

Булінг. Мова знуцання: як відрізнити булінг від стьобу?

Нині серед студентської молоді надзвичайно загострилася проблема насильства, здійснюваного самими дітьми одне до одного. Останніми роками визнано поширення в освітній практиці такого явища, як булінг. Це соціальна проблема всього світу протягом останніх ста років, однак вона ще й досі не вивчена. Перші публікації в Україні з'явилися у 2005 р.

В Україні 68% дітей стикаються з проблемою боулінгу. Такі дані наводить дитячий фонд ООН ЮНІСЕФ.

Від 19 січня 2019 року набув чинності закон протидії булінгу(цькуванню).

Змінами до Закону України «Про освіту» введено визначення терміну **«булінг (цькування)»** - це 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».

Булінг (bullying, від англ. bully — хуліган, забіяка, задирака, грубіян, насильник) визначається як утиск, дискримінація, цькування. Цей термін означає тривалий процес свідомого жорстокого ставлення (фізичного і психічного) з боку дитини або групи до іншої дитини або інших дітей.

Мотивацією до булінгу стають заздрість, помста, відчуття неприязні, прагнення відновити справедливість; боротьба за владу; потреба підпорядкування лідерові, нейтралізації суперника, самоствердження тощо аж до задоволення садистських потреб окремих осіб.

Як показує практика, *форми булінгу* можуть бути різними: систематичні кепкування з будь-якого приводу (від національності до зовнішнього вигляду дитини);

задирство;

фізичні і психічні приниження;

різного виду знуцання;

бойкот та ігнорування;

псування особистих речей та ін.

Хулігани (булі) надзвичайно винахідливі. Новітній їхній "винахід" — кібербулінг, тобто знуцання з використанням електронних засобів комунікації.

Кібербулінг — це жорстокі дії з метою дошкулити, нашкодити, принизити дитину, в яких використовуються інформаційно-комунікаційні засоби: мобільні телефони, електронна пошта, соціальні мережі тощо.

Дослідники пропонують таку найзагальнішу класифікацію всіх видів булінгу:

1-ша група — прояви, пов'язані переважно з активними формами приниження;

2-га група — прояви, пов'язані зі свідомою ізоляцією, обструкцією скривджених.

Соціальна *структура булінгу, як правило, має три елементи, а саме:* переслідувач (булі);

жертва;

спостерігач.

У сучасній науці існує декілька підходів до вивчення булінгу. Одні дослідники зосереджують увагу на пошуку й визначенні особистісних рис, характерних для особи булі та його жертви. Інші намагаються розглядати булінг як соціально-психологічний процес.

Ось як визначає типові риси учнів, схильних ставати булі, норвезький психолог Д. Ольвеус:

вони відчують сильну потребу панувати й підпорядковувати собі інших учнів, переслідуючи власні цілі; вони імпульсивні й легко шаленіють; вони часто зухвалі та агресивні в ставленні до дорослих (передусім батьків і вчителів);

вони не виявляють співчуття до своїх жертв;

якщо це хлопчики, вони зазвичай фізично сильніші за інших.

Типові жертви булінгу також мають свої характерні риси:

вони полохливі, вразливі, замкнуті й соромливі;

вони часто тривожні, невпевнені в собі, нещасні й мають низьку самоповагу; вони схильні до депресії й частіше за своїх ровесників думають про самогубство;

вони часто не мають жодного близького друга та успішніше спілкуються з дорослими, ніж із однолітками;

якщо це хлопчики, вони можуть бути фізично слабшими за своїх ровесників.

Ці риси є водночас і причиною, і наслідком булінгу. У той самий час, на думку окремих дослідників, відтворити типовий портрет агресора та жертви неможливо.

Деякі психологи фіксують увагу не стільки на індивідуальних властивостях дитини, скільки на її місці в групі. Ті діти, які активно не включені в групові процеси, тримаються осібно, менш товариські, як правило, є аутсайдерами і їх (інколи більш обдарованих і талановитих) не люблять у групі. У таких випадках знаходиться хтось, хто бере на себе роль виконавця групової волі. У результаті виникає булінг.

Говорячи про спостерігачів (ким би вони не були), учені відзначають такі їх типові характерні риси, як відчуття провини і відчуття власного безсилля.

Практично в усіх країнах булінг більш поширений серед хлопців, ніж серед дівчат, і його жертвами також частіше стають хлопці. Це не просто пустощі або грубість, а особлива форма взаємин.

