

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра педагогіки та соціальної роботи**

Соціальна профілактика мобінгу

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Виконала:

студентка 4 курсу, 401 групи

Івоняк Вікторія Володимирівна

Керівник:

асистент Горяннін І.І.

До захисту допущено

на засіданні кафедри

протокол № _____ від «__» _____ 2025 року

Зав. кафедрою _____ проф. Тимчук Л.І.

АНОТАЦІЯ

Івоняк В.В. Соціальна профілактика мобінгу. Кваліфікаційна робота на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Чернівці, 2025.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню мобінгу як соціально-психологічного явища та обґрунтуванню ефективності програми його соціальної профілактики. Проаналізовано форми прояву, чинники виникнення мобінгу, нормативно-правові засади протидії. На основі емпіричного дослідження в освітньому закладі розроблено програму «Безпечний простір», спрямовану на попередження, раннє виявлення й подолання наслідків мобінгу. Результати можуть бути використані в соціальній роботі та освіті.

Ключові слова: мобінг, психологічне насильство, соціальна профілактика, освітнє середовище, програма «Безпечний простір», соціальна робота.

ABSTRACT

Ivoniak V.V. Social Prevention of Mobbing. Bachelor's Thesis for the attainment of the first (bachelor's) level of higher education. Chernivtsi, 2025.

The bachelor's thesis is devoted to the study of mobbing as a socio-psychological phenomenon and the justification of an effective program for its social prevention. The paper analyzes forms and causes of mobbing, as well as legal frameworks for counteraction. Based on an empirical study in an educational institution, the «Safe Space» program was developed to prevent, detect early, and mitigate the consequences of mobbing. The results can be applied in social work practice and education.

Keywords: mobbing, psychological violence, social prevention, educational environment, «Safe Space» program, social work.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання власних ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ В.В. Івоняк

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ	4
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОБІНГУ ЯК СОЦІАЛЬНОГО ЯВИЩА	8
1.1 Поняття, причини та соціально-психологічні чинники виникнення мобінгу	8
1.2 Нормативно-правове регулювання протидії мобінгу: міжнародний та український досвід	14
Висновки до першого розділу	17
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНА ПРОФІЛАКТИКА МОБІНГУ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА ПРАКТИКИ	19
2.1 Рівні, напрями, методи та технології соціальної профілактики мобінгу	19
2.2 Роль соціальних інституцій у профілактиці та подоланні мобінгу	25
2.3 Розробка та впровадження програми соціальної профілактики мобінгу	29
Висновки до другого розділу	38
ВИСНОВКИ	41
ПРОПОЗИЦІЇ	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	45
ДОДАТКИ	50

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

ВНЗ – вищий навчальний заклад

ЄС – Європейський Союз

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗЗСО – заклад загальної середньої освіти

ЗМІ – засоби масової інформації

КЗпП – Кодекс законів про працю

МОН – Міністерство освіти і науки України

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПК – педагогічний колектив

ЮНІСЕФ – Дитячий фонд Організації Об'єднаних Націй

ВСТУП

Актуальність проблеми. Проблема мобінгу в сучасному суспільстві набуває особливого значення з огляду на зростання психологічного насильства в різних соціальних середовищах. Мобінг як явище систематичного психологічного тиску, цькування та ізоляції окремих осіб у колективі призводить до серйозних наслідків для психічного та фізичного здоров'я жертв, знижує ефективність соціальних інституцій та підриває засади здорового суспільного розвитку. Незважаючи на поширеність цього явища в освітніх закладах, трудових колективах та інших соціальних групах, в Україні досі відсутня ефективна система запобігання та протидії мобінгу, що підкреслює необхідність ґрунтовного вивчення механізмів його профілактики.

Особливої актуальності питання профілактики мобінгу набуває в контексті євроінтеграційних процесів України та імплементації європейських стандартів захисту прав людини. Відсутність комплексного нормативно-правового регулювання протидії мобінгу, недостатня розробленість соціально-педагогічних технологій профілактики цього явища та обмежена кількість апробованих програм превентивного характеру створюють потребу в систематизації наявних напрацювань та розробці нових ефективних підходів до соціальної профілактики мобінгу.

Науковий інтерес до проблематики мобінгу та його профілактики відображений у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників. Зокрема, психологічні та соціальні аспекти мобінгу досліджували Т. Алексєєнко, Н. Вічалковська, Т. Дзюба, Л. Карковська, О. Корабльова, В. Лебеденко, Г. Лещук, Д. Тінін, L. Keashly, J. Silva, D. Zapf. Правові засади протидії мобінгу аналізували Н. Волченко, Л. Гаращенко, В. Гончарук, А. Дудко, О. Назарова. Питання профілактики та подолання мобінгу в різних соціальних середовищах висвітлювали О. Корабльова, М. Павленко, Н. Розіна, О. Сорока, К. Терещенко, М. Mhaka-Mutepfa. Проте, незважаючи на наявні

наукові розробки, комплексний підхід до соціальної профілактики мобінгу потребує подальшого дослідження та систематизації.

Об'єкт дослідження: мобінг як соціальне явище в різних соціальних середовищах.

Предмет дослідження: соціальна профілактика мобінгу та її ефективність.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити ефективність комплексної програми соціальної профілактики мобінгу.

Завдання дослідження:

1. Теоретично проаналізувати мобінг як соціальне явище, його форми прояву, чинники виникнення та правові засади протидії.
2. Охарактеризувати сучасні підходи до соціальної профілактики мобінгу, її рівні, напрями, методи і технології.
3. Дослідити стан поширеності мобінгу та профілактичної роботи в конкретному соціальному середовищі.
4. Розробити, апробувати та оцінити ефективність комплексної програми соціальної профілактики мобінгу.

Методи дослідження. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань використано комплекс взаємопов'язаних методів:

- теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, систематизація та узагальнення наукових джерел для визначення сутності мобінгу та особливостей його профілактики;
- емпіричні: спостереження, анкетування, опитування, експертна оцінка, соціометрія для вивчення поширеності мобінгу та стану профілактичної роботи;
- статистичні: методи математичної обробки даних для аналізу отриманих результатів дослідження.

Матеріал (база) дослідження: дослідження проводилось на базі Вашківецького ЗДО №1 міста Вашківці, у дослідженні взяли участь 45 респондентів.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- вперше розроблено комплексну програму соціальної профілактики мобінгу, яка враховує різні рівні профілактики та специфіку соціального середовища;
- удосконалено підходи до діагностики мобінгу в колективах та механізми оцінки ефективності профілактичних заходів;
- набули подальшого розвитку теоретичні положення щодо соціальних та психологічних чинників виникнення мобінгу.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості застосування розробленої програми соціальної профілактики мобінгу в різних соціальних середовищах – освітніх закладах, трудових колективах, громадських організаціях. Матеріали дослідження можуть бути використані в процесі підготовки фахівців соціальної сфери, проведенні тренінгів з профілактики мобінгу, розробці локальних нормативних актів щодо запобігання та протидії мобінгу.

Структура роботи. Логіка дослідження зумовила структуру кваліфікаційної роботи: вступ, два розділи, висновки, пропозиції, список використаних джерел із 50 найменувань, додатки. Загальний обсяг роботи складає 54 сторінки, з них основного тексту 40 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОБІНГУ ЯК СОЦІАЛЬНОГО ЯВИЩА

1.1 Поняття, причини та соціально-психологічні чинники виникнення мобінгу

У сучасному суспільстві проблема психологічного тиску в колективах набуває все більшої актуальності, що зумовлює необхідність детального вивчення такого соціального явища як мобінг. Термін «мобінг» походить від англійського слова «mob» (натовп) і вперше був використаний у науковому контексті шведським психологом Хайнцем Лейманном у 1980-х роках для опису психологічного терору на робочому місці. З того часу концепція мобінгу значно розширилась і стала предметом міждисциплінарних досліджень, охоплюючи різні форми психологічного насильства не тільки в трудових колективах, але й в освітньому середовищі та інших соціальних групах.

Грунтовне дослідження феномену мобінгу представлено в роботах Т. Дзюби, яка визначає це явище як «систематичне психологічне насильство, цькування, психологічний терор, що здійснюється з боку однієї особи або групи осіб по відношенню до іншої особи з метою погіршення її соціального статусу, руйнування професійної репутації або витіснення з колективу» (Дзюба, 2016). Науковиця наголошує на деструктивному впливі мобінгу на професійне здоров'я особистості, виділяючи такі його прояви як публічна критика, необґрунтовані звинувачення, соціальна ізоляція та постійне переривання під час висловлювання думок.

Проблематика соціально-психологічних аспектів мобінгу детально розкрита у дослідженнях Л. Карковської. На думку дослідниці, можна виокремити декілька основних форм мобінгу: вертикальний (коли керівник

психологічно тисне на підлеглого або група підлеглих тисне на керівника), горизонтальний (психологічний тиск між колегами одного рівня), та змішаний, який поєднує вертикальні та горизонтальні форми (Карковська, 2017). Важливим аспектом цього дослідження є аналіз етичних організаційних норм та їх вплив на формування профілактичних заходів проти мобінгу в колективах.

Відповідно до досліджень іноземних науковців, мобінг проходить кілька стадій розвитку: від початкових конфліктів через стигматизацію жертви до відкритого насильства і витіснення з колективу. Загалом ці стадії можуть тривати від кількох місяців до кількох років, поступово призводячи до психологічної травматизації жертви та зниження її соціальної активності (Silva, 2019, с. 2800).

Соціологічний підхід до розуміння мобінгу пропонується у дослідженнях О. Сороки, яка аналізує це явище з точки зору порушення соціальних норм та групової динаміки. Дослідниця вказує на взаємозв'язок між мобінгом та організаційною культурою, підкреслюючи, що в колективах з низьким рівнем корпоративної етики ризик виникнення мобінгу значно зростає. Особливу увагу автор приділяє соціальним наслідкам мобінгу, включаючи погіршення психологічного клімату в колективі, зниження продуктивності праці та підвищення плинності кадрів (Сорока, 2019).

Важливим напрямком у дослідженні мобінгу є вивчення його психологічних наслідків для жертв. Згідно з сучасними дослідженнями, систематична психологічна агресія в колективі призводить до розвитку депресії, тривожних розладів, порушень сну, зниження самооцінки та професійної ефективності жертви. За даними європейських досліджень, приблизно 10-15% працівників стикаються з мобінгом щорічно, що робить це явище однією з найбільш поширених форм психологічного насильства в професійному середовищі (Zapf & Gross, 2020, с. 110).

У контексті освітнього середовища мобінг набуває особливих форм та характеристик. Л. Лантух розглядає прояви мобінгу в освітньому просторі, наголошуючи на його відмінностях від булінгу. На думку автора, мобінг в

освітньому середовищі характеризується більш прихованими формами психологічного тиску та може проявлятися як серед учнів, так і в педагогічному колективі. Серед найбільш поширених форм мобінгу в освітніх закладах виділяються ігнорування, поширення пліток, публічне приниження та професійна дискредитація (Лантух, 2020).

