсторонам дійти взаємоприйнятого рішення у конфлікті.

- круглі столи, семінарські заняття, конференції, за темами: «Оберижиття без насильства і агресії» «Робота «Гарячої лінії» з питань протидіїнасильства».

-організація консультативних пунктів, де всі учасники освітньогопроцесу можуть отримати консультації практичного психолога, соціальногопедагога, юриста, де можна провести зустрічі з фахівцями, які здійснюютьсупровід постраждалих від насильства.

Такі колективні форми й методи освітньої роботи охоплюють одночасновелику кількість студентської молоді, сприяють створенню

позитивного настрою.

На третьому, останньому етапі нашого дослідження, було проведеноконтрольне опитування з респондентами-студентами тареспондентами-викладачами Запорізького національного університету.

Опитування також проводилося у дистанційній формі. Опитувальникостаннього, контрольного етапу дослідження відповідав зразку опитувальника,який використовувався на першому його етапі.

Для того, щоб визначити вплив соціально-профілактичних заходів напрояви булінгу, мобінгу у освітньому середовищі закладу вищої освіти, переглянемо тапорівняємо результати опитування студентів та викладачів до та після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу.

Почнемо із перегляду результатів студентів.Звернемо увагу на відмінність відповідей студентів наперше питання опитувальника «Чи є випадки булінгу у вашій групі, на вашому курсі?» (див. рис.2.1.).

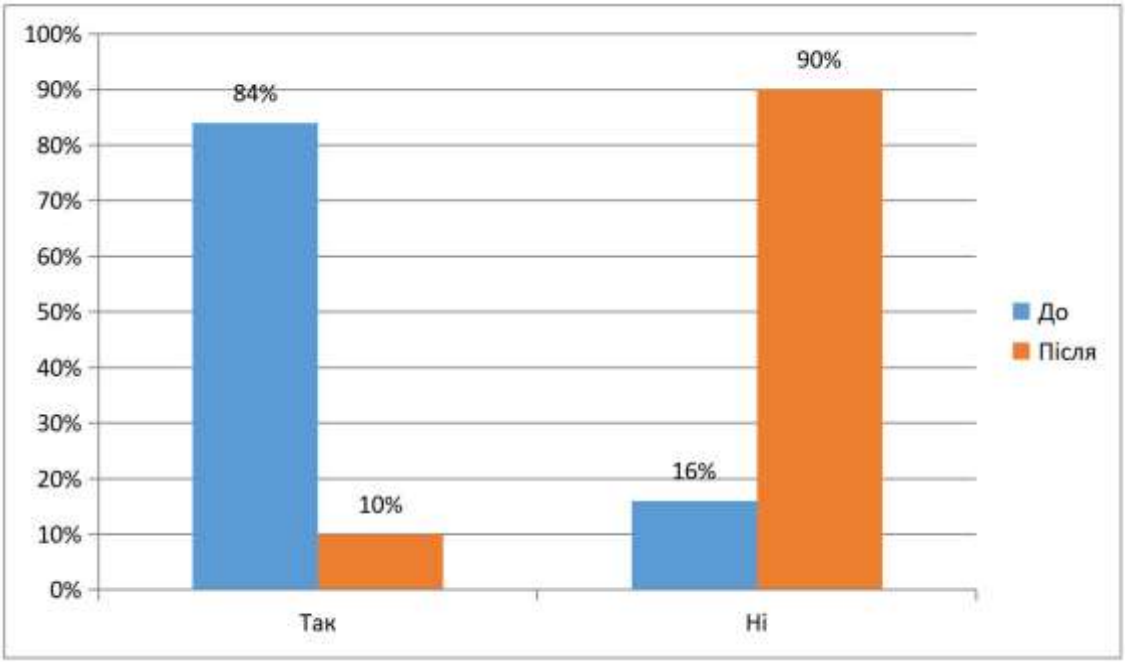


Рис. 2.1. Наявність випадків булінгу у студентській групі (за результатами опитування студентів) до та після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати

прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу

За рис. 2.1. можемо побачити, що на першому етапі дослідження,84%респондентів підтверджували наявність булінгу студентськомусередовищі. 10% респондентів відповіли, що не помічали проявибулінгу в їх групі. Після впровадження системи системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу, 90% респондентів відповіли, що випадки булінгу у їх групі – відсутні. 16% респондентів-ще спостерігають булінг.

Розглянемо результати респондентів за питанням «Чиспостерігаються прояви булінгу у вашійгрупі?» до та після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу (див. рис. 2.2.).