Кажучи про форми прояву булінгу, найбільш типові для хлопців і дівчат, слід зазначити, що якщо хлопці частіше вдаються до фізичного

булінгу (стусани, поштовхи тощо), то дівчата більш охоче користуються такими формами тиску, як поширення пліток, виключення з кола спілкування. А втім, ця різниця відносна і схоже, що вона зменшується.

Шкільний булінг — явище системне й комплексне. Тому, до профілактики цього явища безперечно долучаються адміністрація, педагоги, соціальні педагоги, психологи.

Що можуть зробити педагоги

Вирішальна роль у боротьбі з булінгом у навчальному закладі належить педагогам. Але впоратися з цією проблемою вони можуть тільки за підтримки керівництва коледжу, батьків, представників місцевих органів влади та громадських організацій. Для успішної боротьби з насильством у коледжі:

Всі члени коледжу повинні прийти до єдиної думки, що насильство, цькування, дискримінація за будь-якою ознакою, сексуальні домагання, і нетерпимість в навчальному закладі є неприйнятними.

Кожен повинен знати про те, в яких формах може проявлятися насильство і цькування і як від нього страждають люди. Вивчення прав людини і виховання в душі миру повинно бути включено в коледжну програму.

Спільно з студентами мають бути вироблені правила поведінки в групі, а потім загальноколеджні правила. Правила повинні бути складені в позитивному ключі «як треба», а не як «не треба» поводитись. Правила мають бути зрозумілими, точними і короткими.

Дисциплінарні заходи повинні мати виховний, а не каральний характер. Осуд, зауваження, догана мають бути спрямовані на вчинок студента і його можливі наслідки, а не на особистість порушника правил.

Жоден випадок насильства або цькування і жодну скаргу не можна залишати без уваги. Студентам важливо пояснити, що будь-які насильницькі дії, образливі слова є неприпустимими. Реакція має бути негайною (зупинити бійку, припинити знущання) та більш суворою при повторних випадках агресії.

При аналізі ситуації необхідно розібратися в тому, що трапилося, вислухати обидві сторони, підтримати потерпілого і обов'язково поговорити з кривдником, щоб зрозуміти, чому він або вона так вчинили, що можна зробити, щоб таке не повторилося. До такої розмови варто залучити психолога.

В залежності від тяжкості вчинку, можна пересадити студентів, запропонувати вибачитися, написати записку батькам або викликати їх, позбавити студента можливості брати участь у позанавчальному заході.

Студентам треба пояснити, що навіть пасивне спостереження за знущаннями і бійкою надихає кривдника продовжувати свої дії. Свідки події повинні захистити жертву насильства і за необхідності покликати на допомогу дорослих.

Необхідно запровадити механізми повідомлення про випадки насильства, щоб студенти не боялися цього робити. Ці механізми повинні забезпечувати студентам підтримку і конфіденційність, бути тактовними.

Для успішного попередження та протидії насильству необхідно проводити заняття з навчання навичкам ефективного спілкування та мирного розв'язання конфліктів.

Відповідальність, яка чекає на кривдника

Адміністративна відповідальність. За вчинення адміністративних правопорушень до неповнолітніх у віці від шістнадцяти до вісімнадцяти років можуть бути застосовані такі заходи впливу:

Зобов'язання публічно або в іншій формі попросити вибачення у потерпілого.

Попередження.

Догана або сувора догана.

Передача неповнолітнього під нагляд батькам або особам, які їх замінують, чи під нагляд педагогічному або трудовому колективу за їх згодою, а також окремим громадянам на їх прохання.

У разі вчинення особами віком від 16 до 18 років деяких адміністративних правопорушень (наприклад, дрібне викрадення чужого майна, стрільба з вогнепальної або пневматичної зброї, злісна непокора законному розпорядженню поліцейського, дрібне хуліганство), вони підлягають відповідальності на загальних підставах.

Зокрема, за вчинення дрібного хуліганства особою віком від 16 до 18 років на неї може бути накладено одне із стягнень: штраф, громадські роботи, виправні роботи або адміністративний арешт.

Якщо особа вчинила дрібне хуліганство у віці від 14 до 16 років до відповідальності у виді штрафу буде притягнуто її батьків.

Кримінальна відповідальність, за загальним правилом настає з 16 років, але за окремі види злочинів, особу може бути притягнуто до кримінальної відповідальності і з 14 років (наприклад умисне вбивство, умисне тяжке або середньої тяжкості тілесне ушкодження, крадіжку, грабіж, розбій, хуліганство).

У разі, якщо неповнолітній вчинив злочин невеликої або середньої тяжкості, щиро розкався та має бездоганну поведінку на момент постановлення вироку до нього можуть бути застосовані такі примусові заходи виховного характеру:

Застереження.