Особливої уваги заслуговує питання мобінгу в педагогічних колективах, яке досліджував Кондратенко. Автор підкреслює, що вчителі можуть стати жертвами мобінгу не лише з боку колег, але й з боку учнів та їхніх батьків. Це створює подвійний тиск на педагогів та негативно впливає на якість освітнього процесу. У своїх дослідженнях науковець пропонує визначати три основні рівні профілактики мобінгу в освітньому середовищі: первинний (спрямований на запобігання виникненню мобінгу), вторинний (раннє виявлення та втручання) та третинний (робота з наслідками мобінгу та реабілітація жертв) (Кондратенко, 2020).

У правовому аспекті мобінг розглядається як порушення прав людини та трудового законодавства. Дослідження нормативно-правових механізмів протидії мобінгу показують, що в багатьох європейських країнах прийняті спеціальні закони, що забороняють психологічне насильство на робочому місці та передбачають юридичну відповідальність за такі дії. В Україні, незважаючи на спроби законодавчого врегулювання цього питання, досі відсутній спеціальний закон про протидію мобінгу, що створює правові прогалини у захисті потерпілих (Гаращенко, 2016, с. 97).

Сучасні дослідження мобінгу не обмежуються лише аналізом його сутності та форм, але й активно розробляють методологію профілактики цього явища. М. Mhaka-Mutepfa пропонує комплексний підхід до попередження мобінгу в академічному середовищі, який включає підвищення обізнаності про проблему, розвиток навичок конструктивного вирішення конфліктів та створення прозорих механізмів реагування на випадки психологічного насильства. Автор наголошує на необхідності формування культури поваги та

толерантності як ключового фактору профілактики мобінгу (Mhaka-Mutepfa, 2024).

Таким чином, аналіз наукових джерел демонструє, що мобінг є складним соціально-психологічним явищем, яке характеризується систематичним психологічним тиском на особистість у колективі та має різноманітні форми прояву. Основними характеристиками мобінгу є його тривалість, систематичність, спрямованість на соціальну ізоляцію та професійну дискредитацію жертви. Наслідки мобінгу проявляються як на індивідуальному рівні (психологічні травми, професійне вигорання, зниження самооцінки), так і на рівні колективу (погіршення психологічного клімату, зниження ефективності роботи). Міждисциплінарний характер досліджень мобінгу підкреслює необхідність комплексного підходу до його профілактики, який має включати правові, соціально-психологічні та організаційні заходи.

Комплексний аналіз психологічних та соціальних чинників виникнення мобінгу має важливе значення для розробки ефективних програм профілактики цього деструктивного явища. Систематизація наукових досліджень дозволяє виділити два основних рівні факторів, що сприяють виникненню мобінгу: індивідуально-психологічні характеристики учасників процесу та соціально-організаційні фактори середовища (Тінін, 2019).

Вітчизняна дослідниця Н. Вічалковська, аналізуючи психологічні передумови виникнення мобінгу, акцентує увагу на особистісних характеристиках потенційних агресорів. Серед таких характеристик авторка виділяє підвищену тривожність, низьку толерантність до фрустрації та неадекватну самооцінку. Важливим аспектом дослідження є виявлення компенсаторного характеру агресивної поведінки ініціаторів мобінгу, яка часто виступає способом подолання власного комплексу неповноцінності (Вічалковська, 2019).

Для розуміння механізмів поширення мобінгу в колективі необхідно враховувати групову динаміку та процеси соціального наслідування. Коли один член колективу починає демонструвати агресивну поведінку, інші учасники

можуть приєднатися до цього процесу через конформізм або страх самим стати жертвами. Такий ефект «снігової кулі» пояснює, чому випадки мобінгу швидко поширюються в колективах з нездоровим психологічним кліматом (Щетініна, Рудакова, & Дробинська, 2018, с. 317).

Результати дослідження Г. Лещук демонструють, що важливим соціальним чинником виникнення мобінгу є організаційна культура установи. Авторка підкреслює, що в колективах, де переважає авторитарний стиль керівництва та висока конкуренція між працівниками, ризик виникнення мобінгу суттєво зростає. Особливу увагу дослідниця приділяє взаємозв'язку між рівнем професійного стресу та поширеністю випадків психологічного насильства (Лещук, 2016).

Узагальнення численних досліджень дозволяє систематизувати основні психологічні та соціальні чинники виникнення мобінгу в різних соціальних середовищах, що представлено на Рис. 1.1. Урахування цих факторів є важливою передумовою для розробки ефективних стратегій профілактики та протидії цьому деструктивному явищу.



Рис. 1.1. Основні психологічні та соціальні чинники виникнення мобінгу

Як видно з Рис. 1.1, чинники виникнення мобінгу можна розподілити на три ключові групи: індивідуально-психологічні, організаційні та соціокультурні. Особливу увагу варто приділити взаємозв'язку між цими групами факторів, оскільки найвищий ризик виникнення мобінгу спостерігається саме за умови їх комплексної дії (Іванів & Фірман, 2017, с. 115).

Варто відзначити суттєві відмінності у чинниках виникнення мобінгу в різних соціальних середовищах. В освітньому просторі психологічне насильство часто пов'язане з професійною конкуренцією та високим рівнем емоційного виснаження педагогів. У бізнес-середовищі ключовими факторами виступають конкуренція за просування по кар'єрній драбині та нечіткий розподіл професійних обов'язків (Павленко, 2022).

Дослідники відзначають гендерні особливості проявів мобінгу в колективах. Жінки частіше стають жертвами мобінгу через стереотипні уявлення про їхню меншу професійну компетентність, особливо в традиційно «чоловічих» сферах діяльності. При цьому форми психологічного тиску також мають гендерну специфіку: чоловіки частіше вдаються до прямої конфронтації, тоді як жінки схильні використовувати непрямі форми тиску (Корабльова, 2018, с. 131).

Аналіз міжнародних досліджень демонструє, що економічна нестабільність та високий рівень безробіття можуть виступати макрочинниками поширення мобінгу. В умовах обмеженої кількості робочих місць працівники можуть вдаватися до психологічного тиску на колег з метою усунення потенційних конкурентів. Особливо гостро ця проблема проявляється в періоди організаційних змін та економічних криз (Silva, 2019).

За результатами емпіричних досліджень К. Терещенко встановлено кореляційний зв'язок між рівнем толерантності в колективі та поширеністю випадків мобінгу. Дослідниця відзначає, що в організаціях, де формуванню толерантності приділяється особлива увага, випадки психологічного насильства фіксуються значно рідше. Важливим елементом профілактики мобінгу є розвиток емоційного інтелекту працівників (Терещенко, 2017).

Отже, аналіз наукових досліджень демонструє, що виникнення мобінгу зумовлене комплексною взаємодією психологічних, соціальних, організаційних та культурних факторів. Розуміння цих чинників є необхідною передумовою для розробки ефективних стратегій профілактики психологічного насильства в різних соціальних середовищах.

1.2 Нормативно-правове регулювання протидії мобінгу: міжнародний та український досвід

Питання правового регулювання протидії мобінгу набуває дедалі більшого значення у зв'язку з поширенням цього негативного явища та зростанням його впливу на психологічне благополуччя працівників і ефективність функціонування організацій. Аналіз міжнародного досвіду демонструє, що в багатьох країнах світу вже сформовані комплексні законодавчі механізми захисту від психологічного насильства на робочому місці, тоді як в Україні процес формування відповідної нормативно-правової бази ще триває (Гончарук, 2020).

Дослідження Л. Гаращенко показують, що першими країнами, які запровадили спеціальне законодавство щодо протидії мобінгу, були Швеція та Франція. Науковиця відзначає, що шведська модель регулювання базується на широкому тлумаченні поняття «мобінг» та передбачає чіткі обов'язки роботодавця щодо запобігання психологічному насильству. Особливістю французького підходу є включення положень про протидію мобінгу безпосередньо до трудового законодавства та встановлення кримінальної відповідальності за систематичне психологічне переслідування на робочому місці (Гаращенко, 2016).

На міжнародному рівні значну роль у формуванні нормативних засад протидії мобінгу відіграють акти Міжнародної організації праці та Ради Європи.

Ключовим документом у цьому контексті є Конвенція Міжнародної організації праці про гідну працю, яка закріплює право кожного працівника на психологічно безпечні умови праці. Європейська соціальна хартія також містить положення, що зобов'язують держави-учасниці вживати заходів для забезпечення захисту працівників від психологічного тиску (Європейська соціальна хартія, 2007, с. 2096).

На думку В. Гончарука, найбільш ефективними підходами до правового регулювання протидії мобінгу є комплексні моделі, що поєднують елементи трудового, адміністративного та кримінального права. Автор підкреслює, що такий підхід дозволяє не лише реагувати на вже наявні випадки психологічного насильства, але й запроваджувати превентивні механізми на системному рівні. Важливими елементами ефективної моделі регулювання є чітке визначення поняття «мобінг», встановлення відповідальності за його вчинення та створення доступних механізмів захисту для потерпілих (Гончарук, 2020).

У країнах Європейського Союзу протидія мобінгу регулюється як на рівні загальноєвропейського законодавства, так і через національні правові системи. Директиви ЄС щодо забезпечення рівних можливостей та недискримінації на робочому місці створюють правове підґрунтя для боротьби з психологічним насильством. Більшість країн-членів ЄС також мають спеціальні закони, що безпосередньо регулюють питання протидії мобінгу або включають відповідні положення до трудового законодавства (Назарова, 2023а).

А. Дудко, досліджуючи адміністративно-правові аспекти протидії мобінгу, звертає увагу на важливість чіткого визначення ознак цього явища в законодавстві. Авторка наголошує, що відсутність єдиного підходу до розуміння мобінгу ускладнює його ідентифікацію та створює перешкоди для ефективного правового захисту. На її думку, ключовими ознаками мобінгу, які мають бути відображені в правовому визначенні, є систематичність, спрямованість на конкретну особу та наявність негативних наслідків для жертви (Дудко, 2022).

Аналіз сучасного стану українського законодавства свідчить про недостатній рівень правового регулювання протидії мобінгу. Конституція України у статті 3 визнає людину, її життя і здоров'я, честь і гідність найвищою соціальною цінністю, а стаття 43 гарантує право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці. Проте ці загальні положення не забезпечують ефективного захисту від психологічного насильства без їх конкретизації в спеціальному законодавстві (Конституція України, 1996).