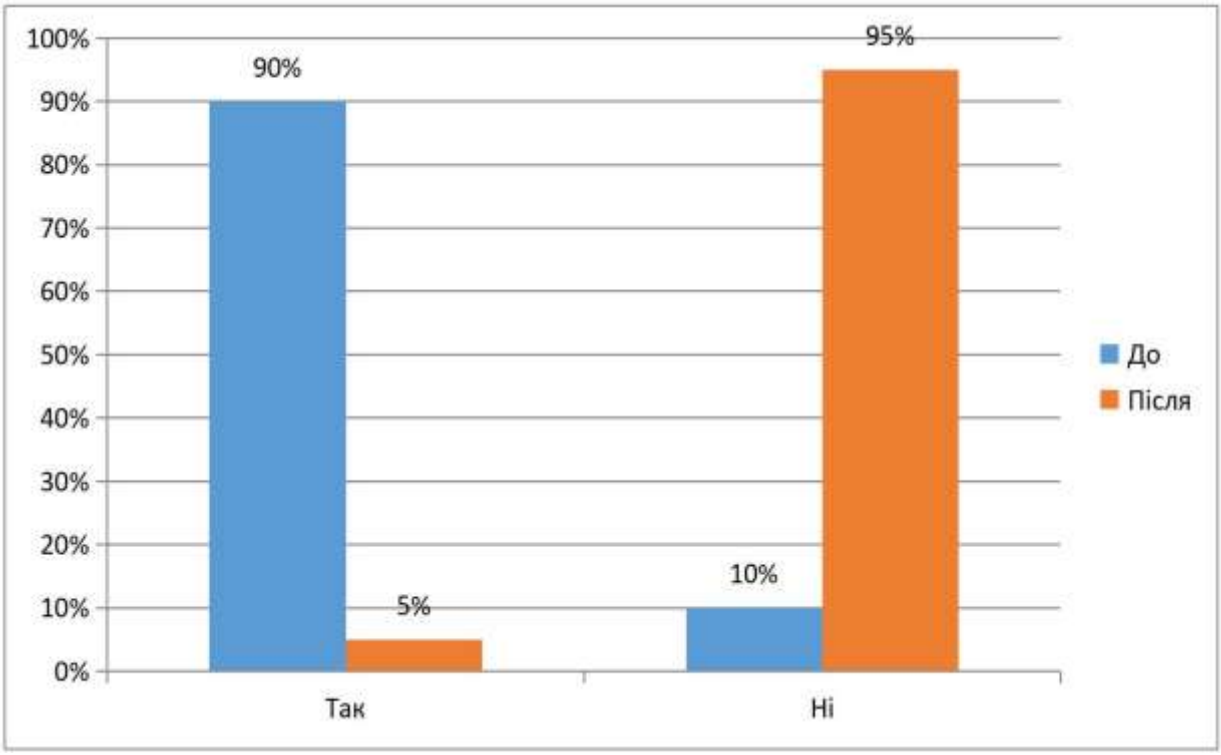


Рис. 2.2. Наявність випадків булінгу у групі (за результатами опитуваннястудентів) до та після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати

прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу

Згідно з рис. 2.2., 90% респондентів відмічали наявністьвипадків булінгу у своїйгрупі. 10% дали відповідь «Ні» на зазначенепитання. В той же час, післявпровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу, 95% респондентіввідмітиливідсутність випадків булінгу у групі. 5% респондентів відповіли на цепитання «Ні».

Переглянемо відповіді респондентів на питанняопитувальника «Чи відчуваєте ви прояви булінгу по відношенню до себе?» на першому та останньому етапі дослідження (див. рис. 2.3.).

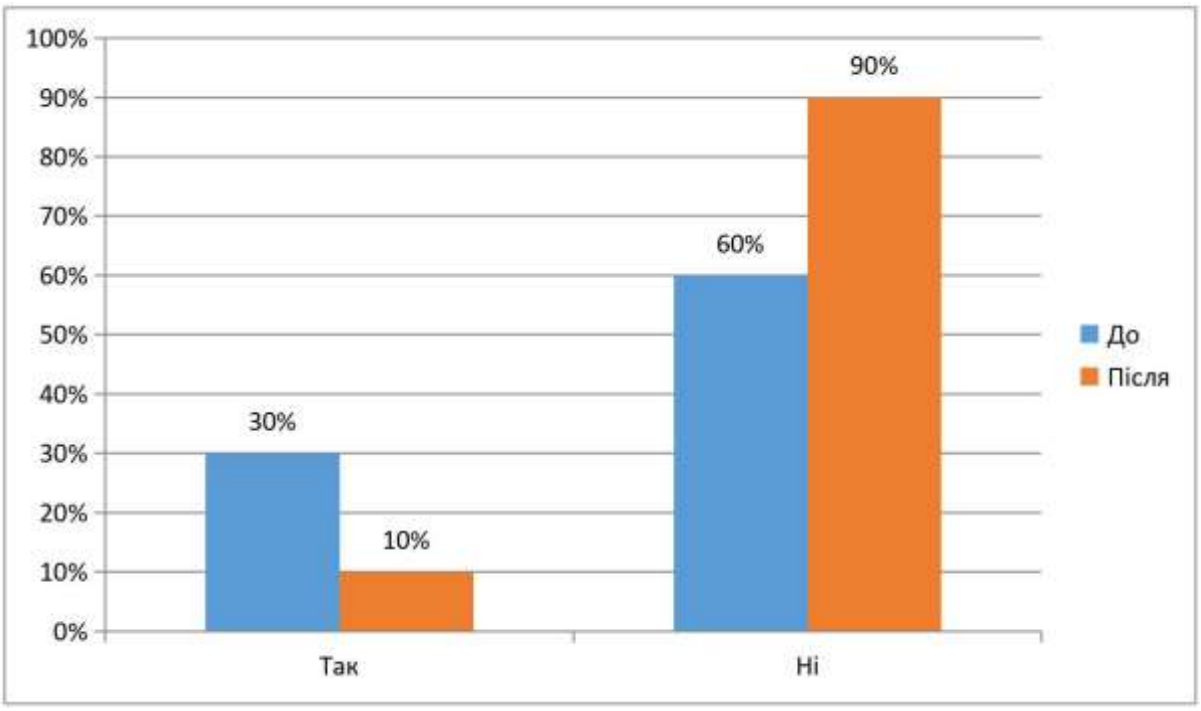


Рис. 2.3. Наявність відчуття проявів булінгу (за результатами опитування студентів) до та після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу

За рис. 2.3., можемо побачити, що на першому етапі дослідження, 30% респондентів відчували на собі проявибулінгу. 70% респондентів-відповіли на зазначене питання «Ні». Наостанньому етапі дослідження, можемо бачити

тенденцію до покращенняпроблеми булінгу. На зазначеному етапі дослідження,90% респондентів не відчувають на собі проявів булінгу. У 10% студентів цевідчуття залишилося.

Перейдемо до розгляду результатів респондентів запитанням «Чи знаєте ви як вберегти себе від проявів булінгу, мобінгу?» до та після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу(див. рис. 2.4.).