Обмеження дозвілля і встановлення особливих вимог до поведінки неповнолітнього.

Передача неповнолітнього під нагляд батьків чи осіб, які їх заміняють, чи під нагляд педагогічного або трудового колективу за його згодою, а також окремих громадян на їхнє прохання.

Покладення на неповнолітнього, який досяг п'ятнадцятирічного віку і має майно, кошти або заробіток, обов'язку відшкодування заподіяних майнових збитків.

Направлення неповнолітнього до спеціальної навчально-виховної установи для дітей і підлітків до його виправлення, але на строк, що не перевищує трьох років. Умови перебування в цих установах неповнолітніх та порядок їх залишення визначаються законом.

В інших випадках неповнолітні відповідають за злочин на загальних підставах, у тому числі до них може бути застосовано такі види покарань: штраф, громадські роботи, виправні роботи, арешт, позбавлення волі на певний строк.

Відповідальність за знуцання

Моральне або фізичне насильство, агресія – штраф 340-850 грн

Дії з особливою жорстокістю, повторне порушення – штраф 1700-3400 грн.

Приховування педагогом факту цькування – штраф 850-1700 грн

Булінг, вчинений малолітніми або неповнолітніми особами, віком від 14-16 років, будуть відповідати батьки кривдника, які повинні будуть сплатити штраф від 850 – 1700 грн.

Мобінг – психологічний тиск, цькування колективу або його частини (керівництва, підлеглих або колег) стосовно працівника, здійснювані з метою змусити людину змінити роботу. Мобінг в організації, як правило, виражається в постійній і часто необґрунтованій критики, поширення про співробітника завідомо неправдивої інформації (чуток і пліток), що підриває професійну компетентність і репутацію. Також мобінг проявляється у вигляді насмішок і провокацій, прямих образ і залякувань, бойкоту і демонстративного ігнорування, в нападках ущемляють честь і гідність, і навіть у вигляді заподіяння матеріальної або фізичної шкоди.

Причини мобінгу

Причини виникнення мобінгу на роботі можуть бути різними – від бажання помститися до жадоби влади, від особистої злоби, викликана страхами або заздрістю до звичайної нудьги. І те, що причин у мобінгу велика кількість, означає, що стати жертвою мобінгу може будь-який співробітник, починаючи від звичайного службовця і закінчуючи керівником якого-небудь відділу. Однак тут є своя група ризику.

Жертвами мобінгу часто стають ті, хто займає високооплачувану або відносно високу посаду, місце, яке мріє зайняти чи не будь-який працівник підприємства. В даному випадку мобінг застосовується як засіб для звільнення заповітного крісла.

Також в групу ризику психологічної цькування потрапляють так звані «білі ворони» — люди, що відрізняються від більшості, ті, хто хоч в чомусь виявився «не схожим на інших». Часто це бувають люди, безпідставно претендують на те, що вони «крутіше всіх», або невинувато відчують себе «порожнім місцем».

Потенційно небезпечною є ситуація приходу в уже сформований колектив нового керівника. Особливо якщо цей керівник починає вносити новизну і міняти порядки, порушуючи усталені правила і негласні норми. Мобінг керівника з боку підлеглих — явище досить поширене...

Мобінг може бути наслідком бажання керівника, налякавши підлеглих, підвищити свій авторитет. Такі люди дотримуються правила одного з давньоримських імператорів: *«Нехай ненавидять, аби боялися»*.

Причиною мобінгу може стати самий незначний конфлікт на роботі. В даному випадку бажання помститися є чимось на зразок вічного двигуна: поки моббер не доб'ється свого, він не заспокоїться.

Нарешті, досить поширеною причиною появи в робочому колективі мобінгу є нудьга. Людина опиняється під психологічним пресом просто з-за чиєїсь забави і бажання розважитися.

Види мобінгу

Різновидів мобінгу велика безліч, однак, можна виділити кілька найбільш поширених видів:

Вертикальний і горизонтальний мобінг

Горизонтальний мобінг – це утиски з боку колег по роботі. У разі ж якщо ініціатором психологічної цькування стає безпосередній керівник це вже вертикальним мобінг, ще його називають боссингом.

Відкритий, і латентний мобінг

У разі латентного мобінга дії розгортаються згідно відомої багатьом прислів'я: «Надайте людині мотузку, а повіситься він сам». Психологічний тиск тут відбувається в прихованій формі, вам вставляють палиці в колеса» і як би натякають на те, що ви порожнє місце, небажана персона і вам краще піти.