Кодекс законів про працю України також не містить спеціальних норм щодо протидії мобінгу, хоча деякі його положення можуть бути використані для захисту прав працівників у випадках психологічного тиску. Зокрема, стаття 2-1 забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, а стаття 22 забороняє необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу. Проте відсутність спеціальних механізмів захисту від мобінгу значно ускладнює реалізацію цих положень на практиці (Кодекс законів про працю України, 1971, с. 375).

Важливим кроком у розвитку законодавства про протидію мобінгу в Україні стала розробка проєкту Закону «Про запобігання та протидію мобінгу». Законопроєкт № 5748 від 05.07.2021 р. вперше на законодавчому рівні пропонував визначення поняття «мобінг», встановлював відповідальність за його вчинення та передбачав механізми захисту потерпілих. Проте цей законопроєкт досі не прийнятий, що свідчить про необхідність подальшої роботи над удосконаленням правового регулювання цієї сфери (Проєкт Закону № 5748, 2021).

Порівняльні дослідження українського та міжнародного законодавства з питань протидії мобінгу, проведені М. Веселовим, Р. Пилипівим та А. Тимчишиним, демонструють значне відставання України у формуванні ефективної системи правового захисту від психологічного насильства. На думку дослідників, для вдосконалення українського законодавства необхідно імплементувати кращі практики європейських країн, зокрема щодо чіткого визначення мобінгу, встановлення адміністративної відповідальності за його

вчинення та створення спеціальних механізмів захисту потерпілих (Веселов, Пилипів, & Тимчишин, 2021).

Отже, аналіз нормативно-правового регулювання протидії мобінгу свідчить про наявність суттєвих відмінностей між міжнародним та українським досвідом у цій сфері. В більшості розвинених країн сформовані комплексні системи правового захисту від психологічного насильства на робочому місці, тоді як в Україні процес формування відповідної нормативно-правової бази перебуває на початковому етапі. Удосконалення правового регулювання протидії мобінгу в Україні потребує як імплементації міжнародних стандартів, так і розробки власних механізмів з урахуванням національних особливостей.

Висновки до першого розділу

Проведений теоретико-методологічний аналіз мобінгу як соціального явища дозволив виявити його сутнісні характеристики, форми прояву та наслідки. Мобінг представляє собою систематичне психологічне насильство, цькування та ізоляцію особистості в колективі, що здійснюється з метою погіршення її соціального статусу або витіснення з групи. Це явище має різноманітні форми прояву, включаючи вербальну агресію, соціальну ізоляцію, професійну дискредитацію та поширення негативних чуток, і призводить до суттєвих негативних наслідків як для самої жертви, так і для колективу в цілому.

Дослідження психологічних та соціальних чинників виникнення мобінгу демонструє складну взаємодію індивідуально-психологічних, організаційних та соціокультурних факторів у формуванні цього деструктивного явища. Передумовами мобінгу можуть виступати особистісні характеристики учасників, специфіка організаційної культури, стиль керівництва, рівень конкуренції в колективі та загальний соціально-економічний контекст. При

цьому чинники виникнення мобінгу суттєво варіюються залежно від типу соціального середовища, що зумовлює необхідність диференційованого підходу до його профілактики.

Аналіз нормативно-правового регулювання протидії мобінгу свідчить про значні відмінності між міжнародним та українським досвідом у цій сфері. В більшості розвинених країн сформовані комплексні системи правового захисту від психологічного насильства, тоді як в Україні відповідна нормативно-правова база перебуває на етапі формування. Удосконалення законодавчого регулювання протидії мобінгу є важливою передумовою для створення ефективної системи запобігання та подолання цього явища з урахуванням міжнародних стандартів та національних особливостей.

РОЗДІЛ 2.

СОЦІАЛЬНА ПРОФІЛАКТИКА МОБІНГУ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА ПРАКТИКИ

2.1 Рівні, напрями, методи та технології соціальної профілактики мобінгу

Соціальна профілактика мобінгу представляє собою комплексну систему заходів, спрямованих на попередження та подолання психологічного насильства в різних соціальних середовищах. Ефективність профілактичної роботи значною мірою залежить від її системності та врахування різних рівнів впливу на проблему. У сучасній соціальній роботі прийнято виділяти первинну, вторинну та третинну профілактику, кожна з яких має власні цілі, методи та цільові групи (Корабльова, 2018).

Павленко М. підкреслює, що первинна профілактика мобінгу спрямована на попередження виникнення цього явища через формування здорового психологічного клімату в колективі та розвиток навичок конструктивної комунікації. Дослідник відзначає, що на цьому рівні особливу увагу слід приділяти роботі з колективом як цілісною системою, а також формуванню організаційної культури, що базується на принципах взаємоповаги та толерантності. Важливими напрямками первинної профілактики є підвищення обізнаності щодо проблеми мобінгу та розвиток емоційного інтелекту членів колективу (Павленко, 2022).

На відміну від первинної, вторинна профілактика мобінгу орієнтована на раннє виявлення та подолання початкових проявів психологічного насильства в колективі. Цей рівень передбачає роботу з групами ризику, моніторинг психологічного клімату та своєчасне реагування на конфліктні ситуації до їх ескалації. Третинна профілактика, в свою чергу, спрямована на подолання

наслідків мобінгу та реабілітацію жертв психологічного насильства, включаючи індивідуальну та групову психологічну підтримку, юридичний супровід та допомогу в соціальній реінтеграції (Кондратенко, 2020, с. 98).

Комплексний підхід до профілактики мобінгу передбачає організацію роботи на різних рівнях соціальної взаємодії: індивідуальному, груповому, організаційному та суспільному. Індивідуальний рівень профілактики включає розвиток особистісних ресурсів та навичок протидії психологічному тиску, підвищення стресостійкості та асертивності. Груповий рівень орієнтований на формування конструктивних міжособистісних відносин, розвиток навичок командної роботи та ефективного вирішення конфліктів. Організаційний рівень передбачає створення відповідних політик та процедур запобігання мобінгу, розвиток корпоративної культури та системи підтримки працівників, а суспільний рівень – формування нетерпимості до будь-яких форм насильства та дискримінації в суспільстві (Розіна, 2019).

Значний внесок у розуміння рівнів та напрямів соціальної профілактики мобінгу зробила О. Корабльова, яка запропонувала багаторівневу модель профілактичної роботи. Дослідниця наголошує на важливості узгодженості заходів різних рівнів та залучення до профілактичної роботи всіх суб'єктів соціальної взаємодії: від самих працівників та керівництва організацій до профспілок, громадських організацій та державних інституцій. Особливу увагу авторка приділяє ролі спеціалістів соціальної роботи у координації та реалізації профілактичних програм (Корабльова, 2019).

Міжнародний досвід профілактики мобінгу демонструє переваги інтегративного підходу, що поєднує освітні, психологічні, організаційні та правові аспекти. У розвинених країнах профілактика мобінгу розглядається як важлива складова системи управління людськими ресурсами та забезпечення психологічного благополуччя працівників. Ефективні програми профілактики мобінгу зазвичай включають розробку чітких політик щодо неприпустимості психологічного насильства, створення механізмів раннього виявлення та

реагування на випадки мобінгу, а також регулярне навчання працівників та керівників щодо розпізнавання та попередження мобінгу (Mhaka-Mutepfa, 2024).

Аналіз сучасних підходів до профілактики мобінгу дозволяє систематизувати основні рівні, напрями та методи профілактичної роботи, що представлено в Таблиці 2.1. Запропонована систематизація відображає комплексний характер профілактики мобінгу та взаємозв'язок між різними її компонентами.

Таблиця 2.1

Рівні та напрями соціальної профілактики мобінгу

Рівень профілактики	Основні напрями	Методи та технології	Очікувані результати
Первинна профілактика	Формування здорового психологічного клімату в колективі; Підвищення обізнаності щодо проблеми мобінгу; Розвиток навичок конструктивної комунікації	Інформаційні кампанії; Тренінги з розвитку комунікативних навичок; Семінари з управління конфліктами; Формування корпоративної культури	Запобігання виникненню мобінгу; Формування нетерпимості до психологічного насильства; Розвиток культури поваги та толерантності
Вторинна профілактика	Раннє виявлення та подолання початкових проявів мобінгу; Робота з групами ризику; Моніторинг психологічного клімату	Медіація конфліктів; Консультування; Коучинг для керівників; Супервізія; Створення системи повідомлення про випадки мобінгу	Своєчасне реагування на конфліктні ситуації; Запобігання ескалації конфліктів; Формування конструктивних моделей поведінки в конфліктах
Третинна профілактика	Подолання наслідків мобінгу; Реабілітація жертв; Робота з колективом після випадків мобінгу	Індивідуальна та групова психотерапія; Юридичний супровід; Програми соціальної реінтеграції; Корекція організаційної культури	Відновлення психологічного благополуччя жертв; Відновлення здорового психологічного клімату в колективі; Запобігання повторенню випадків мобінгу

Як видно з Таблиці 2.1, кожен рівень профілактики мобінгу має специфічні напрями, методи та очікувані результати, що зумовлює необхідність диференційованого підходу до організації профілактичної роботи. При цьому

важливо забезпечити комплексність та послідовність профілактичних заходів, їх адаптацію до особливостей конкретного соціального середовища та залучення всіх зацікавлених сторін до їх реалізації (Терещенко, 2017, с. 66).

Особливу увагу у дослідженнях соціальної профілактики мобінгу приділяють ролі керівників організацій у створенні середовища, вільного від психологічного насильства. Керівники не лише відповідають за розробку та впровадження відповідних політик та процедур, але й демонструють модель поведінки, що впливає на формування організаційної культури. Тому важливим напрямом профілактики мобінгу є розвиток лідерських компетенцій керівників, зокрема навичок емоційного інтелекту, конструктивного зворотного зв'язку та ефективного вирішення конфліктів (Чередніченко, 2012).

Отже, соціальна профілактика мобінгу представляє собою багаторівневу систему заходів, що охоплює первинну, вторинну та третинну профілактику та реалізується на різних рівнях соціальної взаємодії. Ефективність профілактичної роботи залежить від її комплексності, системності та врахування специфіки конкретного соціального середовища. Розробка та впровадження програм соціальної профілактики мобінгу потребує залучення різних суб'єктів соціальної роботи та координації їхніх зусиль для досягнення спільної мети – створення безпечного психологічного середовища та запобігання проявам психологічного насильства.

Ефективна профілактика мобінгу потребує застосування різноманітних методів та технологій соціальної роботи, адаптованих до специфіки конкретних соціальних груп. Диференційований підхід до вибору профілактичних інтервенцій зумовлений відмінностями у причинах виникнення, формах прояву та наслідках мобінгу в різних соціальних середовищах (Ляшкевич, 2020).

Дослідження О. Сороки демонструють, що в трудових колективах найбільш ефективними методами профілактики мобінгу є тренінги з розвитку комунікативної компетентності, програми формування організаційної культури та медіація конфліктів. Авторка підкреслює, що в професійному середовищі профілактичні заходи мають бути спрямовані не лише на запобігання

психологічному насильству, але й на формування продуктивної організаційної взаємодії та підвищення ефективності роботи колективу (Сорока, 2019).

