

МОБІНГ ЯК РІЗНОВИД АКАДЕМІЧНОЇ НЕСУМЛІННОСТІ

MOBBING AS A VARIETY OF ACADEMIC DISHONESTY

У статті розглянуто актуальну проблему мобінгу в трудових відносинах та прояви явища в сучасній вищій ланці освіти. Мобінг, або цькування, проявляється як систематичні та повторювальні, тривалі й умисні дії щодо окремого працівника чи групи працівників та їх утисків, які спрямовуються на приниження честі та гідності. Зазначено, що мобінг може проявлятися у формі психологічного та економічного тиску, у створенні ворожої та образливої атмосфери або демонстративної байдужості, замовчуванні успіхів, недооцінюванні професійної придатності. Підкреслено, що метою таких дій стосовно працівника може бути припинення ним трудових прав та обов'язків. Звернено увагу на види і типи мобінгу та поведінкові патерни проявів процесів утиску в трудовому колективі. Проаналізовано, що мобінгу не приділяється належного значення та недооцінюються його наслідки, до яких відносять такі: психологічну нестабільність, труднощі соціальної адаптації та соціальну ізоляцію, вразливість, невпевненість, безпорадність, заниження самооцінки, появу фобій, втрату концентрації уваги та розумової працездатності, зміну мікроклімату взаємовідносин у колективі, негативний вплив на всіх учасників педагогічного процесу та освітній процес у цілому. Висвітлено питання правового врегулювання ситуації мобінгу, розглянуто академічну недобросовісність, зокрема привласнення робіт інших авторів та порушення професійної етики як елементи мобінгу. Запропоновано ймовірні шляхи вирішення проблемних ситуацій щодо мобінгу в трудових колективах та колективах науково-педагогічних працівників зокрема. Підкреслено необхідність системної роботи та превентивних дій щодо недопущення цькування у педагогічних колективах.

Ключові слова: мобінг, освітнє середовище, заклади вищої освіти, академічна добросовісність, антимобінгові дії.

The article examines the actual problem of mobbing in labor relations and the manifestations of the phenomenon in modern higher education. Mobbing or harassment manifests itself as systematic and repetitive actions, long-term and intentional against an individual employee or a group of employees and their oppression, which is aimed at humiliating honor and dignity. It is noted that mobbing can manifest itself in the form of psychological and economic pressure, in the creation of a hostile and offensive atmosphere or demonstrative indifference, silence of successes, underestimation of professional suitability. It is emphasized that the purpose of such actions against the employee may be to terminate his labor rights and obligations. Attention is drawn to the types and types of mobbing and behavioral patterns of manifestations of oppression processes in the workforce. It was analyzed that mobbing is not given due importance and its consequences are underestimated, which include: psychological instability, difficulties in social adaptation and social isolation, vulnerability, insecurity, helplessness, low self-esteem, the appearance of phobias, loss of concentration and mental capacity, change in the microclimate of relationships in collective, negative impact on all participants of the pedagogical process and the educational process as a whole. The issue of legal regulation of the mobbing situation is highlighted, academic dishonesty is considered, in particular the appropriation of other authors' works, as one of the elements of mobbing. Probable ways of solving problem situations regarding mobbing in labor teams and teams of scientific and pedagogical workers, in particular, are proposed. The need for systematic work and preventive actions to prevent bullying in teaching teams is emphasized.

Key words: mobbing, educational environment, higher education institutions, academic integrity, anti-mobbing actions.

УДК 331.5(477)-342.9
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.61.25>

Ядловська О.С.

к.істор.н., доцент,
доцентка кафедри міжнародних відносин та соціально-гуманітарних дисциплін
Дніпровський державний університет внутрішніх справ

Кузьменко А.О.