Одного разу, прийшовши на роботу, людина може відчуті ізоляцію, відчувши навколо себе інформаційний вакуум: важливу і необхідну інформацію йому надають пізно (коли для виправлення ситуації він вже не в силах нічого зробити), або зовсім цю інформацію приховують. Неформальне спілкування з начальником і колегами різко зводиться до мінімуму. Товариші по службі починають цуратися, звертаючись виключно по справі.

Мета латентного мобінгу — зробити перебування на робочому місці нестерпним, змусити покинути підприємство. Для людини, таке ставлення колективу в більшості випадках стає тяжким випробуванням, і він не витримує пресингу: пише заяву про звільнення. А прихований провокатор з посмішкою потирає, здавалося б, нічим не заплямовані руки...

Вертикальний латентний мобінг може проявлятися в тому, що ваш бос не буде помічати результати вашої праці, давати вам саму безнадійну роботу, проводити у вашу відсутність важливі наради, ігнорувати будь-яку ініціативу. Тобто блокувати можливості вашого просування по кар'єрних сходах, непомітно для будь-кого, але тільки не для вас.

Відкритий мобінг – це крайня ступінь. У хід йдуть всі засоби — відкриті глузування, знущання й образи, псування майна (важливих робочих документів чи особистих речей).

Наслідки мобінгу

Медичні дослідження, проведені в Європі і США (там слово «мобінг» звучить сьогодні практично повсюдно) показали, що люди, що піддаються на роботі емоційному насильству, дуже швидко стають психологічно

нестабільними. Спочатку жертви мобінгу доводять колегам і начальству свою соціальну і професійну спроможність. Коли тиск посилюється, вони потрапляють в соціальну ізоляцію. Не отримавши позитивних оцінок і витративши всі сили на безглузді докази жертви мобінгу стають вразливими, невпевненими і безпорадними. Їх починають терзати різні фобії, падає самооцінка, з'являються характерні стресу симптоми – головний біль, застуда, неможливість швидко заснути... Люди потрапляють у замкнуте коло, у них розвиваються хронічні захворювання, а вимушена відсутність на роботі із-за поганого самопочуття викликає претензії і все нові і нові мобінг-атаки.

Часто мобінг стає причиною втрати концентрації уваги та розумової працездатності (нерідкі випадки інфарктів). У результаті людина вже не в змозі виконувати свої посадові обов'язки і змушене звільняється за власним бажанням. Однак на цьому його проблеми зі здоров'ям можуть не закінчитися — можуть залишитися або навіть посилитися, привівши до такого діагнозу, як посттравматичний стрес. Не дивно, що в книзі «Насильство на роботі», виданої в 1998 році Міжнародним бюро праці, мобінг згадується в одному ряду з звалтуванням, пограбуванням і вбивством. Звичайно, на перший погляд може здатися, що в порівнянні з перерахованими злочинами мобінг виглядає цілком безневинно, однак той ефект, який він чинить на жертву, тим більше якщо психологічне цькування триває досить тривалий час, має настільки руйнівний вплив, що деякі люди закінчують життя самогубством. Також не виключено, що деякі з випадків невмотивованої агресії можуть бути наслідком негативних почуттів, випробовуваних людьми.

Але не тільки від мобінгу страждає його безпосередня жертва (його здоров'я і психічний стан), наслідки колективного психологічного терору також негативно позначаються на близьких і рідних цих людей, а також на фірмах, в яких вони працюють. Страждають відносини, в компанії значно падає рівень продуктивності праці, адже енергію, які люди повинні спрямовувати на виконання щоденних завдань вони витрачають на здійснення мобінгу.

У 1991 році психолог Бреді Вілсон, який спеціалізується на лікуванні, одержуваних на роботі психологічних травм, написав статтю у журналі «Workforce Magazine» — «Мобінг в організаціях призводить до величезних втрат, які обчислюються мільярдами доларів. Психологічні травми, одержувані службовцям у результаті мобінгу, більш руйнівний фактор для роботодавця, ніж всі інші стреси разом узяті».

Профілактика та запобігання мобінгу

Існування мобінгу в трудових колективах може стати причиною зниження ефективності діяльності будь-якого підприємства. Тому власникам та директорам підприємств і організацій для профілактики мобінгу слід вжити ряд заходів:

Формувати в організації здорову організаційну культуру.

Роль керівника — підтримати в робочих колективах здоровий соціально-психологічний клімат.

Розвивати у вищого керівництва управлінські навички.

Створювати механізми отримання зворотного зв'язку від службовців.