В освітньому середовищі профілактика мобінгу має особливості, зумовлені специфікою педагогічної взаємодії. Ефективними методами профілактики в цьому контексті є інтерактивні форми роботи, такі як рольові ігри, дискусії, тренінги командоутворення та проєктна діяльність. Особливу увагу в освітньому середовищі приділяють розвитку соціальних компетенцій учнів, формуванню культури поваги та толерантності (Задорожна-Княгницька & Погомій, 2020, с. 52).

Методи профілактики мобінгу можна класифікувати за спрямованістю на інформаційно-просвітницькі, соціально-психологічні та організаційно-управлінські. Інформаційно-просвітницькі методи включають лекції, семінари, інформаційні кампанії. Соціально-психологічні методи охоплюють тренінги, консультування, групову терапію. Організаційно-управлінські методи передбачають розробку та впровадження відповідних політик та механізмів реагування на випадки мобінгу (Гайдамашко, 2020).

У профілактиці мобінгу серед підлітків особливу роль відіграють інтерактивні методи роботи, що дозволяють формувати просоціальні навички в безпечному середовищі. Лебеденко В. відзначає ефективність таких методів як форум-театр, тренінги з розвитку емоційного інтелекту та програми розвитку лідерських якостей. Дослідник наголошує на важливості залучення самих підлітків до розробки та впровадження профілактичних заходів (Лебеденко, 2021).

Аналіз сучасних підходів до профілактики мобінгу в різних соціальних групах дозволяє виділити ключові методи та технології, ефективність яких підтверджена практикою, що представлено на Рис. 2.1. Узагальнення цих методів є важливим кроком для розробки комплексних програм профілактики, адаптованих до конкретних умов та потреб цільової аудиторії.



Рис. 2.1. Методи та технології профілактики мобінгу в різних соціальних групах

Як видно з Рис. 2.1, ефективна профілактика мобінгу передбачає поєднання освітніх, психологічних, соціальних та організаційних методів, що дозволяє впливати на різні аспекти проблеми. При цьому важливо забезпечити системність та послідовність профілактичної роботи, а також її адаптацію до особливостей конкретної соціальної групи (Поліщук, 2020, с. 95).

Профілактика мобінгу в трудових колективах має свою специфіку, зумовлену особливостями професійної взаємодії та організаційної культури. В цьому контексті ефективними є такі методи як коучинг для керівників, тренінги з управління конфліктами та програми розвитку емоційного інтелекту. Важливим елементом профілактики в трудових колективах є розробка та впровадження антимобінгових політик (Гірняк, 2018).

Особливої уваги заслуговують технології медіації та відновних практик, які дозволяють не лише вирішувати конфлікти, але й відновлювати довіру та конструктивну взаємодію в колективі. Технологія медіації базується на принципах добровільності, конфіденційності, нейтральності медіатора та прийняття відповідальності сторонами конфлікту. Її застосування дозволяє

сторонам самостійно виробити рішення, яке враховує інтереси всіх учасників (Розіна, 2019).

Важливим аспектом профілактики мобінгу є використання інформаційно-комунікаційних технологій, які дозволяють розширити охоплення цільової аудиторії та підвищити доступність профілактичних заходів. Сучасні онлайн-платформи, соціальні мережі та мобільні додатки можуть бути ефективними інструментами для поширення інформації про мобінг, проведення онлайн-тренінгів та консультацій. Особливо актуальним є використання цих технологій в умовах дистанційної роботи та навчання (Петрук & Іванашко, 2023).

Отже, методи та технології профілактики мобінгу в різних соціальних групах характеризуються різноманітністю та специфікою застосування. Ефективна профілактика потребує комплексного підходу, що поєднує різні методи та адаптує їх до особливостей конкретної соціальної групи.

2.2 Роль соціальних інституцій у профілактиці та подоланні мобінгу

Ефективна профілактика та подолання мобінгу потребує узгодженої взаємодії різних соціальних інституцій, кожна з яких має свої функції та можливості впливу на ситуацію. Системний підхід до вирішення проблеми психологічного насильства передбачає залучення державних органів, освітніх закладів, громадських організацій, професійних спілок та засобів масової інформації до спільної роботи у цьому напрямі. Координація зусиль різних соціальних інституцій дозволяє забезпечити комплексність, послідовність та ефективність профілактичних заходів (Корабльова, 2019).

Т. Алексеєнко, досліджуючи роль освітніх закладів у профілактиці мобінгу, підкреслює їх ключове значення у формуванні культури взаємоповаги та толерантності. Авторка відзначає, що саме в освітньому середовищі закладаються основи соціальної поведінки особистості, формуються навички

конструктивної взаємодії та ненасильницького вирішення конфліктів. На думку дослідниці, важливими функціями освітніх закладів у профілактиці мобінгу є просвітницька робота з учнями та батьками, формування навичок медіації конфліктів, розвиток соціальних компетенцій учнів та створення безпечного освітнього простору (Алексєєнко, 2019).

Значний внесок у профілактику та подолання мобінгу можуть здійснювати громадські організації, які мають більшу гнучкість та можливість інноваційних підходів порівняно з державними структурами. Громадські організації часто виступають ініціаторами інформаційних кампаній, тренінгових програм, груп взаємодопомоги для жертв мобінгу та інших заходів, спрямованих на підвищення обізнаності щодо проблеми психологічного насильства. Важливою функцією громадських організацій є також адвокація змін у законодавстві та політиці щодо профілактики мобінгу (Лещук, 2016, с. 166).

Державні органи відіграють ключову роль у створенні нормативно-правової бази для протидії мобінгу та забезпеченні її реалізації. До їх функцій належить розробка та впровадження державних програм профілактики психологічного насильства, створення механізмів захисту прав потерпілих, контроль за дотриманням антимобінгового законодавства. Важливим аспектом є також координація діяльності різних інституцій та забезпечення міжвідомчої взаємодії у вирішенні проблеми мобінгу. Ефективність державної політики у цій сфері значною мірою залежить від її системності, послідовності та підкріплення необхідними ресурсами (Гончарук, 2020).

У контексті трудових відносин суттєва роль у профілактиці мобінгу належить професійним спілкам та організаціям роботодавців. Профспілки можуть здійснювати моніторинг дотримання прав працівників, надавати юридичну та психологічну підтримку жертвам мобінгу, ініціювати включення антимобінгових положень до колективних договорів. Організації роботодавців, у свою чергу, можуть сприяти впровадженню ефективних моделей управління

персоналом, які мінімізують ризики виникнення психологічного насильства в колективі (Щетініна, Рудакова, & Дробинська, 2018, с. 318).

Аналіз діяльності різних соціальних інституцій у сфері профілактики мобінгу дозволяє визначити їх ключові функції та взаємозв'язки, що відображено в Таблиці 2.2. Розуміння ролі кожної інституції є важливим для організації ефективної співпраці та розподілу відповідальності у профілактиці та подоланні психологічного насильства.

Таблиця 2.2

Роль соціальних інституцій у профілактиці та подоланні мобінгу

Соціальна інституція	Ключові функції	Форми діяльності
Державні органи	Нормативно-правове регулювання; Контроль за дотриманням законодавства; Координація міжвідомчої взаємодії	Розробка законодавства; Державні програми; Контрольні перевірки; Координаційні ради
Освітні заклади	Просвітницька робота; Формування культури толерантності; Раннє виявлення та реагування на випадки мобінгу	Освітні програми; Тренінги; Психологічний супровід; Медіація конфліктів
Громадські організації	Підвищення обізнаності; Адвокація змін; Підтримка жертв мобінгу	Інформаційні кампанії; Групи підтримки; Тренінгові програми; Адвокаційні заходи
Професійні спілки	Захист прав працівників; Моніторинг дотримання трудових прав; Юридична підтримка	Колективні договори; Юридичні консультації; Моніторинг порушень
Організації роботодавців	Впровадження ефективних моделей управління; Розробка корпоративних політик	Навчання керівників; Антимобінгові політики; Етичні кодекси
Засоби масової інформації	Формування суспільної думки; Підвищення обізнаності	Інформаційні матеріали; Соціальна реклама; Освітні програми

Наведені в Таблиці 2.2 дані демонструють важливість взаємодії різних соціальних інституцій у профілактиці мобінгу та необхідність узгодження їхніх зусиль для досягнення максимального ефекту. Кожна інституція має свої специфічні функції та інструменти впливу, які доповнюють одна одну та створюють цілісну систему профілактики психологічного насильства (Мельничук, 2019, с. 46).

Н. Розіна підкреслює важливість співпраці освітніх закладів з громадськими організаціями та державними органами у профілактиці мобінгу.

На думку дослідниці, саме міжсекторальна взаємодія дозволяє забезпечити комплексність профілактичних заходів та охопити різні аспекти проблеми. Авторка розробила навчальну програму тренінгу з розв'язання конфліктних ситуацій як інструменту протидії мобінгу, яка передбачає залучення представників різних соціальних інституцій до спільної роботи (Розіна, 2019).

В контексті профілактики мобінгу значну роль відіграють також засоби масової інформації, які формують суспільну думку та можуть сприяти підвищенню обізнаності щодо проблеми психологічного насильства. ЗМІ можуть висвітлювати проблему мобінгу, поширювати інформацію про способи його профілактики та подолання, а також формувати негативне ставлення до будь-яких форм насильства в суспільстві. Важливо, щоб інформація, яка подається через ЗМІ, була об'єктивною, науково обґрунтованою та сприяла формуванню культури поваги та толерантності (Падалка, 2022).

Міжнародні організації, такі як ЮНІСЕФ, Міжнародна організація праці, ВООЗ, також здійснюють значний внесок у профілактику мобінгу шляхом розробки міжнародних стандартів, проведення досліджень, підтримки національних програм та поширення кращих практик. Діяльність міжнародних організацій створює підґрунтя для формування глобального підходу до вирішення проблеми психологічного насильства та сприяє обміну досвідом між різними країнами (Корабльова, 2018, с. 131).

Отже, ефективна профілактика та подолання мобінгу потребує системного підходу та залучення різних соціальних інституцій, кожна з яких має свої функції та можливості впливу. Координація зусиль державних органів, освітніх закладів, громадських організацій, професійних спілок, організацій роботодавців та засобів масової інформації дозволяє забезпечити комплексність, послідовність та ефективність профілактичних заходів. Важливим аспектом такої співпраці є чіткий розподіл відповідальності, узгодження дій та обмін досвідом між різними інституціями.