к.філол.н., доцент,
доцент кафедри іноземної філології, перекладу та професійної мовної підготовки
Університет митної справи та фінансів

Вступ. У сучасних умовах розвитку українського суспільства, ураховуючи зовнішні виклики, такі як війна і пов'язані з нею небезпечні ситуації та соціальну напругу, загострилися психологічні міжособистісні проблеми та конфлікти у трудових колективах (на рівні і малих, і великих груп) як у сфері освіти, так і загалом у професійних середовищах різних галузей. З огляду на зазначене, висувається нагальна потреба створення безпечного освітнього середовища і стає важливим завданням організація паритетних умов та відносин у самих педагогічних колективах як одного із суб'єктів освітнього процесу. Дослідження теми міжособистісних відносин, зокрема негативні явища мобінгу, газлайтингу, «скляної скелі», «скляного ескалатора», булінгу та

ін., має велике соціальне та психологічне значення, адже, з одного боку, усе поширенішими ці явища стають як у дорослих колективах, так і взагалі серед усіх учасників педагогічного процесу включно зі здобувачами освіти. З іншого боку, і в середовищі здобувачів освіти спостерігаються явища мобінгу та булінгу, що можуть мати серйозні наслідки для ментального здоров'я, а також негативний вплив на академічну та соціальну адаптацію. Слід також підкреслити необхідність пошуку шляхів вирішення питання щодо дієвого адміністративно впливу щодо фактів мобінгу, булінгу та ін. Із цього погляду актуальним є акцентувати увагу також і на діях, спрямованих на допомогу особам, котрі опинилися в обставинах тиску з боку колективу, та здійснювати контролюючі

дії і штрафні санкції щодо осіб, котрі вчиняють мобінг. Позитивною тенденцією є утвердження законодавчих ініціатив щодо адміністративного покарання за вчинення мобінгу, разом із тим жертви мобінгу стикаються з проблемами доказу таких дій щодо них. Актуальним для вивчення є питання широкої лінійки типологічної структури видів мобінгу, що значно розширює характеристику явища та потребує розгляду. Також доречно розглядати мобінг у площині гендерної нерівності як вияв стереотипів та стигматизації. У ланці вищої освіти мобінг є складним багатоаспектним та латентним явищем і потребує досліджень задля превентивних заходів або усунення умисних дій окремих працівників чи групи працівників, які спрямовані на приниження честі та гідності педагогічного працівника чи здобувача освіти.

Метою роботи є дослідити явище мобінгу, його форми, види типологію та патерни поведінки, проаналізувати вплив мобінгу на перебіг трудових відносин, охарактеризувати правозахисні дії суб'єкта мобінгу та штрафні санкції стосовно мобера – особи, що здійснює мобінг, висвітлити прояви мобінгу у вищій школи та пошук шляхів уникнення мобінгу в подальшому.

Виклад основного матеріалу. Поняття «мобінг» уперше ввів до наукового обігу шведський науковець Х. Лейнманн, який запропонував визначати мобінг у трудовому процесі як вороже й неетичне спілкування, до якого систематично вдається один або кілька працівників переважно у ставленні до іншого свого колеги. Зокрема, до дій мобінгу віднесено: перешкоджання можливості працівника вільно виявляти себе і спілкуватися з іншими, обмеження соціальних контактів працівника, спричинення робітнику репутаційної шкоди, створення обставин, спрямованих на погіршення середовища та обставин для роботи працівника і, як наслідок, зниження якості його життя у цілому та нанесення у подальшому шкоди фізичному та психологічному здоров'ю працівника. Дослідник підкреслює також, що дії мобінгу відбуваються майже щодня, щонайменше протягом шести місяців, через що стають чинником виникнення значних психологічних, психосоматичних і соціальних страждань жертви мобінгу, своєрідного «психологічного терору», а у певних випадках мобінг може ставати взаємним, до того моменту, поки один із його учасників не стає «вигнанцем» у робочому колективі [17, с. 120].