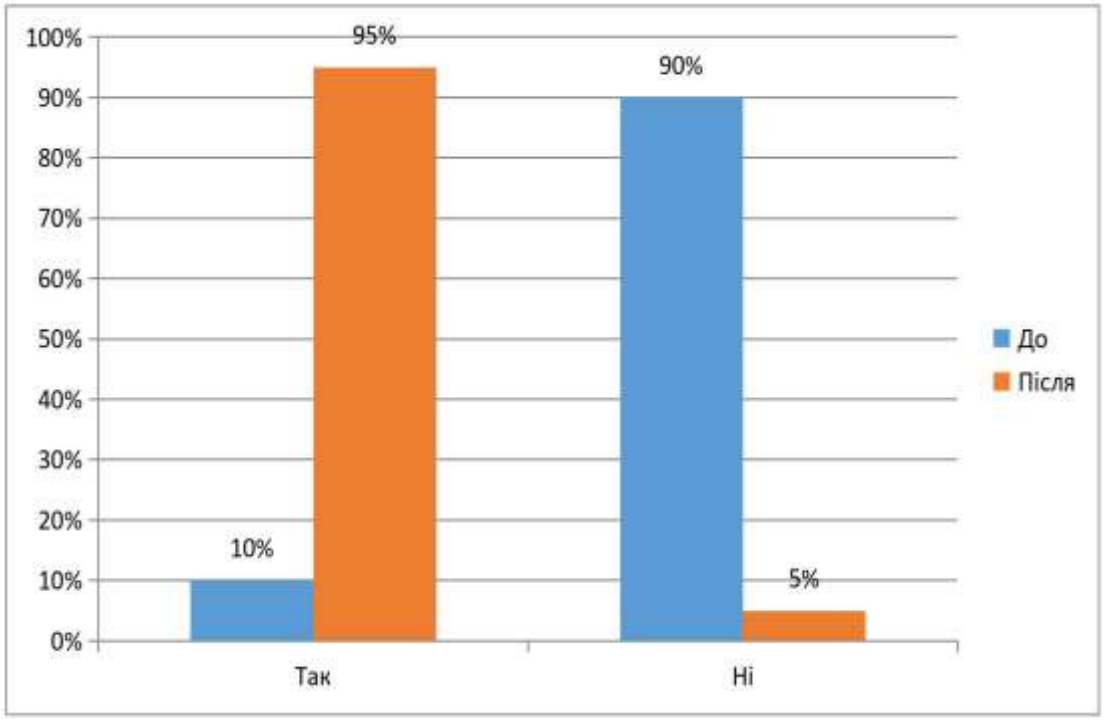


Рис. 2.4. Наявність знань та навичок щодо запобігання проявів булінгу, мобінгу (за результатами опитування студентів) до та після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу

За рис. 2.4. можемо спостерігати, що до впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу о булінгу, 90% респондентів не мали знань щодо запобігання проявів булінгу та мобінгу. Після реалізації профілактичної роботи, 95% студентів знають як запобігти булінгу та мобінгу та як діяти у зазначених ситуаціях.

Отже, за результатами опитування студентів, можемо відмітити позитивну тенденцію стану булінгу та мобінгу після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу: серед студентів знизилася тенденція до булінгу та мобінгу, респонденти отримали знання щодо запобігання його проявів.

Розглянемо результати опитування викладацького складу Запорізького нацыонального університету на першому та останньому етапі нашого дослідження. Почнемо із порівняння відповідей викладачів на питання «Чи спостерігаєте ви прояви відкритого булінгу серед студентыв?» на зазначених етапах (див. рис. 2.5.).

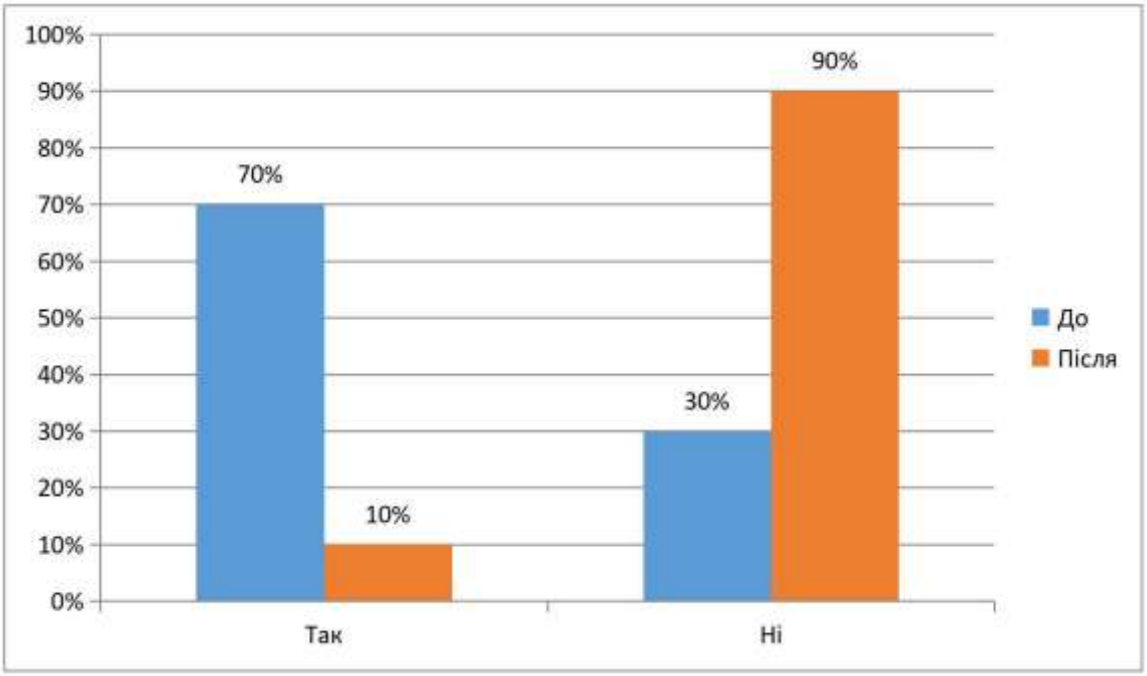


Рис. 2.5. Наявність проявів відкритого булінгу серед студентів (зарезультатами опитування викладачів) до та післявпровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу

Згідно з рис. 2.5., на першому етапі соціологічного дослідження,70% респондентів-викладачів спостерігали прояви відкритого булінгу серед студентів. 30% респондентів-викладачів відповіли «Ні» на зазначенепитання.

Після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу проблеми шкільного булінгу в підлітковому середовищі, можемо помітити, що90% викладачів не помітили прояви відкритого булінгу серед студентів. 10%педагогів відповіли на зазначене питання «Так».