2.3 Розробка та впровадження програми соціальної профілактики мобінгу

Для розробки ефективної програми соціальної профілактики мобінгу необхідним етапом є дослідження поширеності цього явища та аналіз стану профілактичної роботи в конкретному середовищі. У межах нашого дослідження було проведено вивчення проблеми мобінгу в освітньому середовищі на прикладі педагогічного колективу Вашківецького ЗДО №1 міста Вашківці. Вибір освітнього середовища зумовлений його значущістю у формуванні особистості та соціальних взаємин, а також тим, що педагогічні колективи характеризуються підвищеним ризиком виникнення мобінгу через особливості професійної діяльності.

Дослідження проводилося протягом навчального року та включало підготовчий, діагностичний та аналітичний етапи. Вибірку дослідження склали 45 педагогічних працівників Вашківецького ЗДО №1 міста Вашківці, серед яких 38 жінок та 7 чоловіків. За віковим складом респонденти розподілилися наступним чином: до 30 років – 7 осіб (15,6%), 30-40 років – 12 осіб (26,7%), 40-50 років – 15 осіб (33,3%), старше 50 років – 11 осіб (24,4%). Педагогічний стаж респондентів варіювався від 1 до 35 років, що забезпечило репрезентативність вибірки.

Для дослідження поширеності мобінгу та його проявів було використано метод анкетування. Розроблена авторська анкета «Виявлення мобінгу в колективі» (Додаток А) включала 20 запитань, спрямованих на визначення частоти та форм проявів психологічного насильства, а також факторів, що сприяють його виникненню. Анкета містила як закриті запитання з варіантами відповідей, так і відкриті запитання, що дозволяло респондентам висловити власну думку. Анкетування проводилось анонімно для забезпечення відвертості відповідей.

Результати анкетування показали, що 31,1% респондентів (14 осіб) особисто стикалися з проявами мобінгу у своєму професійному середовищі, 53,3% (24 особи) були свідками мобінгу щодо колег, а 15,6% (7 осіб) заперечили наявність подібних ситуацій. Серед форм мобінгу, з якими стикалися респонденти, найчастіше зазначалися: постійна необґрунтована критика (64,3% від тих, хто стикався з мобінгом), ігнорування думки або ідей (57,1%), поширення пліток та чуток (50%), публічне приниження (42,9%), надмірний контроль (35,7%), професійна дискредитація (28,6%) та соціальна ізоляція (21,4%). Графічне представлення отриманих даних щодо форм прояву мобінгу в колективі відображено на Рис. 3.1.

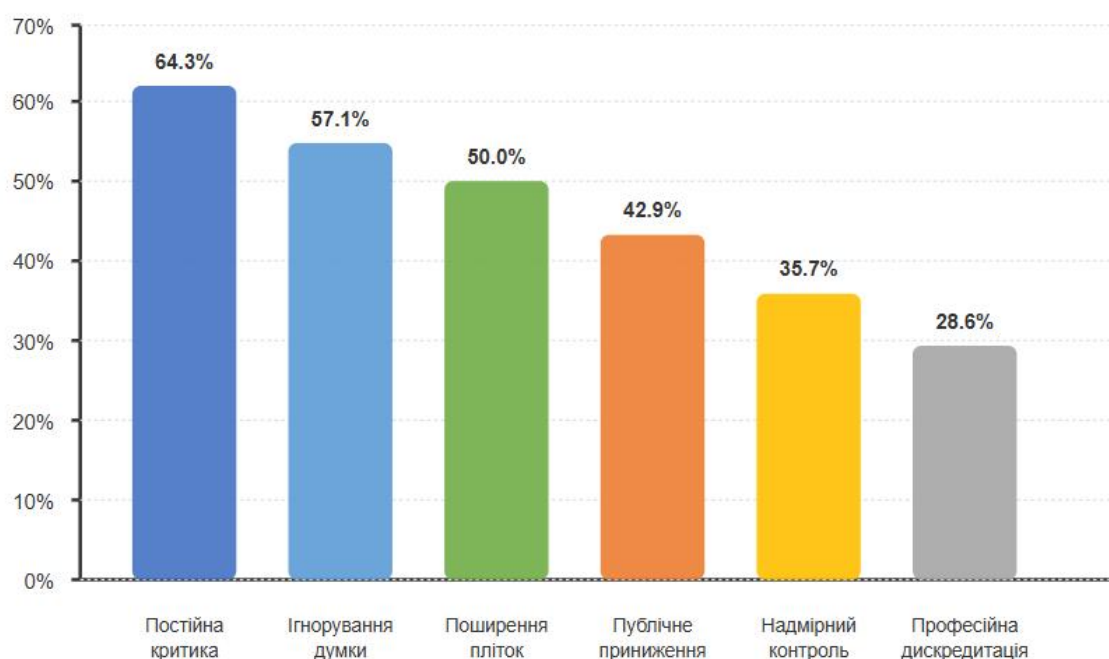


Рис. 3.1. Форми прояву мобінгу в педагогічному колективі

Як видно з Рис. 3.1, переважаючими формами мобінгу в досліджуваному колективі є вербальні та непрямі форми психологічного тиску. Вербальні форми мобінгу часто супроводжуються невербальними проявами та соціальною ізоляцією, що посилює їх негативний вплив на психологічне благополуччя жертви.

Аналіз чинників, що сприяють виникненню мобінгу в досліджуваному колективі, показав, що найбільш значущими є: стиль керівництва (68,9%

респондентів), високий рівень професійного стресу (66,7%), недостатня регламентація посадових обов'язків (60%) та висока конкуренція (57,8%). Отримані дані свідчать про переважання організаційних факторів над особистісними у формуванні передумов для мобінгу, що підтверджує необхідність системного підходу до його профілактики.

На запитання про вплив мобінгу на професійну діяльність 85,7% респондентів, які стикалися з цим явищем, зазначили негативний вплив. Основними наслідками мобінгу респонденти назвали: зниження мотивації до роботи (71,4%), постійне відчуття тривоги (64,3%), зниження самооцінки (57,1%) та погіршення стосунків з колегами (50%). Тривалий вплив мобінгу призводив також до професійного вигорання, що підтверджує серйозність цієї проблеми.

Для оцінки стану профілактичної роботи щодо мобінгу анкета містила відповідний блок запитань. Результати показали, що спеціальні заходи з профілактики мобінгу в закладі проводяться недостатньо систематично. Так, 68,9% респондентів зазначили, що питання профілактики психологічного насильства в колективі «ніколи» або «рідко» обговорюються на педагогічних радах. Лише 22,2% опитаних вказали, що проходили навчання з питань розпізнавання та протидії мобінгу.

Аналіз внутрішніх нормативних документів закладу показав відсутність спеціальних положень щодо запобігання та протидії мобінгу. У правилах внутрішнього трудового розпорядку містяться лише загальні норми щодо поваги до гідності працівників, але відсутні конкретні механізми запобігання психологічному насильству та реагування на його прояви. Водночас, анкетування виявило високу зацікавленість педагогічних працівників у підвищенні обізнаності щодо проблеми мобінгу – 82,2% респондентів виявили бажання взяти участь у спеціальних тренінгах.

Отже, проведене анкетування дозволило виявити особливості поширення мобінгу в педагогічному колективі та оцінити стан профілактичної роботи. Встановлено, що значна частина педагогічних працівників стикається з

проявами психологічного насильства, при цьому переважаючими формами мобінгу є вербальні та непрямі форми тиску. Виявлено недостатній рівень систематичної роботи з профілактики мобінгу в закладі, що свідчить про необхідність розробки та впровадження комплексної програми, спрямованої на формування безпечного психологічного середовища.

На основі аналізу теоретичних засад соціальної профілактики мобінгу та результатів емпіричного дослідження нами було розроблено комплексну програму профілактики цього негативного явища. Програма отримала назву «Безпечний простір» і спрямована на формування здорового психологічного клімату в колективі, розвиток навичок конструктивної взаємодії та запобігання проявам психологічного насильства. Програма враховує виявлені в ході дослідження проблеми та потреби цільової аудиторії, а також особливості освітнього середовища як специфічного соціального контексту.

Метою програми «Безпечний простір» є створення системи комплексної профілактики мобінгу в педагогічному колективі шляхом формування організаційної культури, базованої на принципах поваги, толерантності та конструктивної взаємодії. Досягнення цієї мети передбачає вирішення таких завдань: підвищення обізнаності педагогічних працівників щодо проблеми мобінгу, розвиток навичок конструктивного вирішення конфліктів, формування асертивної поведінки, покращення психологічного клімату в колективі, створення механізмів раннього виявлення та реагування на прояви мобінгу.

Програма «Безпечний простір» ґрунтується на принципах системності, превентивності, партнерства, інноваційності, практичної орієнтованості, індивідуального підходу та добровільності. Розроблена програма профілактики мобінгу реалізується на трьох рівнях: первинному, вторинному та третинному. Кожен рівень має свої специфічні цілі, методи та форми роботи, що дозволяє забезпечити комплексний вплив на проблему мобінгу. Структуру програми «Безпечний простір» представлено в Таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Структура програми соціальної профілактики мобінгу «Безпечний простір»

Рівень профілактики	Цілі	Зміст та форми роботи	Очікувані результати
Первинна профілактика	Підвищення обізнаності щодо проблеми мобінгу; Формування культури толерантності	Інформаційна кампанія «Стоп мобінг»; Тренінг «Психологічна безпека в колективі»; Розробка «Кодексу етичної поведінки»	Підвищення рівня обізнаності; Формування негативного ставлення до психологічного насильства
Вторинна профілактика	Раннє виявлення та реагування на прояви мобінгу; Робота з групами ризику	Створення «Скриньки довіри»; Тренінг «Конструктивне вирішення конфліктів»; Впровадження системи медіації	Ефективне виявлення ранніх проявів мобінгу; Конструктивне вирішення конфліктів
Третинна профілактика	Подолання наслідків мобінгу; Реабілітація жертв	Індивідуальне консультування жертв мобінгу; Програма відновлення психологічного клімату в колективі	Відновлення психологічного благополуччя жертв; Запобігання повторенню випадків мобінгу

Первинна профілактика в рамках програми «Безпечний простір» спрямована на запобігання виникненню мобінгу через формування здорового психологічного клімату в колективі та підвищення обізнаності щодо проблеми. Ключовим заходом на цьому рівні є інформаційна кампанія «Стоп мобінг», яка включає розміщення інформаційних матеріалів, проведення тематичних дискусій та створення інформаційного куточка. Важливим елементом первинної профілактики є також тренінг «Психологічна безпека в колективі», спрямований на розвиток навичок конструктивної комунікації, емоційного інтелекту та асертивної поведінки.

Для формування організаційної культури, базованої на принципах поваги та толерантності, в рамках програми передбачено розробку «Кодексу етичної поведінки» – документа, що визначає етичні норми взаємодії в колективі та містить положення щодо неприпустимості будь-яких форм психологічного

насильства. Кодекс розробляється за участі всіх членів колективу, що забезпечує його прийняття та дотримання.