Сьогодні явище мобінгу, або цькування, є досить розповсюдженим і характерним для 60% трудових колективів. З іншого боку, мобінг перестав бути замовчуваним, що розглядається як позитивна тенденція у вирішенні складних конфліктних ситуацій щодо жертви тиску під час здійснення професійних обов'яз-

ків. Разом із тим відкритість у питанні обізнаності про мобінг та його фіксації виявили різні його види.

Доречно наголосити на тому, що в літературі виділяють низку основних різновидів мобінгу. Виділяють види мобінгу за формою та впливом як на жертву мобінгу, так і на оточення. Мобінг може виявлятися у формі образ, пов'язаних із професійною діяльністю працівника (плітки, вияв неповаги до фаховості, наклепи, залякування, грубощі у ставленні), в емоційній формі (приниження, булінг (цькування), харасменті (переслідування, домагання, ізоляція та ін.), у формі вербальних чи фізичних дій, метою яких є нанесення психологічної або й фізичної шкоди іншому працівнику. Загалом вирізняють типи мобінгу: низхідний, висхідний, горизонтальний, внутрішній, а також форми мобінгу: професійний, емоційний, вербальний, фізичний [18, с. 19]. Для позначення низхідного мобінгу інколи використовують термін «босинг». Такий тип мобінгу може виявлятися у тому, що керівник висуває завищені або, навпаки, занижені вимоги до своїх підлеглих, намагається їх постійно і надміру контролювати, обмежує їх в їхніх повноваженнях, часто змінює завдання, які ставить перед підлеглими, намагаючись таким чином посилити свій авторитет і змусити працівників підпорядковуватися йому. Висхідний мобінг, який ще інколи називають «стафінгом», за даними досліджень, зустрічається рідше і можливий, наприклад, у ситуації, коли на посаду керівника призначається особа, яка надміру вдається до авторитарного стилю управління і тим самим «підштовхує» своїх підлеглих чинити їй опір [2, с. 103]. Основним різновидом мобінгу, що є характерним для управлінської діяльності, є мобінг серед колег – це горизонтальний мобінг. Цей вид мобінгу полягає у колективному тиску на одного з колег, цькуванні та ігноруванні, тобто такий вид мобінгу є всередині трудового колективу, на рівні професійної групи [13, с. 287]. Також вертикальний мобінг, який відбувається у площині «керівник – підлегли», може проявлятися у двох видах: колективному тиску на керівника з боку підлеглих або ж учинення тиску керівником на весь колектив або окремого його члена. Окрім того, у науковій літературі виділяють такий вид мобінгу, як подвійний мобінг, або «сендвіч-мобінг», який проявляється у тиску на одного з працівників і вчинений одночасно колегами та керівником. Що стосується різновиду мобінгу «керівник проти підлеглого», то в літературі його називають «босингом» (від англ. bossing). За оцінкою окремих фахівців із вищезазначеної проблеми, у понад 50% випадків керівник сам ініціює ці події. Зазначимо, що босинг має місце, якщо керівник шляхом зловживання владою тисне на окремого працівника або на весь колектив [12, с. 184].

Описані форми та типи мобінгу можемо також розглядати з погляду поведінкових патернів проектування дій мобера, при цьому, як правило, на досить довгий період. За спостереженням З. Карпенко, виділено такі стратегії моберів. 1. Нормативно-регулятивна стратегія, що є характерною для категорії примітивних моберів, тих, кому дошкуляють люди, «яким більше за інших треба», неперемінлива у засобах, супроводжується грубою лайкою, образливими прізвиськами, шкідливіми діями, псуванням ділового іміджу, глузливими кепкуваннями, залякуваннями [4, с. 86]. 2. Диференціовально-аналітична стратегія, що передбачає мобінг людей, посередніх у професійному плані, які розглядають роботу виключно як засіб життєзабезпечення власної родини, буває брутальним і нахрапистим, однак замаскованим під позицію жертви. 3. Демонстраційно-рефлексивна стратегія та її основні риси: демонстрація та публічність некомпетентності та професійної неспроможності, при цьому суб'єкт мобінгу позбувається сумнівного авторитету як експерта людських якостей, його вплив на думку професійного середовища падає до нуля [4, с. 87]. 4. Творчо-варіативна, антикризова стратегія характерна для достатньо компетентних у професійному відношенні працівників-моберів, переважно мобінг ними здійснюється у бік керівництва, щоб підірвати його авторитет, знеславити, «скинути з п'єдесталу». 5. Системно-корекційна стратегія, яка здійснюється з мовчазної згоди підлеглих і колег, реально легітимізує корисливий кратологічний мотив людини, що зловживає владними повноваженнями [4, с. 88].