Чітко формулювати службові обов'язки і точно позначати межі індивідуальної відповідальності кожного працівника.

Забезпечити чіткий і раціональний поділ праці між різними структурними підрозділами, виключає перетин і дублювання поставлених перед ними завдань.

Формувати зрозумілу систему кадрового просування, дають можливість кар'єрного росту.

Забезпечити відкритість інформаційних потоків на підприємстві та створити прозорий механізм прийняття управлінських рішень.

Виключити можливість родинних або інтимних зв'язків між керівництвом і підлеглими.

Створювати нетерпимість у відношенні до рознощикам пліток і припиняти будь-які інтриги на роботі.

У численних дослідженнях, присвячених проблемі мобінгу в трудовому колективі, наводяться різні рекомендації, як себе треба вести, щоб уникнути мобінгу на робочому місці. В узагальненому вигляді ці поради виглядають наступним чином:

Мобінг рідко направляють на чарівних, так що по можливості будьте доброзичливі зі всім колективом. Це не означає, що треба перед усіма підлещуватися й плазувати.

Прийшовши на нову роботу (особливо під час випробувального терміну), спілкуйтеся з колективом більш рівно і формально ввічливо. Не прагніть відразу вплутуватися у внутрішні розборки, не залучайте зайву увагу неординарним поведінкою, не нав'язуйте свою емоційну прихильність.

Знайдіть золоту середину між тим, щоб не виділятися з колективу і зберегти своє обличчя.

Нікого не принижуйте зі своїх колег. Навпаки, хваліть і намагайтеся підняти його у власних очах і в очах працівників. Тільки не перестарайтеся!

Не пліткуйте і не осуджуйте, а почувши плітку, не поширюйте її в колективі (і взагалі треба знати, коли слід промовчати).

Якщо хтось з працівників пробує вас «дістати», не переживайте, спокійним тоном спробуйте з'ясувати чого він домагається. Не реагуйте на образливі слова. Пам'ятайте, що на ображених воду возять.

Не давайте себе в образу. Іноді варто «показувати зуби».

Не ігноруйте корпоративні заходи, дотримуйтеся традицій і неписаних правил колективу.

Не фамільярничайте з керівником, навіть якщо ви з ним у дружніх відносинах. Не афішуйте цю дружбу, дружіть за межами організації.

Сумлінно і професійно виконуйте свої обов'язки. При виникненні конфлікту начальник прийме вашу сторону, навряд чи він захоче втрачати хорошого працівника.

І головне, щоб уникнути мобінгу на роботі, треба постійно спостерігати за тим, що відбувається, зокрема, навколо вас і в цілому на підприємстві. Спостережливість і проникливість допоможуть почути і побачити трохи більше, а аналіз отриманої інформації дасть можливість завжди прийняти правильне рішення.

ПОПЕРЕДЖЕННЯ МОБІНГУ

З мобінгом боротися можна і робити це треба обов'язково. Якщо ви стали об'єктом цілеспрямованого, регулярного психологічного цькування, перш за все, необхідно спробувати зрозуміти чи з'ясувати його причини. Аналіз ситуації в подібній ситуації дуже важливий: адже, не розібравшись, наслідком чого є мобінг, можна постійно «наступати на одні і ті ж граблі», знову і знову міняючи місце роботи. Іноді змінити ситуацію і змінити про себе думку колективу допомагає розташовує вчинок або відверту розмову.

Якщо метою моббера є усунення вас з фірми, і він не хоче йти ні на які компроміси, у вас залишається єдиний варіант — протистояння. Якщо головним порушником вашого спокою на роботі є безпосередній начальник, доведіть йому, і всьому колективу свою корисність, зробіть результати своєї професійної діяльності помітними не тільки для колег, але і для більш важливих і значимих осіб компанії.

У разі якщо хтось хоче зайняти ваше місце, змушуючи вас піти з компанії, головне — бути напоготові і в жодному разі не допускати професійних помилок. Не варто влаштовувати істерики або намагатися, як то розжалобити «терористів», побачивши вашу слабкість, вони стануть виявляти ще більшу активність. А ось довірча бесіда з начальником часто дає результати: боязнь втратити роботу, виявляється сильніше прагнення привласнити чужу посаду.

Позбутися від мобінгу нерідко допомагають такі підручні засоби, як портативна відеокамера або диктофон (користь мобільника тут очевидна, адже подібними пристроями сьогодні обладнані більшість моделей). За їх допомогою можна отримати незаперечні докази протиправних дій і зупинити мобінг, загрозою оприлюднення цих доказів.