Вторинна профілактика в програмі «Безпечний простір» орієнтована на раннє виявлення та реагування на прояви мобінгу. Для цього передбачено створення «Скриньки довіри» – механізму анонімного повідомлення про випадки психологічного насильства. Важливим елементом вторинної профілактики є тренінг «Конструктивне вирішення конфліктів», який допомагає педагогам опанувати ефективні стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях та запобігти їх ескалації.

Особлива увага на рівні вторинної профілактики приділяється групам ризику, виявленим у ході дослідження. Для них розроблено програму психологічної підтримки, яка включає індивідуальні консультації та групові заняття. Важливим нововведенням є також впровадження системи медіації конфліктів – процедури конструктивного вирішення конфліктних ситуацій за участі нейтрального посередника.

Третинний рівень профілактики в програмі «Безпечний простір» спрямований на подолання наслідків мобінгу та реабілітацію його жертв. На цьому рівні передбачено індивідуальне консультування жертв мобінгу, спрямоване на відновлення психологічного благополуччя та формування стратегій конструктивної взаємодії. Для колективу, в якому стався випадок мобінгу, розроблено програму відновлення психологічного клімату, що включає групову терапію та командоутворюючі заходи.

Програма «Безпечний простір» розрахована на один навчальний рік та включає чотири основні етапи реалізації: підготовчий (вересень-жовтень), основний (листопад-березень), заключний (квітень-травень) та аналітичний (червень). Для реалізації програми створено робочу групу, до складу якої входять представники адміністрації закладу, психолог, соціальний педагог та авторитетні члени колективу.

Інноваційним елементом програми є використання інформаційно-комунікаційних технологій для підвищення ефективності профілактичної

роботи. Зокрема, створено онлайн-ресурс з матеріалами про мобінг та способи його попередження, запроваджено систему онлайн-консультування для жертв мобінгу.

Отже, розроблена комплексна програма соціальної профілактики мобінгу «Безпечний простір» охоплює всі рівні профілактики та спрямована на формування здорового психологічного клімату в педагогічному колективі. Програма враховує виявлені в ході дослідження проблеми та потреби цільової аудиторії, що підвищує її ефективність та практичну значущість.

Для оцінки ефективності розробленої програми соціальної профілактики мобінгу «Безпечний простір» було проведено її апробацію в педагогічному колективі Вашківецького ЗДО №1 міста Вашківці. Апробація здійснювалася протягом трьох місяців (січень-березень 2025 року) і включала впровадження основних заходів програми з подальшою оцінкою їх результативності. Для забезпечення об'єктивності оцінки було використано комплекс критеріїв та показників, що дозволили визначити ефективність програми на різних рівнях.

На першому етапі апробації було проведено інформаційну кампанію «Стоп мобінг», в рамках якої розміщено інформаційні матеріали в приміщенні Вашківецького ЗДО, створено інформаційний куточок та проведено ряд тематичних дискусій. Після проведення інформаційної кампанії було проведено опитування педагогів, яке показало підвищення рівня обізнаності щодо проблеми мобінгу на 42,7% порівняно з початковими результатами. Зокрема, 86,7% респондентів змогли правильно визначити основні ознаки мобінгу, порівняно з 58,9% до початку програми.

Наступним кроком апробації програми було проведення тренінгу «Психологічна безпека в колективі», участь в якому взяли 40 педагогічних працівників (88,9% від загальної кількості). Тренінг включав шість двогодинних занять, присвячених розвитку навичок конструктивної комунікації, емоційного інтелекту та асертивної поведінки. Для оцінки ефективності тренінгу було застосовано методику «вхід-вихід», яка передбачала самооцінку учасниками рівня своїх знань та навичок до і після тренінгу за десятибальною

шкалою. Результати показали значне підвищення середнього показника з 4,8 до 7,9 бала.

Важливим елементом програми «Безпечний простір» стала розробка «Кодексу етичної поведінки» педагогічного колективу. Процес розробки Кодексу включав серію обговорень та мозкових штурмів, в яких взяли участь усі члени колективу. Після затвердження Кодексу було проведено опитування, яке показало, що 93,3% педагогів підтримують його положення і готові дотримуватися встановлених норм. Це свідчить про високий рівень прийняття ідей програми та готовність до позитивних змін у колективі.

На рівні вторинної профілактики було впроваджено систему «Скринька довіри» та проведено тренінг «Конструктивне вирішення конфліктів». За перший місяць функціонування «Скриньки довіри» надійшло 8 повідомлень про випадки психологічного тиску, що дозволило своєчасно виявити та вирішити потенційно конфліктні ситуації. Тренінг з конструктивного вирішення конфліктів пройшли 36 педагогів, і за результатами практичних вправ 83,3% учасників продемонстрували здатність ефективно застосовувати отримані навички.

Для оцінки загальної ефективності програми після трьох місяців її реалізації було проведено повторне анкетування педагогічних працівників за методикою, аналогічною до початкового дослідження. Порівняльний аналіз результатів показав позитивну динаміку за всіма ключовими показниками, що представлено в Таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

**Порівняльний аналіз показників до та після впровадження програми
«Безпечний простір»**

Показник	До впровадження програми (%)	Після впровадження програми (%)	Динаміка (%)
Респонденти, які особисто стикалися з мобінгом	31,1	15,6	-15,5
Респонденти, які були свідками мобінгу	53,3	28,9	-24,4
Респонденти, які оцінюють	46,7	73,3	+26,6

психологічний клімат як сприятливий			
Рівень обізнаності щодо проблеми мобінгу	58,9	86,7	+27,8
Навички конструктивного вирішення конфліктів	42,2	78,9	+36,7
Готовність реагувати на прояви мобінгу	37,8	82,2	+44,4

Як видно з Таблиці 3.2, після впровадження програми профілактики мобінгу спостерігається суттєве зниження кількості респондентів, які стикалися з проявами психологічного насильства в колективі (з 31,1% до 15,6%), та тих, хто був свідком таких випадків (з 53,3% до 28,9%). Водночас значно зросли показники готовності реагувати на прояви мобінгу (з 37,8% до 82,2%) та навички конструктивного вирішення конфліктів (з 42,2% до 78,9%). Ці дані свідчать про ефективність запропонованої програми та її позитивний вплив на загальну атмосферу в колективі.

Крім кількісних показників, важливим свідченням ефективності програми стали якісні зміни у взаємодії членів колективу. За результатами спостережень та інтерв'ю з педагогами, відзначено підвищення рівня взаємоповаги та підтримки, покращення комунікації, зниження напруженості у стосунках. Особливо позитивні зміни спостерігалися в групах ризику, виявлених на початковому етапі дослідження. Члени колективу, які раніше були ізольованими або відторгнутими, стали більш інтегрованими в професійну спільноту, що свідчить про формування інклюзивної організаційної культури.

На основі результатів апробації програми «Безпечний простір» було розроблено рекомендації щодо її впровадження в закладах освіти. Адміністрації закладу рекомендовано включити питання профілактики мобінгу до стратегії розвитку закладу та забезпечити систематичне навчання персоналу. Важливим завданням є також розробка внутрішніх документів, що регламентують питання запобігання психологічному насильству, та створення системи моніторингу психологічного клімату. Психологічній службі закладу необхідно проводити регулярну діагностику, організувати роботу з групами ризику та забезпечити індивідуальне консультування. Педагогічний колектив має активно брати

участь у заходах з профілактики мобінгу, дотримуватися положень «Кодексу етичної поведінки» та розвивати навички конструктивної комунікації.

Для забезпечення сталості результатів програми необхідно проводити регулярну оцінку ефективності заходів, забезпечити систематичність профілактичної роботи та інтегрувати питання профілактики мобінгу в загальну систему роботи закладу. Важливим аспектом є також розширення партнерської мережі та обмін досвідом з іншими закладами. Особливу увагу в рекомендаціях приділено питанню адаптації програми «Безпечний простір» до специфіки конкретного закладу через діагностику, аналіз результатів, визначення пріоритетних напрямів, відбір та адаптацію заходів програми, розробку плану впровадження та оцінку ефективності.

Результати апробації програми «Безпечний простір» свідчать про її ефективність у профілактиці мобінгу в педагогічному колективі. Програма дозволяє підвищити рівень обізнаності щодо проблеми мобінгу, розвинути навички конструктивної взаємодії, покращити психологічний клімат та знизити рівень психологічного насильства. Розроблені рекомендації створюють підґрунтя для успішної реалізації програми в різних закладах освіти.

Висновки до другого розділу

Аналіз сучасних підходів та практик соціальної профілактики мобінгу дозволив визначити основні рівні, напрями та методи профілактичної роботи. Соціальна профілактика мобінгу реалізується на первинному, вторинному та третинному рівнях, кожен з яких має свої специфічні цілі, методи та цільові групи. Ефективна профілактична робота передбачає системний підхід, що охоплює всі рівні профілактики та забезпечує комплексний вплив на проблему психологічного насильства з урахуванням її багатовимірності та складності.

Дослідження методів та технологій профілактики мобінгу в різних соціальних групах продемонструвало необхідність диференційованого підходу з урахуванням специфіки кожної цільової аудиторії. Ефективними методами профілактики є інформаційно-просвітницькі, соціально-психологічні та організаційно-управлінські, які дозволяють впливати на різні аспекти проблеми мобінгу. Особливого значення набувають інтерактивні методи роботи, технології медіації конфліктів та інформаційно-комунікаційні технології, які сприяють формуванню навичок конструктивної взаємодії та культури поваги в колективі.

Дослідження ролі соціальних інституцій у профілактиці та подоланні мобінгу виявило важливість узгодженої взаємодії різних суб'єктів соціальної роботи. Кожна соціальна інституція має свої специфічні функції та можливості впливу на ситуацію психологічного насильства, які доповнюють одна одну та створюють цілісну систему профілактики. Координація зусиль державних органів, освітніх закладів, громадських організацій, професійних спілок та інших соціальних інституцій є необхідною умовою для забезпечення комплексності, послідовності та ефективності профілактичних заходів.

Проведене емпіричне дослідження поширеності мобінгу в педагогічному колективі дозволило виявити особливості прояву цього негативного явища в освітньому середовищі та оцінити стан профілактичної роботи. Результати анкетування продемонстрували, що значна частина педагогічних працівників стикається з проявами психологічного насильства, при цьому переважаючими формами мобінгу є вербальні та непрямі форми тиску. Виявлено недостатній рівень систематичної роботи з профілактики мобінгу, відсутність внутрішніх нормативних документів, що регламентують питання запобігання психологічному насильству, та низький рівень обізнаності педагогів щодо способів протидії цьому явищу.

Відповідно до виявлених проблем, було розроблено комплексну програму соціальної профілактики мобінгу «Безпечний простір», яка реалізується на трьох рівнях профілактики та включає систему взаємопов'язаних заходів.