Перейдемо до розгляду результатів респондентів-педагогів за питанням«Чи спостерігаєте ви випадки прихованої агресії серед студентів?» напершому та останньому етапі дослідження (див. рис. 2.6.).

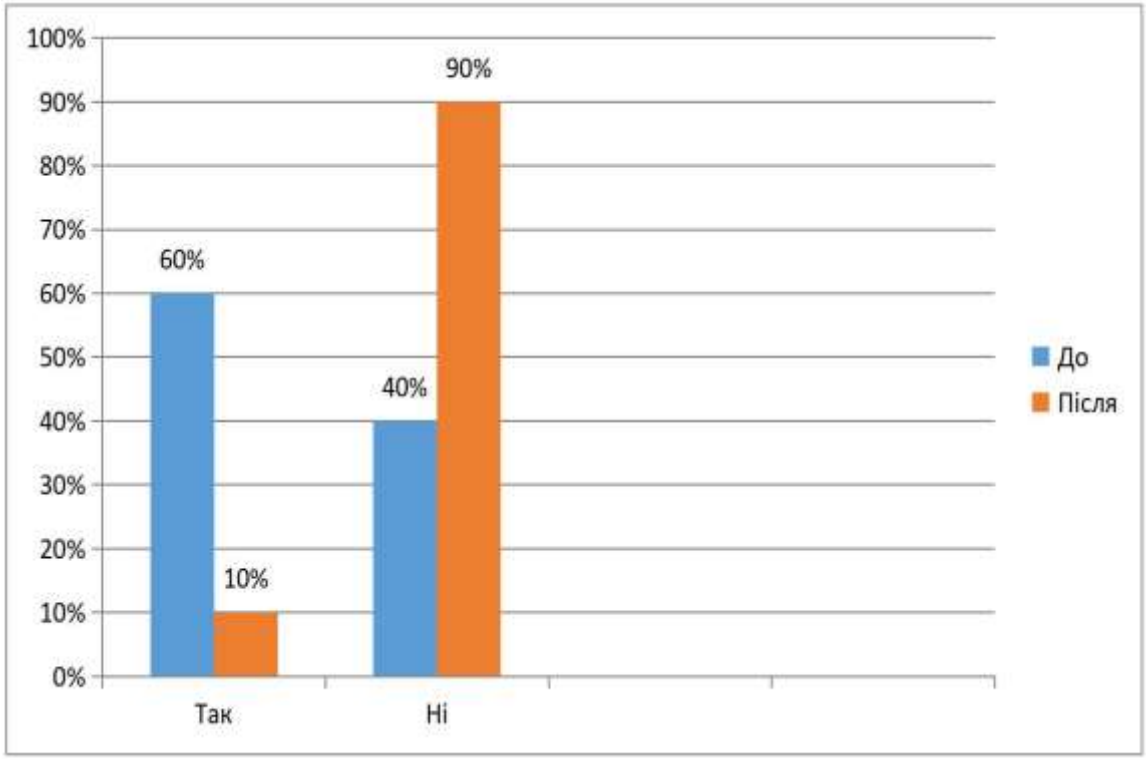


Рис. 2.6. Наявність проявів прихованої агресії серед студентів(за результатами опитування викладачів) до та після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу

За рис. 2.6. можемо побачити, що, на початку дослідження, 60% викладачів помічали прояви прихованої агресії серед студентів.40% респондентів-педагогів відповіли на зазначене питання «Ні». Післявпровадження профілактичних заходів, 90% респондентів-викладачів неспостерігають прояви прихованої агресії серед студентів у

освітньомусередовищі закладу вищої освіти 10% респондентів відповіли на питання «Так».

Переглянемо результати випробуваних педагогів щодо їх відповідей напитання опитувальника «Чи відмічається висока тенденція до конфліктів серед учнів підліткового віку?» на першому та останньому етапі дослідження (див. рис. 2.7.).

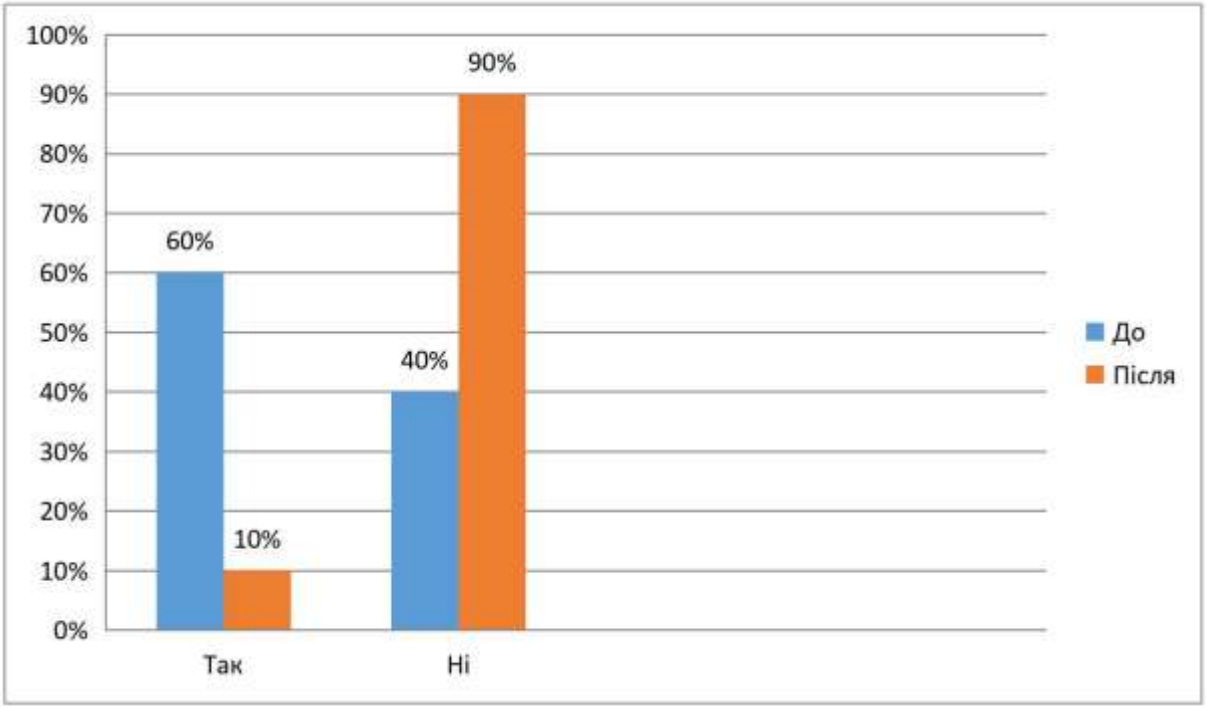


Рис. 2.7. Наявність високої тенденції до конфліктів серед студентів (за результатами опитування викладачів) до та після після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу

Згідноз рис. 2.7., можемо спостерігати, що до впровадження профілактичних заходів, 60% респондентів-педагогів відмічали високутенденцію до конфліктів серед студентів. 40% респондентів-викладачі відповіли на зазначене питання «Ні». Після впровадження профілактичних заходів щодо проблеми булінгу у освітньому середовищі закладу вищої освіти, 90% викладачів не спостерігають наявність високої тенденції доконфліктів серед студентів. 10% респондентіввідповіли на питання «Так».

Перейдемо до порівняння відповідей респондентів-викладачів напитання

«Чи наявні у вас знання щодо ознак булінгу, його профілактики тазапобіганню в студентському середовищі?» до та після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу (див. рис. 2.8.).

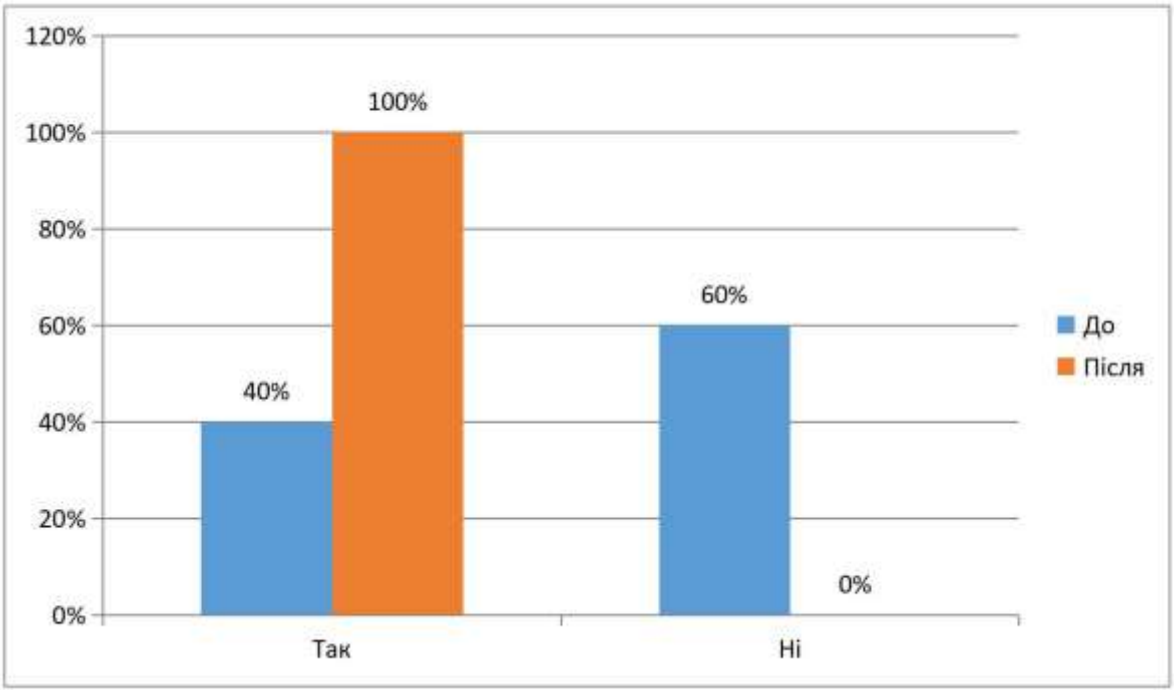


Рис. 2.8. Наявність знань щодо ознак булінгу, його профілактики тазапобіганню в студентському середовищі у педагогічного складуЗВО (за результатами опитування викладачів) до та після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу

За рис. 2.8. можемо побачити, що на першому етапі дослідження, наявність знань щодо ознак булінгу, його профілактики та запобіганню в освітньому середовищі закладу вищої освіти відмічали у себе 40% респондентів-викладачів. У 60% респондентів зазначені знання були відсутні або недостатні. В той же час, бачимо, що після впровадження профілактичних заходів щодо проблеми булінгу та мобінгу у освітньому середовищі ЗВО, 100%респондентів-педагогів вважають, що в них є достатній рівень знань щодо ознак булінгу, його профілактики та запобіганню в освітньому середовищі.

Отже, за результатами опитування викладачів Запорізького національного університету можемо відмітити, що після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу тенденція до проявів булінгу, мобінгу у освітному середовищі ЗВО значно знизилися, а педагогічний склад освітнього закладу отримав додаткові знання щодо профілактики булінгу та мобінгу.

2.3. Рекомендації щодо профілактики мобінгу та булінгу у закладах вищої освіти

В умовах соціалізації суспільства часто виникаютьконфліктні ситуації, особливо у сфері міжособистісних стосунків. Серед інших особливо актуальною останнім часом стає проблема мобінгу (знущання, цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, форма психологічного приниження). Інструментами мобінгу в студентському середовищі можуть бути такі як: приховування позитивної інформації про особу, ізоляція, свідоме і систематичне поширенняпринизливих пліток, безпідставна та негативна критика, висміювання, знецінювання досягнень і успіхів студента.

Зважаючи на те, що профілактичні заходи щодо запобігання проявівбулінгу є ефективними, нами було вирішено розробити методичні рекомендаціїдля студентів та викладацькому складу щодо вирішенняцього питання.