Правозахисники виділяють такі актуальні форми психологічного та економічного тиску у трудових відносинах: створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі та наради, у яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів, має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодав-

цем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу. Мобінгом не є вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором [1].

Характерною відмінністю процесу мобінгу від інших форм насильства в освітньому середовищі є знешкодження (нейтралізація активної позиції) жертви та позбавлення шансу захистити за допомогою об'єктивних та суб'єктивних механізмів. Об'єктивні: кількісна та (або) фізична перевага моберів; систематичність знущань протягом тривалого часу (щонайменше тиждень). Суб'єктивні: почуття приреченості та невідворотності насильства; почуття безпомічності; сором та безсилля [9, с. 80]

За спостереженням О. Орос, мобінг в освітній сфері – це складне явище, яке має не лише багатокомпонентну, а й багаторівневу структуру. Наслідки мобінгу для всіх безпосередніх учасників (мобери, жертви та свідки) вкрай негативні, а система процесу мобінгу в освітньому середовищі також включає викладачів, керівництво, сім'ї учасників. У систему включено норми, цінності, культуру та ефективність навчання здобувачів. Важливими у формуванні поведінки мобера є інтерпретація ситуації, постановка цілей та критерії оцінки інструментів їх досягнення. Ситуація відтворення мобінгу може підтримуватися легалізацією та ігноруванням насильства освітніми закладами [9, с. 82].

Явище мобінгу слід розглядати крізь призму гендерних стереотипів та, відповідно, необхідності становлення гендерної освіти, яка, на думку О. Ядловської, продовжує набувати суттєвих змін та нових рис. Розвиток її не позбавлений труднощів та суперечностей, але головною при цьому є тенденція до динамізму та оптимізації. У процесі конструктивного ґендерного виховання та освіти і жінки, і чоловіки отримують можливість рівно та повноцінно реалізувати себе у професійному, громадському та особистому житті, за наявності відповідної державної політики фактично такі умови формуються у самому соціумі. Безумовно, на толерантне сприйняття з боку суспільства питання гендерної рівності впливає багато чинників: ціннісні орієнтації сім'ї, релігія, політика держави та відповідні закони, загальносвітові тенденції, європейська практика ґендерного виховання. Необхідно здійснювати послідовні конструктивні дії, спрямовані на утвердження ґендерної рівності, формування та розвиток ґендерної культури і ґендерної освіти як суб'єктів впливу на соціум [15, с. 224]. Частково такі завдання можуть вирішуватися

завдяки соціологічним методам дослідження гендеру, що дають змогу визначити будь-які гендерні параметри, співвіднести їх з іншими соціальними характеристиками. Серед соціально-гуманітарних наук соціологія найбільш активно вивчає гендерну проблематику, а гендерна соціологія сформувалася як самостійний напрям. На стику гендерної теорії із соціологією знаходиться розгляд багатьох проблем, серед яких: сімейні відносини, трудова та професійна діяльність, стратифікація, політична соціологія та ін. [16, с. 121].