Програма спрямована на формування здорового психологічного клімату в колективі, розвиток навичок конструктивної взаємодії та запобігання проявам психологічного насильства. Важливими елементами програми є інформаційна кампанія «Стоп мобінг», тренінги з психологічної безпеки та конструктивного вирішення конфліктів, розробка «Кодексу етичної поведінки», впровадження системи «Скринька довіри» та механізмів медіації конфліктів.

Апробація програми «Безпечний простір» у педагогічному колективі продемонструвала її високу ефективність, що підтверджується позитивною динамікою за всіма ключовими показниками. Впровадження програми дозволило суттєво знизити кількість випадків мобінгу, підвищити рівень обізнаності педагогів щодо проблеми психологічного насильства, розвинути навички конструктивного вирішення конфліктів та покращити загальний психологічний клімат у колективі. Розроблені рекомендації щодо впровадження програми створюють підґрунтя для її успішної реалізації в інших закладах освіти та адаптації до специфічних умов конкретного колективу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження особливостей соціальної профілактики мобінгу дозволило досягти поставленої мети та вирішити визначені завдання, що дає підстави для формулювання таких висновків.

Теоретико-методологічний аналіз проблеми мобінгу показав, що це складне соціально-психологічне явище, яке характеризується систематичним психологічним тиском на особистість у колективі та має різноманітні форми прояву. Мобінг зумовлений комплексною взаємодією психологічних та соціальних чинників, серед яких найбільш значущими є особистісні характеристики учасників, специфіка організаційної культури, стиль керівництва та соціально-економічний контекст. Аналіз нормативно-правового регулювання протидії мобінгу виявив суттєві відмінності між міжнародним та українським досвідом, що свідчить про необхідність удосконалення вітчизняного законодавства з урахуванням кращих міжнародних практик.

Дослідження сучасних підходів та практик соціальної профілактики мобінгу дозволило визначити її основні рівні, напрями та методи. Ефективна профілактика мобінгу передбачає реалізацію заходів на первинному, вторинному та третинному рівнях з використанням різноманітних методів та технологій, адаптованих до специфіки конкретної соціальної групи. Вагому роль у профілактиці мобінгу відіграють різні соціальні інституції, зокрема державні органи, освітні заклади, громадські організації, професійні спілки, організації роботодавців та засоби масової інформації, взаємодія яких дозволяє забезпечити комплексність та ефективність профілактичної роботи.

Результати емпіричного дослідження поширеності мобінгу в педагогічному колективі засвідчили, що значна частина педагогічних працівників стикається з проявами психологічного насильства, переважно у формі вербального та непрямого тиску. Серед основних чинників виникнення мобінгу в освітньому середовищі виявлено стиль керівництва, високий рівень

професійного стресу, недостатню регламентацію посадових обов'язків та високу конкуренцію. Аналіз стану профілактичної роботи показав недостатній рівень систематичності заходів з профілактики мобінгу, відсутність спеціальних положень у внутрішніх нормативних документах та низький рівень підготовки педагогів до розпізнавання та протидії психологічному насильству.

На основі теоретичного аналізу та результатів емпіричного дослідження розроблено комплексну програму соціальної профілактики мобінгу «Безпечний простір», яка реалізується на трьох рівнях профілактики та включає систему взаємопов'язаних заходів. Програма спрямована на формування здорового психологічного клімату в колективі, розвиток навичок конструктивної взаємодії та запобігання проявам психологічного насильства. Апробація програми в педагогічному колективі продемонструвала її високу ефективність, що підтверджується суттєвим зниженням кількості випадків мобінгу, підвищенням рівня обізнаності педагогів щодо проблеми психологічного насильства, розвитком навичок конструктивного вирішення конфліктів та покращенням загального психологічного клімату в колективі.

Розроблені рекомендації щодо впровадження програми «Безпечний простір» створюють підґрунтя для її успішної реалізації в різних освітніх закладах. Ключовими аспектами успішного впровадження є системність та комплексність профілактичної роботи, адаптація програми до специфіки конкретного колективу, залучення всіх учасників освітнього процесу та регулярна оцінка ефективності заходів з подальшим коригуванням програми.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми соціальної профілактики мобінгу. Перспективними напрямками подальших досліджень є вивчення особливостей профілактики мобінгу в різних соціальних середовищах, розробка методик ранньої діагностики ризиків виникнення мобінгу, дослідження взаємозв'язку між мобінгом та іншими формами деструктивних соціальних взаємодій, а також вивчення міжнародного досвіду правового регулювання протидії мобінгу та можливостей його адаптації до українських реалій.

ПРОПОЗИЦІЇ

На основі проведеного дослідження особливостей соціальної профілактики мобінгу та з урахуванням результатів апробації програми «Безпечний простір» пропонуємо ряд практичних рекомендацій для запобігання та протидії мобінгу в освітніх закладах.

Для закладів загальної середньої освіти доцільно розробити та затвердити внутрішні нормативні документи, такі як положення про протидію мобінгу та кодекс етичної поведінки, з чітким визначенням неприпустимості будь-яких форм психологічного насильства та механізмів реагування на його прояви. Важливо впровадити систему регулярного моніторингу психологічного клімату в педагогічному колективі та організувати систематичне навчання працівників з питань розпізнавання та протидії мобінгу. Невід'ємною частиною профілактичної роботи має стати запровадження механізмів анонімного повідомлення про випадки психологічного насильства та створення служби медіації конфліктів з підготовкою відповідних фахівців.

Органам управління освітою рекомендується розробити методичні рекомендації з профілактики мобінгу в освітньому середовищі та організувати програми підвищення кваліфікації керівників закладів освіти з питань формування здорового психологічного клімату. Особливого значення набуває створення умов для обміну досвідом між закладами освіти щодо впровадження ефективних практик профілактики мобінгу та забезпечення координації взаємодії різних соціальних інституцій, залучених до профілактичної роботи.

Психологічним службам системи освіти слід зосередитися на розробці діагностичного інструментарію для виявлення ризиків виникнення мобінгу та створенні програм психологічного супроводу для жертв мобінгу й груп ризику. Вагомий внесок у профілактику можуть зробити тренінгові програми з розвитку навичок конструктивної взаємодії, емоційного інтелекту та стресостійкості для педагогічних працівників, а також підготовка якісних

інформаційно-просвітницьких матеріалів щодо проблеми мобінгу та способів його попередження.

Закладам вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців педагогічних спеціальностей, пропонується включити до освітніх програм курси або модулі, присвячені профілактиці мобінгу та створенню безпечного освітнього середовища. Важливим аспектом є забезпечення формування у майбутніх педагогів компетентностей з конструктивного вирішення конфліктів та ефективної комунікації. Корисним буде також організація науково-дослідної роботи студентів з проблематики мобінгу та налагодження співпраці з закладами середньої освіти для апробації інноваційних підходів до профілактики.

Громадським організаціям та іншим соціальним інституціям варто ініціювати інформаційні кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності суспільства щодо проблеми мобінгу, та організувати програми підтримки для його жертв. Також важливими напрямками діяльності є розробка соціальних проєктів з профілактики психологічного насильства та адвокація змін у законодавстві щодо протидії мобінгу.

Комплексне впровадження запропонованих рекомендацій дозволить створити ефективну систему профілактики мобінгу в освітньому середовищі, сприятиме формуванню культури поваги та толерантності, а також забезпечить психологічне благополуччя всіх учасників освітнього процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєнко, Т. (2019). Явища мобінгу й булінгу у взаємних особистості та колекту. *Управління освітою: ЕМ*, 3(412), 47-53.
2. Веселов, М. Ю., Пилипів, Р. М., & Тимчишин, А. М. (2021). Правовий вимір проблеми булінгу в Україні та за кордоном: заходи протидії. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені ЕО Дідоренка*, 1, 104-111.
3. Вічалковська, Н. К. (2019). Психологія професійного вигорання булінгу та мобінгу. <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/18762>
4. Волченко, Н. В. Теоретико-правові основи формування системи протидії мобінгу. *Порівняльно-аналітичне право*, 143-145. <http://dsr.univ.kiev.ua/pub/publish/118965>
5. Гайдамашко, І., et al. (2020). Булінг та мобінг як негативні явища освітнього простору. *Педагогіка та психологія: виклики і сьогодення*, 11, 89.
6. Гаращенко, Л. П. (2016). Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. *Юридичний вісник*, 3(40), 95-102.
7. Гірняк, К. Вплив мобінгу на формування системи управління персоналом. <http://nvlvet.com.ua/index.php/journal/article/download/.../196>
8. Гончарук, В. В. (2020). Протидія мобінгу в трудових правовідносинах. *Вісник ХНУВС–Bulletin of KhNUA*, 3(90), 70-77.
9. Дзюба, Т. М. (2016). Мобінг як чинник руйнації професійного здоров'я вчителя. У *Психолого-педагогічні та політичні проблеми у трансформаційних процесах українського суспільства: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 21-22 квітня 2016 р.)* (с. 111-114). Кременчук: КрНУ.
10. Дудко, А. (2022). Адміністративно-правова характеристика поняття мобінгу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*, 2(74), 60-65.

11. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. (2007). Відомості Верховної Ради України, 51, 2096.
12. Задорожна-Княгницька, Л. В., & Погомій, М. П. (2020). Булінг як актуальна соціально-педагогічна проблема. У Регулююча дія ціннісних орієнтацій у житті дитини: м-ли міжн. наук.-практ. конф. (12 листоп. 2020 р., м. Київ) (с. 49-53). Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
13. Іванів, Л. Ю., & Фірман, В. М. (2017). Мобінг в трудових колективах. Актуальні питання сучасної психології, 114-116.
14. Карковська, Р. І. (2017). Етична організаційна поведінка у вітчизняних психологічних дослідженнях. Організаційна психологія. Економічна психологія, 2-3, 57-70.
15. Кириленко, М. (2008) Мобінг. <http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/mobing.html>
16. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (з наступними змінами та доповненнями). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
17. Кондратенко, Л. О. (2020). Мобінг та булінг учителів з боку учнів. Психологічні виміри особистісної взаємодії суб'єктів освітнього простору в контексті гуманістичної парадигми, 5, 98.
18. Конвенція Міжнародної організації праці про гідну працю. (2017). Офіційний вісник України, 54, 64.
19. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. (1996). Відомості Верховної Ради України, 30, 141.
20. Корабльова, О. О. (2018). Профілактика мобінгу в шкільному середовищі у контексті діяльності UNICEF в Україні. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна, 1, 130-132.
21. Корабльова, О. О. (2019). Сучасні аспекти формування системи українського законодавства та освітньо-інформаційного простору з

профілактики мобінгу в школі. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна, 17, 129-131.

22. Лантух, І. С. (2020). Булінг та мобінг поняття та загальна характеристика. У The 3rd International scientific and practical conference «Priority directions of science and technology development» (November 22-24 2020) (с. 23-25).