Можна виділити такі загальні поради щодозапобігання проявів булінгу, мобінгу та агресії:

1) прояв нетерпимості до будь-якої агресії та насильства;

2) розробка чітких правил щодо поведінки у ЗВО, які будуть мати змогупопередити та побороти прояви дискримінації;

3) володіння інформацією про ознаки танаслідки мобінгу та булінгу;

4) уважний та пильний розгляд кожного випадку проявів булінгу та мобінгу у освітньому середовищі;

5) обговорення та аналіз кожної ситуації, яка супроводжується наявністюнасильства, на їх основі повинні впроваджуватися дисциплінарні заходи;

6) постійне здійснення просвітницької роботи;

7) створення чіткого механізму конфіденційного повідомлення студентами, викладачами про факти проявів булінгу [5, с. 7].

Отже, важливими умовами профілактики булінгу, мобінгу у освітньому середовищі ЗВО можна вважати:

1. Чітко дотримуватися порядку реагування та інформування щодо мобінгу, булінгу. Це може забезпечуватися, задопомогою профілактичних заходів, виховних бесід, відповідних стратегійреагування щодо проявів агресії, конфліктів, мобінгу, булінгу.

2. Забезпечувати партнерську взаємодію адміністрації ЗВО зі студентами, викладачами,в процесі профілактики проявів булінгу. Це може відбуватися у виглядівиховних бесід, спільних профілактичних заходів тощо.

3. Організовувати процедури врегулювання в разі виявлення фактівбулінгу, мобінгу. Залучення служби примирення(медіації) або використання медіаційних технологій для вирішення конфлікту,відновлення відносин, довіри, а також відшкодування матеріального,психоемоційного (морального) та іншого збитку, завданого жертві.

4. Залучати спеціалістів. Мова йде про органи/установи системипрофілактики булінгу та мобінгу, представникивідомств, що забезпечують виявлення негативного впливу вмережі Інтернет.

5. Надавати інформацію студентам про служби допомоги. Це можуть бутиконтактні телефони уповноважених осіб закладу, окремих соціальнихорганізації та установ, які надають допомогу постраждалим від булінгу, мобінгу. Такождоцільним є оформлення скриньок довіри для студентів.

7. Проводити бесіди та відкриті розмови кураторів зістудентами. Для виконання цьогозавдання, педагогічному колективу необхідно опанувати правильні прийоми татехніки проведення бесід із жертвами булінгу, мобінгу. Для цього педагогамтреба дотримуватися партнерського, демократичного стилю спілкування зі студентами.

8. Створювати безпечне освітнього середовища в ЗВО, якехарактеризується наявністю безпечних умов для навчальної та трудовоїдіяльності, комфортного здійснення міжособистісної взаємодії задляформування в студентів та педагога почуття емоційного благополуччя тавідсутності проявів насильства, конфліктів, агресії та булінгу; передбачаєнаявність безпеки фізичного, психологічного, інформаційного та соціальногохарактеру усіх учасників навчально-виховного процесу [2, с. 98].

Можемо виокремити великий потенціал у профілактиці булінгуспеціально створеного інформаційного Інтернет-ресурсу «Інформаційнийпортал з протидії булінгу». Там міститься корисна інформація ддя студентів,фахівців з соціальної роботи, педагогів. Інформація маєпросвітницький характер. На сайті окреслені причини, види та негативнінаслідки булінгу, форми та методи його попередження. Також на зазначеномусайті можна знайти соціальну рекламу, спрямовану на профілактику таборотьбу з проявами булінгу, фільми, відео щодо проблеми булінгу усуспільстві [13; 70, с. 7].

Для того, щоб знизити випадки булінгу серед студентів, треба активновпливати на їх особистісний та соціальний розвиток. Це стосується розвитку:

1) емоційного інтелекту;

2) емпатії;

3) толерантності;

4) комунікативної компетентності;

5) формування адекватної самооцінки.

За окресленими напрямками особистісного розвитку студентів,

можутьпрацювати як педагогічний склад закладу вищої освіти, виховний відділ, органи студентського самврядування, адміністрація ЗВО. Для цього потрібно використовувати інноваційні форми таметоди роботи [4; 16].

Отже, можемо виділити наступні рекомендації педагогічному складузакладу освіти щодо запобіганню проявів булінгу у студентському середовищі:

1. Розробка правил освітнього середовища щодо нетерпимості доагресивної поведінки та проявів булінгу.

2. Наявність знань щодо ознак, профілактики та протидії булінгу у ЗВО.

3. Чіткий та ефективний зворотній зв’язок у кожному випадку булінгу восвітньому середовищі, з наявністю дисциплінарних заходів.

4. Здійснення просвітницької роботи щодо профілактики булінгу та мобінгу зі студентами та викладачами.

5. Забезпечення партнерської взаємодії педагогічного складу освітньогозакладу із студентами в процесі профілактики булінгу.

6. Спостереження за поведінкою студентів та її змінами.

7. Забезпечення допомоги жертвам булінгу за принципомконфіденційності, надання інформацію про організації та служби які надаютьдопомогу.

Таким чином, нами були розроблені методичні рекомендації студентам та викладацькому складу щодо профілактики булінгу та мобінгу в освітньому середовищі закладу вищої освіти. Зазначені рекомендації дозволять знизити тенденцію до випадківцькування в студентських колективах.

ВИСНОВКИ

Одержані в ході виконаного дослідження результати підтвердили припущення, покладене в його основу, а виконання завдань і досягнення мети дослідження дало підстави зробити такі загальні висновки:

1. У магістерській роботі здійснено теоретичний аналіз понять «мобінг, булінг» у сучасній психолого-педагогічній теорії, обґрунтовано сутність та структуру цих понять. Так, термін «мобінг» відповідно до Закону України від 16.11.2022 № 2759 –IX про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) - 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. Згідно «Енциклопедії міжособистісного насильства» (Renzetti, Edleson) термін «булінг» трактують як «вид повторюваної та агресивної поведінки, покликаної створити відчуття страху і залякування потерпілого та заподіяння шкоди фізичному та/або психічному самопочуттю жертви».