Елементом мобінгу в науково-педагогічній діяльності може виступати академічна недобросовісність, до прикладу привласнення творів, методичних розробок, сценаріїв виховних заходів тощо. Порушення професійної етики під час здійснення мобінгу є кричущим фактом академічної несумлінності. Також, на думку А. Кузьменко, «академічна добросовісність являє собою доволі багатовимірне і водночас абстрактне поняття, яке побудоване на низці цінностей, норм та правил із метою забезпечення толерантного та демократичного взаємовідношення між собою серед освітньо-наукових працівників та спрямоване на врегулювання конфліктів інтересів серед учасників вищої освіти» [6, с. 171–172]. Відповідно до зазначеного, мобінг у закладах вищої освіти України вважаємо одним із порушень академічної добросовісності, оскільки це є проявом недотримання професійної етики у суб'єкт-суб'єктних відносинах.

Очевидно, що таке явище, як мобінг, не можна ігнорувати, йому краще заздалегідь запобігти, ніж потім активно з ним боротися. Серед організаційно-управлінських засобів запобігання мобінгу можна виділити такі: формування ефективної організаційної культури; керівник не повинен надавати у відкритій формі переваги нікому зі своїх підлеглих; підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; налагодження зворотного зв'язку «підлеглі – керівник»; формування прозорого механізму прийняття управлінських рішень; розроблення посадових інструкцій із чітким формуванням службових обов'язків і розмежуванням повноважень співробітників; постійна діагностика наявності мобінгу та його реальних і потенційних жертв; жорстка позиція керівництва щодо пліткарів і підбурювачів конфліктів тощо [3, с. 60].

Серед правозахисних заходів щодо превентивних дій запобігання мобінгу з-поміж інших розглядається ініціатива введення відповідних пунктів у колективні угоди та закріплення даних ініціатив у законодавчих актах. На думку Д. Тініна, необхідно запровадити систему антимобінгових та контрольних заходів: внести нові положення до ст. 13 Кодексу законів про працю: у змісті колективних угод

(між роботодавцем і трудовим колективом) повинні відображатися зобов'язання сторін щодо здійснення заходів, спрямованих на запобігання й протидію мобінгу, а також контролю за їх виконанням; доповнити вищевказаними пропозиціями ст. 7 ЗУ «Про колективні договори і угоди»; аналогічну норму потрібно внести до ст. 8, якою буде закріплено перелік вимог до генеральних трудових угод. Запропоновані зміни до зазначеного законопроекту сприятимуть створенню умов для припинення колективних цькувань працівників, а також формуванню механізму боротьби із зазначеним явищем [11, с. 175].

Згідно з дослідженням А. Сорокіної, «в Україні способи захисту прав у сфері праці малоприсадибні для протидії від психологічного або морального насильства. Антимобінговий бік охорони праці позначений лише на рівні наукових досліджень. Інститут охорони праці серед чинників небезпеки визначає здебільшого фактори у сфері відносин «людина – техника», але мало уваги приділяється небезпеці у сфері «людина – людина». Юридичними можливостями забезпечення дієвого захисту прав та законних інтересів працівників у частині протидії мобінгу чи булінгу можуть стати норми інституту компенсації моральної шкоди та положення заборони зловживання правом, однак самі ці інститути мають свої недоліки і також потребують перегляду у зв'язку з поступовою орієнтацією всієї правової системи України на забезпечення прав та свобод людини» [10, с. 142]. У цьому аспекті слід звернутися до світової законодавчої практики щодо превентивних дій до вчинення мобінгу або ж у разі проявів мобінгу захисту постраждалого та притягнення до санкцій керівників та працівників, що здійснювали мобінг, зокрема на прикладі законодавства низки європейських країн: Швеції, Норвегії, Німеччині та ін.

