

## Section: Psychology

# ЦЬКУВАННЯ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

**Спринська Зоряна**

к. психол. н., доцент

**Брегін Марія**

магістр психології

Кафедра психології

Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

Цькування – це форма психологічного насильства, яке характеризується систематичним, довготривалим та недружнім ставленням однієї або декількох осіб до іншої особи (жертви) у робочому, навчальному або іншому соціальному середовищі. Це може включати різні форми насильства, такі як знущання, ізоляція, інтимність та інші негативні дії, спрямовані на психологічне або емоційне ушкодження жертви.

Основна особливість цькування в тому, що це не випадкові або одноразові дії, а систематичні та довготривалі погані стосунки, які можуть тривати протягом тривалого часу [2]. Мобінг може мати серйозні наслідки для жертви, такі як стрес, депресія, тривожні розлади, зниження самооцінки, а також фізичні проблеми. Він також може негативно впливати на професійну діяльність та особистий розвиток жертви.

У контексті педагогічного колективу мобінг може проявлятися у формі психологічного тиску, образ, ізоляції, шкідливих чуток, поширення чуток, спроб підірвати авторитет тощо. Він може мати серйозні наслідки для жертв, включаючи погіршення психічного та фізичного здоров'я, втрату самооцінки та довіри до оточуючих.

До факторів, що сприяють появі знущання серед педагогів можна віднести:

✓ конфліктні ситуації – їх наявність в колективі може стати ґрунтом для розвитку мобінгу. Конфлікти між працівниками можуть породжувати ворожість та агресію, що в свою чергу сприяє виникненню мобінгу.

✓ конкуренція – постійна боротьба за посади, матеріальні винагороди або інші переваги можуть спонукати працівників до ворожнечі та агресивних дій проти колег.

✓ недостатня комунікація в колективі може призводити до непорозумінь та конфліктів, що в свою чергу може вилитися у випадки мобінгу.

✓ недоліки у керівництві, відсутність чіткої політики щодо мобінгу та недостатня реакція на випадки конфліктів можуть стимулювати поширення мобінгу в колективі.

✓ стресові ситуації, викликані вимогами роботи або особистими проблемами, може зробити людину більш вразливою до агресивних дій або самооборони через мобінг.

✓ недостатня підтримка та захист зі сторони керівництва чи колег може зробити працівника більш вразливим до мобінгу.

Ці фактори взаємодіють між собою, утворюючи сприятливе середовище для виникнення та поширення мобінгу серед педагогів

Цькування у педагогічному колективі може мати серйозні наслідки як для окремого педагога, так і для колективу в цілому. Серед найбільш поширених наслідків мобінгу можна вказати:

- погіршення психічного та фізичного здоров'я. Так, постійний стрес та психологічний тиск, що супроводжують мобінг, можуть призводити до розвитку депресії, тривожних розладів, а також інших психічних проблем серед педагогів. Стрес, що виникає внаслідок мобінгу, може мати негативний вплив на фізичне здоров'я педагогів, зокрема сприяти розвитку серцево-судинних захворювань та інших проблем.

- порушення взаємин – мобінг може руйнувати взаємодію в колективі та порушувати взаємовідносини між працівниками, що може вплинути на якість навчання та роботу загалом.

- втрата професійного іміджу та перспективи – педагоги, які стали жертвами мобінгу, можуть втратити впевненість у собі та свій професійний потенціал, що може негативно вплинути на їх кар'єрний розвиток. Мобінг може призвести до відчуття безвихідності та втрати інтересу до роботи, що може спричинити зниження мотивації та ефективності у навчанні та роботі.

- втрата довіри до колективу: педагоги, що стали жертвами мобінгу, можуть втратити довіру до своїх колег та керівництва, що ускладнить спільну роботу в майбутньому.

Ці наслідки можуть бути дуже серйозними та вимагати відповідного втручання для відновлення психологічного та професійного стану педагогів, а також для попередження подібних ситуацій у майбутньому

Ефективні стратегії запобігання мобінгу в педагогічному колективі включають низку заходів, спрямованих на створення підтримуючого та відкритого середовища, де кожен працівник відчуває себе захищеним та поважаним [1]. Важливо розробити та впровадити чітку політику щодо мобінгу, в якій будуть визначені випадки мобінгу, процедури повідомлення та вирішення таких випадків, а також відповідальні особи за це. Проведення тренінгів та семінарів для працівників з питань мобінгу, комунікації та взаємодії в колективі може сприяти усвідомленню проблеми та відповідальності кожного за попередження мобінгу.

Також важливо створити атмосферу в колективі, де кожен працівник відчуває підтримку та повагу з боку інших. Проведення кампаній та заходів з підвищення свідомості про проблему мобінгу серед усіх працівників може сприяти попередженню випадків цього явища та створенню позитивного колективу.

Слід надавати підтримку та захист жертвам цькування, щоб вони не відчували себе самотніми та беззахисними. Це може включати консультації, психологічну підтримку та інші форми допомоги.

Варто вчасно реагувати на випадки мобінгу, проводити об'єктивне розслідування та вживати відповідні заходи щодо винних осіб, що допоможе запобігти подібним ситуаціям у майбутньому [3].

Ці стратегії мають на меті створити безпечне та підтримуюче середовище в педагогічному колективі, де кожен працівник може відчувати себе комфортно та захищено.

### Список використаних джерел

1. Абсалямова К., Луценко О. Булінг у середовищі молодшої школи – соціально-психологічні й особистісні аспекти. *Вісник Харк. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна*. Серія: Психологія. 2013. № 46.
2. Ліліана Андолфо Магальяйнш Гімарайнш, Адріана Одалія Рімоли Мобінг на робочому місці: багатовимірний психосоціальний синдром URL: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcmj/?lang=pt#>
3. Луценко О., Ткачук К. «Булінг по-дорослому». *Практична психологія та соціальна робота*. № 11. 2013. С. 44-49.

## ПСИХОЛОГІЯ ВЛАДИ І ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА

**Вернудіна Ірина**

д. філос. н., доцент кафедри

Кафедра мовної та психолого-педагогічної підготовки  
Одеський національний економічний університет, Україна

Наукова література, попри значні теоретичні напрацювання у галузі політичної психології та державного управління, досі пропонує численні варіанти визначення поняття «влада». Завдання ще більше ускладнюється, коли мова йде про такий соціально-психологічний феномен як «політична влада». Дослідження даної дефініції як з науково-теоретичної, так і практично-прикладної точок зору уявляється неможливим без урахування психологічного, індивідуально-особистісного чинника. Тому особливості влади та владних відносин у творенні державної політики варто розглядати в контексті політичної психології як специфічної галузі гуманітарного знання про людину. За умови, що влада є тим психологічним механізмом, функціонування якого й уможливорює власне ефективну політичну діяльність держави.

*Політика* сьогодні розуміється як *сукупність дій, скерованих на досягнення влади, її утримання, використання й максимальну реалізацію*. Саме тому слід розрізняти економічну, соціальну, інформаційну, військову, технічну, культурну сфери політики як специфічні та відмінні політичні явища. За умови, що в основі будь-якої діяльності, тим більше політичної, лежить людський фактор. Політику творять люди і для людей, конкретні особистості, яким властиві унікальні психоемоційні риси. Усі дії та вчинки людей безпосередньо пов'язані з їх