2. В дослідженні надано характеристику прийомів та засобів протидії та попередження мобінгу, булінгу у закладах вищої освіти. Розглянуто два ключові напрямки протодії мобінгу та булінгу як-от: управлінський і просвітницький. Управлінський підхід організовує та реалізує керівник закладу вищої освіти, який включає в себе:здійснення аналізу ситуації у закладі освіти (фізичного та емоційно-психологічного середовища), зокрема шляхом опитування здобувачів освіти, педагогічний та адміністративний персонал

щодо відчуття себе в безпеці під час роботи та навчання; вироблення офіційної позиції закладу вищої освіти щодо булінгу, мобінгу та інформування про неї всіх учасників освітнього процесу;розроблення правил поведінки для всіх – студентів, викладачів, допоміжного персоналу та інформування про них; визначення обов'язків та відповідальності учасників освітнього процесу щодо створення та дотримання безпечної поведінки в закладі вищої освіти. Просвітницький підхід – це інформування, пояснення, формування навичок толерантної та ненасильницької поведінки, спілкування та взаємодії всіх учасників освітнього процесу.

3. У роботі визначені та розкриті педагогічні умови формування готовності майбутніх педагогів до профілактики мобінгу та булінгу у професійній діяльності. Такими педагогічними умовами нами визначені:

1) оптимізація навчального процесу шляхом упровадженнятренінгової технології;

2) усвідомлення студентами теоретичних засад організаціїпопередження і протидії булінгу і мобінгу;

3) оволодіння студентами засобами організації попередження і протидії булінгу.

4. Була проведена експериментальна перевірка ефективності педагогічних умов щодо формування готовності майбутніх педагогів закладів вищої освіти до профілактики мобінгу та булінгу засобами тренінгу.На першому етапі дослідження, було проведено опитуванняз респондентами-студентами та респондентами-викладачами. Другий етап нашого дослідження передбачав впровадження обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу.

Усіх учасників експерименту було розподілено на експериментальну (17 студентів денної форми) та контрольну (20 студентів заочної форми)групи. В контрольній групі освітній процес здійснювався традиційно, а вексперименталь ній групі – із застосуванням обґрунтованих педагогічнихумов. За результатами опитування студентів, можемо відмітити позитивну тенденцію

стану булінгу та мобінгу після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу: серед студентів знизилася тенденція до булінгу та мобінгу, респонденти отримали знання щодо запобігання його проявів.

За результатами опитування викладачів Запорізького національного університету можемо відмітити, що після впровадження системи обґрунтованих педагогічних умов формування вмінь майбутніх педагогів застосовувати прийоми попередження та протидії булінгу і мобінгу тенденція до проявів булінгу, мобінгу у освітному середовищі ЗВО значно знизилися, а педагогічний склад освітнього закладу отримав додаткові знання щодо профілактики булінгу та мобінгу.

5. Було розроблено методичні рекомендації студентам та викладацькому складу щодо профілактики булінгу та мобінгу в освітньому середовищі закладу вищої освіти, які дозволять знизити тенденцію до випадків цькування в студентських колективах.

Загалом проблема мобінгу та булінгу в освіті і закладах вищої освіти зокрема залишається актуальною та болючою, потребує подальших пошуків шляхів вирішення, адже впливає на всіх учасників педагогічного процесу і може призвести до погіршення психологічного та фізичного стану «жертви» мобінгу і до зміни в негативний бік мікроклімату в колективі та призвести до спотворення педагогічного процесу в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алєксєєнко Т. Явища мобінгу й булінгу у взаємнах особистості та колективу. *Управління освітою: ЕМ*. 2019. № 3 (412). С. 47-53.

2. Алєксєєнко Т. Булінг і Мобінг - причини розвитку і шляхи профілактики. *Електронна бібліотека НАПН України*. URL: http://lib.iitta.gov.ua/712116/1/01_18_Алєксєєнко_Булінг_і_Мобінг_–Причини_розвитку_і_ шляхи_ профілактики.pdf.

3. Баханов К. О. Вища педагогічна освіта і наука України: історія, сьогодення та перспективи розвитку Запорізької області. Київ : Знання України, 2009. 431 с.

4. Болюбаш Я. Я. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти : навч. посіб. Київ : ВВП «Компас», 2008. 63 с.

5. Брухлей А. М. Булінг у підлітковому середовищі. *Психолого-педагогічні координати розвитку особистості*: матеріали IV Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Полтава, 1-2 черв. 2023 р.). Полтава, 2023. С. 34-38.

6. Булейко В. М. Організація виховної роботи у закладах освіти україни зпитань профілактики булінгу. *Актуальні питання методики викладаннязагальноосвітніх дисциплін в умовах реформування ЗФПО*: матер.Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 2 лист. 2021 р.). Київ, 2022.С. 59-63.

7. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи : метод. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 314 с.

8. Вітковська О. І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості. *Педагогіка і психологія*. 1998. Вип. 3. С. 171-179.

9. Гаврилов Е. В., Гудзинский М. М., Горбунова А. М. Модель взаємодії компонентів системи «викладач-студент» у замкненому стані. *Проблеми вищої школи*. 1994. Вип. 80. С. 16-25.

10. Головко М. В. Загальні тенденції та психолого-педагогічні проблеми запровадження сучасних технологій навчання. *Нові технології навчання*. 2001.

Вип. 30. С. 89-98.

11. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.

12. Гончарук В. В. Протидія мобінгу в трудових правовідносинах. *Вісник ХНУВС*. 2020. № 3 (90). С. 70-77.

13. Голярдик Н. А. Психологічні особливості впливу конкурентної поведінки на стосункита навчання студентів вищого навчального закладу : автореф. дис … канд. психол.наук : 19.00.07. Хмельницький, 2012. 16 с.

14. Демидович О. Мобінг немає національності : Емоційне насилля нароботі в Іспанії та країнах Європейського Союзу. *Профспілки України*. 2006. № 6. С. 21-24.

15. Дзюба Т. М. Мобінг як чинник руйнації професійного здоров'я вчителя. Психолого-педагогічні та політичні проблеми у трансформаційних процесах українського суспільства : матеріали ІІІ Всеукр. наук.-практ. конф. Кременчук, 2016. С. 111-114.

16. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я як умова успішної соціалізації працівника в ситуації мобінгу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 1 (8). С. 7-13.