Мобінг призводить до серйозних психологічних та психосоматичних захворювань, які роблять людину безсилою і руйнують її самооцінку, сіють сумніви у своїй компетентності. Мобінг має ефект доміно, адже негативно впливає не лише на жертву, а й на її найближче оточення: сім'ю, друзів, колег, з якими вона в дружніх стосунках. Аналіз міжнародного та вітчизняного досвіду свідчить про те, що проблемами мобінгу й булінгу є надзвичайно складними для подолання. Вони набувають розголосу тільки у крайніх проявах, в інших – є достатньо прихованими, та зазвичай не виходять за межі конкретної соціальної групи. Однак про важливість боротьби з мобінгом свідчить той факт, що у Верховній Раді України зареєстровано законопроект про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу, яким передбачається покарання ініціаторів мобінгу (і такі зміни прийнято). Окрім того, в Україні

працює інститут Освітнього омбудсмена, який захищає права учнів, студентів, освітян і науковців. Тож усім учасникам освітнього процесу слід завжди пам'ятати, що Конституція України визначає головною цінністю честь та гідність людини [14].

Законодавство передбачає такі санкції щодо моберів, групи моберів та керівників, де у колективах, підпорядкованих їм, відбувається мобінг стосовно особи чи групи осіб. Працівник, який відчуває приниження і цькування на роботі, має право: звернутися зі скаргою до Управління Державної служби з питань праці; звернутися з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення (без подальшого припинення працівником трудової діяльності на період розгляду провадження у справі); отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу, у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування (можливе у разі підтвердження факту його вчинення на підставі судового рішення, що набрало законної сили); розірвати трудовий договір у визначений ним строк за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору та продовжує чинити мобінг [7]. Із 1 грудня 2022 р. у законодавстві передбачено адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу. Відповідно до ст. 173⁵ Кодексу України про адміністративні правопорушення, вчинення мобінгу (цькування) працівника тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин. Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, учинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин [8].

Розповсюдженість і злоякісний характер мобінгу, що системно присутній в освітньому середовищі ЗВО, призводить до вимивання найкращих науково-педагогічних працівників насамперед із регіональних вишів, гальмування кар'єрного зростання перспективних

і талановитих науковців. Це у підсумку призводить до зниження конкурентоздатності й популярності таких університетів та коледжів серед успішніших абітурієнтів, а також втрати репутації в потенційних працедавців. Отже, стимулювання здорової професійної конкуренції через диференціацію заробітної платні працівника з огляду на значущі показники його трудового внеску в розвиток певної наукової галузі та якісну реальну (а не лише формально задокументовану) підготовку майбутніх фахівців, проведення справедливої кадрової політики, ефективний менеджмент (у тому числі із залученням організаційних психологів для медіації у розв'язанні виниклих конфліктів), активізацію діяльності професійних спілок тощо повинно стати турботою всієї професійної спільноти системи вищої освіти [5, с. 78].

У цілому сьогодні наявність мобінгу та необхідність запобігання йому або усунення не дискутується, а законодавством передбачено відповідальність за вчинення мобінгу. Однак мобінг украй важко довести, керівники у разі скаргу на мобінг намагаються його приховати або хоча б вирішити питання в межах роботи колективу, тобто без звернення постраждалого до суду. Це призводить до замовчування проблеми мобінгу, а працівник, що був об'єктом мобінгу, залишається незахищеним як психологічно, так і з правового погляду. У сфері освіти визнання мобінгу стикається з викликами, пов'язаними з учасниками сторін. З одного боку, елементи мобінгу мають місце серед колег, котрі мають різні рівні освіти і, як наслідок, різний обсяг навчального навантаження та його видів (аудиторні години, години практики, курсових робіт тощо), наукової роботи та т. зв. громадських обов'язків (проведення роботи за різноманітними напрямками у підрозділі та складання відповідних звітів), причому зазначена проблема може виявлятися як для науково-педагогічних працівників без наукового ступеню: більше навантаження, велика кількість дисциплін, що викладаються, та необхідність розроблення методичних матеріалів до них, громадські обов'язки, так і для науково-педагогічних працівників зі ступенем: більші вимоги до виконання обсягів із наукової роботи, наукового керівництва (останнє завжди має більший фактичний обсяг, ніж пропонується за планами робіт). Зазначимо, що наведені факти вкрай важко довести юридично як прояви мобінгу. З іншого боку, під час мобінгу відносно важко визначити сторони процесу, адже кожна зі сторін може заявити про тиск, до прикладу законні вимоги працівника щодо розподілу навантаження, обсягів виховної роботи, розподіл преміювання або вимога доводити інформацію щодо поточних справ до всіх працівників можуть розцінюватися самим керівником як тиск, таку ж думку