23. Лебеденко, В. В. (2021). Мобінг та булінг серед сучасних підлітків. Редакційна колегія, 4, 30.

24. Лещук, Г. (2016). Соціальні аспекти проявів мобінгу у професійному середовищі. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота, 1, 165-167.

25. Ляшкевич, М. (2020). Булінг та мобінг в освітньому середовищі. Організаційний комітет, 5, 123.

26. Мельничук, О. Ф. (2019). Правові засоби протидії булінгу. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право, 55(2), 44-47.

27. Назарова, О. О. (2020). Джерела визначення мобінгу та булінгу у вітчизняній правовій науці. Прикарпатський юридичний вісник, 1(30), 172-175.

28. Назарова, О. О. (2021). Психофізіологічні особливості осіб які вчиняють правопорушення з ознаками булінгу та мобінгу. Colloquium-journal, 35(122), 12-14.

29. Назарова, О. О. (2023a). Зарубіжний досвід застосування кримінальної відповідальності до осіб що вчиняють булінг та мобінг. Часопис Київського інституту інтелектуальної власності та права, 3, 3-8.

30. Назарова, О. О. (2023b). Особливості визначення об'єкта кримінальних правопорушень що регламентують відповідальність за булінг та мобінг. Collection of scientific papers Scientia, 11, 66-68.

31. Павленко, М. С. (2024). Рівні профілактики мобінгу в освітньому середовищі. Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія, 1, 140-143.

32. Падалка, Л. (2022). Актуальні проблеми шкільного булінгу у загальноосвітній школі. *Collection of scientific papers Scientia*, 27, 118-119.
33. Петрук, О., & Іванашко, О. (2023). Проблема мобінгу в колективі. У Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві із циклу: Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування на виклики сучасності: матеріали X Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (27 листопада - 02 грудня 2023 р.) (с. 93-99). Луцьк: ПП Іванюк В. П.
34. Пляка, Л. В. (2020). Булінг мобінг харасмент: пізнати та попередити. Психологічна служба НФаУ. <https://nuph.edu.ua/wpcontent/uploads/2015/01/2020>
35. Поліщук, Г. В. (2020). Булінг як сучасна соціально-педагогічна проблема: причини виникнення і шляхи подолання. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*, 164(8), 91-97.
36. Проект Закону про запобігання та протидію мобінгу № 5748 від 05.07.2021 р. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72293
37. Розіна, Н. В. (2019). Розв'язання конфліктної ситуації як інструменту протидії процесу мобінгу в закладі загальної середньої освіти: навчальна програма тренінгу. Черкаси: ЧОППОП.
38. Сорока, О. В. (2019). Сутність, наслідки і профілактика мобінгу в трудових колективах. Сучасні напрямки наукових та практичних досліджень, 1(12), 32-38.
39. Сорокіна, А. А. (2018). Мобінг та булінг в трудових відносинах. *Молодий вчений*, 11(63), 139-145.
40. Терещенко, К. В. (2017). Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(8), 65-68.
41. Тімашов, В. О. (2020). Адміністративно-правова протидія булінгу та дослідження не врегульованих законодавством форм насилля. *Прикарпатський юридичний вісник*, 2(31), 125-130.

42. Тінін, Д. (2019). Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, 1, 171-176.
43. Чередніченко, Н. А. (2012). Мобінг і булінг у трудовому процесі. Право і безпека, 5, 286-287.
44. Щетініна, Л. В., Рудакова, С. Г., & Дробинська, К. О. (2018). Мобінг: сутність та інституційні засади захисту працівників. Проблеми економіки, 1, 315-320.
45. Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. Special topics and particular occupations professions and sectors, 221-297.
46. Mhaka-Mutepfa, M. (2024). Workplace bullying and mobbing: autoethnography and meaning-making in the face of adversity in academia. International Journal of Qualitative Studies in Education, 37(1), 1-18.
47. Pavlenko, M. (2022). Міжнародний досвід впровадження програм профілактики мобінгу в освітньому середовищі. Actual Problems in the System of Education: General Secondary Education Institution–Pre-University Training–Higher Education Institution, 2, 621-632.
48. Silva, J. A. L. (2019). Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. Journal of interpersonal violence, 34(13), 2797-2812.
49. Soysal, A. (2019). Mobbing (yildirma). Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış, 23.
50. Zapf, D., & Gross, C. (2020). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. European Journal of Work and Organizational Psychology, 29(1), 106-122.

ДОДАТКИ

Додаток А

АНКЕТА «ВИЯВЛЕННЯ МОБІНГУ В КОЛЕКТИВІ»

Шановні колеги! Просимо Вас взяти участь в анонімному опитуванні, метою якого є дослідження проявів психологічного насильства (мобінгу) в колективі та оцінка стану профілактичної роботи. Ваші щирі відповіді допоможуть розробити ефективні заходи для створення сприятливого психологічного клімату в колективі. Дякуємо за співпрацю!

Загальна інформація:

1. Ваш вік:

- ☐ до 30 років
- ☐ 30-40 років
- ☐ 40-50 років
- ☐ старше 50 років

2. Стать:

- ☐ жіноча
- ☐ чоловіча

3. Педагогічний стаж:

- ☐ до 5 років
- ☐ 5-10 років
- ☐ 10-20 років
- ☐ 20-30 років
- ☐ більше 30 років

Блок 1. Виявлення проявів мобінгу

4. Чи стикалися Ви особисто з проявами психологічного насильства (мобінгу) у своєму професійному середовищі?

- ☐ так, я був(ла) об'єктом мобінгу
- ☐ ні, особисто не стикався(лася)
- ☐ був(ла) свідком мобінгу щодо колег
- ☐ важко відповісти

5. Якщо Ви стикалися з проявами мобінгу (особисто або як свідок), як часто це відбувалося?

- ☐ щодня
- ☐ кілька разів на тиждень
- ☐ кілька разів на місяць
- ☐ рідко, в окремих ситуаціях
- ☐ не стикався(лася) з мобінгом

6. З якими формами мобінгу Ви стикалися у своєму колективі? (можна обрати кілька варіантів)

- ☐ постійна необґрунтована критика
- ☐ ігнорування думки або ідей
- ☐ поширення пліток та чуток
- ☐ публічне приниження
- ☐ надмірний контроль
- ☐ професійна дискредитація
- ☐ соціальна ізоляція
- ☐ невербальні прояви (зневажливі погляди, міміка)
- ☐ інше (вказіть): _____

7. Хто найчастіше виступає ініціатором мобінгу у Вашому колективі?

- ☐ керівництво (вертикальний мобінг)
- ☐ колеги (горизонтальний мобінг)
- ☐ підлеглі (босинг)
- ☐ змішаний тип (колеги та керівництво)
- ☐ важко відповісти

8. Які, на Вашу думку, основні чинники сприяють виникненню мобінгу у Вашому колективі? (можна обрати кілька варіантів)

- ☐ стиль керівництва
- ☐ високий рівень професійного стресу
- ☐ недостатня регламентація посадових обов'язків
- ☐ висока конкуренція

- ☐ відсутність чітких критеріїв оцінки роботи
- ☐ особистісні конфлікти
- ☐ неефективна система комунікації
- ☐ інше (вказіть): _____

9. Чи впливають прояви мобінгу на Вашу професійну діяльність?

- ☐ так, суттєво впливають
- ☐ впливають частково
- ☐ майже не впливають
- ☐ не впливають зовсім
- ☐ не стикався(лася) з мобінгом

10. Якщо Ви стикалися з мобінгом, які наслідки це мало для Вас?
(можна обрати кілька варіантів)

- ☐ зниження мотивації до роботи
- ☐ постійне відчуття тривоги та напруги
- ☐ зниження самооцінки
- ☐ погіршення стосунків з колегами
- ☐ погіршення фізичного самопочуття
- ☐ бажання змінити місце роботи
- ☐ професійне вигорання
- ☐ інше (вказіть): _____

11. Як Ви зазвичай реагуєте на прояви мобінгу щодо Вас або колег?

- ☐ активно протидію, відстоюю свою позицію
- ☐ намагаюся уникати конфліктних ситуацій
- ☐ звертаюся до керівництва
- ☐ звертаюся до колег за підтримкою
- ☐ не реагую, ігнорую
- ☐ інше (вказіть): _____

12. Опишіть, будь ласка, конкретну ситуацію прояву мобінгу, з якою Ви стикалися (без зазначення імен):

Блок 2. Оцінка стану профілактичної роботи

13. Як часто у Вашому закладі обговорюються питання профілактики психологічного насильства в колективі (на педрадах, методоб'єднаннях тощо)?

- ☐ регулярно
- ☐ час від часу
- ☐ рідко
- ☐ ніколи
- ☐ важко відповісти

14. Чи проходили Ви навчання з питань розпізнавання та протидії мобінгу?

- ☐ так, неодноразово
- ☐ так, один раз
- ☐ ні, але хотів(ла) би пройти
- ☐ ні, і не вважаю це необхідним

15. Чи брали Ви участь у тренінгах з розвитку навичок конструктивного вирішення конфліктів?

- ☐ так, неодноразово
- ☐ так, один раз
- ☐ ні, але хотів(ла) би взяти участь
- ☐ ні, і не вважаю це необхідним

16. Чи знаєте Ви, до кого можна звернутися у випадку, якщо Ви стали об'єктом мобінгу у Вашому закладі?

- ☐ так, є чітко визначена особа/структура
- ☐ є певні варіанти, але це не регламентовано
- ☐ ні, не знаю
- ☐ у нашому закладі немає такої можливості

17. Як Ви оцінюєте ефективність наявних заходів з профілактики мобінгу у Вашому закладі?

- ☐ дуже ефективні

- ☐ скоріше ефективні
- ☐ скоріше неефективні
- ☐ зовсім неефективні
- ☐ такі заходи не проводяться
- ☐ важко відповісти

18. Чи бажаєте Ви взяти участь у спеціальних тренінгах з профілактики мобінгу?

- ☐ так, це дуже актуально для мене
- ☐ можливо, якщо буде цікава програма
- ☐ ні, не вважаю це необхідним
- ☐ важко відповісти

19. Які теми, пов'язані з профілактикою мобінгу, Вас найбільше цікавлять? (можна обрати кілька варіантів)

- ☐ розпізнавання ранніх ознак мобінгу
- ☐ техніки протидії психологічному тиску
- ☐ конструктивне вирішення конфліктів
- ☐ розвиток навичок асертивної поведінки
- ☐ формування здорового психологічного клімату в колективі
- ☐ правові аспекти захисту від мобінгу
- ☐ інше (вказіть): _____

20. Які заходи, на Вашу думку, необхідно запровадити для ефективної профілактики мобінгу у Вашому закладі? (відкрите запитання)

Дякуємо за Ваші відповіді!