17. Дорожко І. І., Малихіна О. Є., Туріщева Л. В. Насильство. Булінг. Проблема в запитаннях та відповідях : монографія. Харків : ВГ «Основа», 2019. 144 с.

18. Дубасенюк О. А., Ковальчук Н. І. Позиція педагога у процесі його взаємодії з учнями. *Проблеми освіти*. 1996. Вип. 6. С. 151-156.

19. Дьяченко Т. М., Драч І. І., Подушко Л. О. Використання нових технологій навчання як елемент стратегії освіти. *Нові технології навчання*. 2000. Вип. 25. С. 162-166.

20. Енциклопедія освіти / гол.ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

21. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» від 18 грудня 2018 року 2657-VIII.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/2657-19/print.

22. Запорожець С. О. Мобінг як психолого-педагогічна проблема. URL: http://s-journal.cdu.edu.ua/base/2008/v 3/v3pp116-118.pdf.

23. Іванів Л. Ю., Фірман В. М. Мобінг в трудових колективах. *Актуальні питання сучасної психології*. 2017. № 2. С. 114-116.

24. Інформаційний портал з протидії булінгу. URL: https://ayhunkoil13.wixsite.com/antibullyingportal.

25. Ішмуратов А. Т. Конфлікт і згода. Основи когнітивної теоріїконфліктів. Київ : Наукова думка. 1996. 190 с.

26. Кваша А. Булінг : поняття і сутність. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Вип 45, т. 2. С. 121-125.

27. Калошин В. Ф. Педагогіка співробітництва – основа гуманізації навчально-виховного процесу. *Проблеми освіти*. 1995. Вип. 2. С. 98-104.

28. Колодей К. Моббінг. Психотерор на робочому місці та методи його подолання. Харьків : Вид-во Гуманітарний Центр, 2007. 368 с.

29. Кормило О. Явище булінгу в освітньому просторі. *Проблеми гуманітарних наук. Психологія*. 2004. Вип. 35. С. 174-187.

30. Кубицький С. О. Деякі аспекти оцінки якості підготовки конкурентноспроможного фахівця в Україні та за її межами. *Проблеми освіти*. 2002. Вип. 27. С. 117-125.

31. Куряча С. В. Профілактика булінгу серед підлітків у закладахзагальної середньої освіти. *Сучасні реалії та перспективи соціальноговиховання особистості в різних соціальних інституціях* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22 лист. 2019 р.). Харків, 2019. С. 60-61.

32. Лещук Г. В. Соціальні аспекти проявів мобінгу у професійному середовищі. *Науковий вісник Ужгородського університету. Педагогіка. Соціальна робота*. 2019. № 1 (38). С. 165-167.

33. Найдьонова Л. Кібербулінг або агресія в інтернеті: способирозпізнання і захист дитини : методичні рекомендації. Київ, 2014. 80 с.

34. Панасенко Е. До визначення сутності поняття «педагогічний

експеримент». *Вища школа*. 2010. Вип. L. С. 54.

35. Пірен М. І. Основи конфліктології : навч. посіб. Київ : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 1997. 270 с.

36. Попелюшко Р., Бабич А. Теоретичний аналіз впливу життєвих обставин на прояви агресивної поведінки. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. Драгоманова. Психологічні науки*. 2023. № 21 (66). С. 61-69.

37. Попередження насильства в закладах освіти : методичний посібник для педагогічних працівників / упоряд. : І. Скорбун, Т. Слободян. Київ : Благодійний фонд «Здоров'яжінки і планування сім'ї», 2020. 104 с.

38. Протидія булінгу в закладі освіти: системний підхід : методичний посібник. / В. Л. Андрєєнкова та ін. Київ : ТОВ «Агентство «Україна», 2019. 132 с.

39. Скажемо булінгу ні! : методичний посібник / укл. Т. М. Соколенко. Слов'янськ : Вид-во Б.І. Маторіна, 2020. 62 с.

40. Сорока О. В. Сутність, наслідки і профілактика мобінгу у трудових колективах. *Modern directions of theoretical and applied researches*. 2013. № 19. С. 1-10.

41. Тінін Д. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університетувнутрішніх справ*. 2021. № 1. URL: https://doi.org/10.31733/2078-3566-2021-1-171-176.

42. Тверезовська Н., Філіппова Л. Сутність та зміст поняття «педагогічні умови». *Нова педагогічна думка*. 2009. № 3. С. 90-92.

43. Філіппова В. Д., Філіппова В. В. Мобінг і харасмент якдетермінанти міжособистісних відносин у структурах державногооргану. *Теорія та практика державного управління і місцевогосамоврядування*. 2019. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2019_1_36.

44. Хмельнична Т. Мобінг у студентському середовищі та шляхи профілактики. *Вісник Львівського університету. Психологічні науки*. 2019. Вип. 5. С. 79-85.

45. Цокур О. Я. Педагогіка вищої школи : навч.-метод. посіб. Одеса : Педагогічна література, 2002. 424 с.

46. Чередніченко Н. А. Мобінг і булінг у трудовому процесі. *Право і безпека*. 2012. № 3 (45). С. 285-288.

47. Шумакова Л. П. Мотиваційний тренінг як засіб активного соціально-психологічного навчання. *Нові технології навчання*. 2000. Вип. 25. С. 114-120.

48. Ядловська О. С., Кузьменко А. О. Мобінг як різновид академічної несумлінності. URL: http://habitus.od.ua/journals/2024/61-2024/27.pdf.

49. Bullying Surveillance Among Youths : Uniform Definitions for Public Health and Recommended Data Elements. URL: https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/Bullying-Definitions-FINAL-a.pdf.

50. Leymann H. Mobbingand Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. 1990. № 5. P. 119-126.

51. Kirel C. Psychological Harassment (Mobbing) in Organizations and Management. Eskişehir : Anadolu University Publications.

52. Olweus D. Bully/victim problems in school: Facts and intervention. *European Journal of Psychology of Education*. 1997. № 12 (4). P. 495-510.

53. Petersen L. What Is Mobbing at the Workplace? 2019. URL: https://smallbusiness.chron.com/mobbing-workplace-43426.html.