можуть підтримати наближені до керівника. Негативну роль у таких обставинах відіграють також неформальні відносини у колективі. Ще однією особливістю мобінгу в освіті, особливо у ланці вищої освіти, є участь/неучасть у мобінгу ще однієї сторони – здобувача вищої освіти. За таких обставин слід чітко розділяти дії булінгу та мобінгу, ураховувати думку здобувачів вищої освіти та орієнтацію освіти на «студоцентризм»; разом із тим слід пам'ятати, що і здобувач освіти вступає у правовідносини, де несе відповідальність за свої дії у разі тиску на викладачів.

Висновки. Мобінг як вид утиску та систематичних дій, спрямованих на приниження честі та гідності особистості під час виконання професійних обов'язків, став поширеним явищем у виробничих відносинах та має місце і в освітній діяльності закладів вищої освіти. Пильна увага громадськості, суспільні обговорення, діяльність громадських організацій, наукові дослідження з проблематики мобінгу вивели питання мобінгу в площину відкритої (неприхованої) соціальної проблеми і навіть стали підґрунтям прийняття відповідних законодавчих ініціатив. Разом із тим в освіті проблема мобінгу є замовчуваною (більше приділяється уваги булінгу) та вкрай непопулярною для розгляду, ураховуючи адміністративний тиск і, частково, сталість неформальних відносин у колективах. З огляду на зазначене, на нашу думку, необхідно проводити такі дії щодо недопущення мобінгу. 1. Запроваджувати просвітницьку роботу, тренінги, вебінари, використовувати наявні (чи створювати) онлайн-курси щодо ознайомлення з проблемою мобінгу та шляхами вирішення ситуацій утиску робітників із психологічного та законодавчого погляду. 2. Упровадити відповідальність керівників підрозділів, кафедр, факультетів тощо за здійснення мобінгу чи замовчування фактів мобінгу в колективі серед підлеглих. 3. У статутах закладів освіти, колективних договорах та трудових угодах із працівниками передбачити адміністративну відповідальність за здійснення мобінгу чи замовчування таких дій. Також передбачити паритетний розподіл навчального навантаження, наукової роботи, виховної роботи, громадських обов'язків відповідно до виконаних ліцензійних вимог науково-педагогічними працівниками, їхніх наукових звань, ступенів та узгодження з елементами тарифної сітки. 4. Систематично проводити роботу з психологами та науково-педагогічними працівниками, спрямовану на оволодіння педагогами захисними психологічними механізмами, діями на упередження та захист, можливість рефлексії щодо передбачення поведінки приниження, цькування та протистояння негативним впливам. 5. Запобігання ситуаціям мобінгу, пов'язаних з академічною недоброчесністю, зокрема

привласнення методичних розробок, а також чіткий розподіл обсягів виконаної роботи в колективних наукових та навчально-методичних працях, неприпустимість залучення до своїх розробок робіт інших працівників чи здобувачів вищої освіти без посилань на авторів (і, навпаки, привласнення робіт чи їхніх частин здобувачами вищої освіти) тощо.

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

ЛІТЕРАТУРА:

1. Захист від мобінгу в трудовому колективі. *Освітній омбудсмен України*. 4 січня 2024. URL: <https://eo.gov.ua/zakhyst-vid-mobinhu-v-trudovomu-kolektyvi/2023/01/04/> (дата звернення: 27.05.2024).
2. Замятіна Н.В., Долга Г.В. Теоретичні аспекти явища мобінгу у трудових колективах. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2015. № 3. С. 98–106.
3. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. С. 58–61.
4. Карпенко З.С. Мобінг в акмеperiodі: ризики і ресурси корекції життєвого сценарію особистості. *Psychological journal. Інститут психології імені Г.С. Костюка*. 2018. № 6(16). С. 82–94.
5. Карпенко З.С. Професійна конкуренція vs мобінг в освітньому середовищі закладів вищої освіти. *Психологічні координати розвитку особистості: реалії та перспективи* : зб. наук. матеріалів IV Міжнарод. наук.-практ. конф. до 105-річчя Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка і 100-річчя фізико-математичного факультету, м. Полтава, 22 травня 2019 р. Полтава : Шевченко Р.В., 2019. С. 76–78.
6. Кузьменко А.О. Історія становлення академічної доброчесності у закладах вищої освіти України. *Педагогічні науки: теорія та практика*. 2021. № 3(39). С. 167–172.
7. Мобінг – поняття, ознаки, причини та яке покарання чекає кривдника за вчинення мобінгу. *Безоплатна правнича допомога*. 2023. URL: <https://legalaidd.gov.ua/publikatsiyi/mobing-ponyattya-oznaky-prychyny-ta-yake-pokarannya-chekaye-kryvdnyka-zavchynennya-mobingu/> (дата звернення: 27.05.2024).
8. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <https://ips.ligakon.net/document/KD0005?an=985139> (дата звернення: 27.05.2024).
9. Орос О.Б. Мобінг в освітньому середовищі. *Габітус*. 2020. Вип. 11. С. 78–82.
10. Сорокіна А.А. Мобінг та булінг у трудових відносинах. *Молодий вчений*. 2018. Вип. 11(63). С. 139–146.
11. Тінін Д. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетров-*

ського державного університету внутрішніх справ. 2021. № 1. С. 171–176.

12. Трюхан О.А. Сучасний погляд на актуальні проблеми протидії мобінгу в трудових відносинах. С. 180–199. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/122/3439/7229-1?inline=1> (дата звернення: 27.05.2024).

13. Чередніченко Н.А. Моббінг і буллінг у трудовому процесі. *Право і Безпека*. 2012. № 3. С. 285–288.

14. Юрко Н.А., Стефанишин І.М., Проценко У.М., Тиндик Н.А. Безпечне освітнє середовище: Основні характеристики мобінгу та булінгу. *International scientific e-journal ЛОГОΣ. ONLINE*. 2020. № 11. URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.11.02.html> (дата звернення: 27.05.2024).

15. Ядловська О.С. Прояви ґендерної освіти в навчальних закладах. *Innovative development of science and education. Abstracts of the 4th International scientific and practical conference. ISGT Publishing*

House. Athens, Greece. 2020. P. 224–228. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2020/06/INNOVATIVE-DEVELOPMENT-OF-SCIENCE-AND-EDUCATION-21-23.06.20.pdf#page=224> (дата звернення: 27.05.2024).

16. Chornodon M., Leonova N., Doronina T., Yadlovska O., Tsykhovska E., & Zarva V. Psychological Aspects of the Study of Gender Sphere of Concept in the Media. *Postmodern Openings*. 2022. № 13(1). P. 103–110. DOI: <https://doi.org/10.18662/po/13.1/387> (дата звернення: 27.05.2024).

17. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. 1990. № 5. P. 119–126.

18. Mujtaba B.G., Senathip T. Workplace mobbing and the role of human resources anagement. *Business Ethics and Leadership*. 2020. № 4(1). P. 17–34. URL: [http://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).17-34.2020](http://doi.org/10.21272/bel.4(1).17-34.2020) (дата звернення: 27.05.2024).