

Катерина САХАРОВА,
старший викладач
кафедри психології та педагогіки
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМА МОБІНГУ У СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬО-НАУКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Робочі конфлікти часто виникають через розбіжності між видами професійної діяльності, неясності в роботі, відсутність комунікації, дисфункціональні системи організації робочого процесу або стресу в зовнішньому середовищі [1].

В академічному секторі конфлікти можуть виникати через дискусії між адміністраторами, викладачами або між адміністраторами та викладачами. Знущання, які можуть відбуватися під час цих конфліктів, особливо коли невіршені розбіжності зберігаються між двома чи більше людьми чи групами протягом тривалого часу у сучасній психологічній науці зветься «мобінг».

Він включає різні форми насильства, спрямовані по відношенню до інших з боку одного або декількох колег [2]. Мобінг на робочому місці може здійснюватися вербальним, емоційним або психологічним насильством. Часто відзначається необґрунтованою і різкою поведінкою, вербальними образами на робочому місці, і зазвичай характерні дисбалансом сил між агресором і жертвою даного процесу. Образлива поведінка проявляється регулярно, зберігаючись або посилюючись протягом тривалого часу, що перевищує шість місяців, знову і знову, призводячи навіть до щоденних знущань.

Академічний мобінг – це вид знущань на робочому місці, якому піддаються люди, включені в освітній процес. Викладачі або адміністрація можуть влаштувати цькування у вигляді навмисної шкоди роботі, яка може мати емоційний або психологічний характер, проте вона так само може мати і фізичні прояви. Також повідомлялося, що агресорами можуть бути студенти [3]. Зазвичай це робиться, щоб створити настільки небезпечне середовище для працівника, що він буде змушений звільнитися. На жаль, про цей вид мобінгу та знущань рідко говорять. Мовчання не допоможе підняти обізнаність щодо необхідності зниження ризиків серед наукової спільноти на робочому місці, особливо в країнах, де ще тільки формується законодавство, яке захищає жертв булінгу, мобінгу та босінгу, якою є зараз Україна.

Незважаючи на помітні прогалини в літературі, що стосується конкретних випадків насильства на робочому місці, і знущання в академічному середовищі, дослідження Лемпмана виявило чотири значущі предиктори знущань: це жінки, які належать до расової, соціальної або етнічної меншості, молодь, які не мають наукового ступеня. Ці висновки

аналогічні інформації, що наводиться в інших дослідженнях [2, 3, 4, 5, 6]. Дослідники узагальнили, чому освітнє середовище є сприятливим місцем для знущань: унікальність коледжів та університетів полягає в тому, що в їх специфіці є тривалість перебування на посаді та процес просування, що формує неоднозначні очікування та наявність суб'єктивних оцінок, що вимагає постійного критичного аналізу та роздумів про вплив на викладачів.

Дослідження Місави [5] виявило три типи знущань: позиційне, контр-позиційне та ненавмисне конспіративне позиційне знущання.

Позиційне знущання спостерігається, коли людина, яка має більшу владу, нападає на колегу з нижчою владою.

У той час як контрпозиційне знущання – це тип знущання, який вчиняє людина, що перебуває в позиції меншої влади, але чия позиція дозволяє їм залякувати людину, позбавленої поваги оточуючих за ознакою раси, статі чи сексуальної орієнтації.

Ненавмисне позиційне знущання є поєднанням позиційного і контрпозиційного знущання. У цьому випадку жертва знаходиться між групою з двох агресорів, в якій один має вищу владу, а інший – меншу владу; ціль піддається знущанням аналогічним чином залежно від її раси, статі або сексуальної орієнтації. Ці три типи знущань часто зустрічаються в академічному середовищі.

У цілому нині дослідження показали, що з 25% до 91% вчених піддаються цькуванню на робочому місці [7, 8]. У випадках знущань повідомляється, що метою є молодші викладачі, а агресорами є їхні колеги (науково-педагогічні співробітники), адміністратори чи навіть студенти. Різні форми знущань між вченими та адміністраторами включають психологічні та емоційні атаки, часто спрямовані на робочі обов'язки викладачів. Однак це відрізняється від інцидентів з булінгом, у яких агресором є студент. У дослідженнях Лампмана повідомляється про шість різних типів знущань з боку студентів на викладачів, включаючи: ворожість, гнів або агресію, грубість, неповажну чи деструктивну поведінку, залякування, погрози, знущання чи звинувачення, небажану сексуальну увагу та сексуальні домагання. Тільки одне дослідження показало, що 18% студентів зазнавали знущань з боку викладача – дослідження Марраччіні, Вейандта та Россі [9].

До найпоширеніших видів знущань у навчальному середовищі належать: підрив професійних якостей та компетентності, збільшення адміністративних обов'язків, збільшення обов'язків викладача, скорочення кількості досліджень та можливостей підвищити кваліфікацію, а також виключення жертви мобінгу із соціальних розмов, обмеження в інформації тощо.

Однак це не єдині види знущань, з якими вчені можуть стикатися щодня. У багатьох випадках їх важка праця може залишитися непоміченою, невизнаною або перебувати під сильною критикою та контролем.

Хоча лише деякі дослідження вивчають наслідки академічного мобінгу,

численні роботи демонструють взаємозв'язок між статтю, сексуальною орієнтацією та гендером щодо жертви академічного мобінгу. Результати змінюються від дослідження до дослідження. Спостерігаючи за академічним мобінгом студентів на професорів, Лампман виявив, що 63,3% жінок порівняно з 50,2% чоловіків повідомили про серйозні випадки знущань, агресії чи сексуальної уваги своїми учнями

Коли справа доходить до випадків серйозної агресії, таких як погрози смертю, Лемпман повідомляє, що жінки-викладачі в 2-3 рази частіше, ніж чоловіки, висловлювали, що їм надходили погрози смерті. Що стосується сексуальних домагань, чоловіки в 12 разів частіше говорили, що їхня власна поведінка була помилково витлумачена студентом як сексуальний інтерес.

Академічний мобінг часто здійснюється засобами вербального, емоційного чи психологічного насильства [2, 3]. Викладачі, адміністратори і навіть студенти часто використовують мобінг у формі навмисного емоційного впливу або психологічної шкоди.

Хоча існує безліч негативних наслідків, пов'язаних з академічним мобінгом, деякі з досліджень показали невелику користь від нього, хоч би якими нелогічними вони здавалися. У деяких випадках жертва рада залишити устанovu тільки для того, щоб знайти нове місце, де визнають цінність і хвалять її за роботу та ідеї.

Фарія виклав своє бачення виходу із ситуації, яке допоможе тим, хто перебуває в ситуації мобінгу:

«Оскільки зусилля адміністратора щодо нападу на професора зростають, оптимальна реакція викладача – збільшити кількість своїх публікацій, щоб він ставав більш затребуваним на ринку, що, як наслідок, збільшує престиж працівника. Коли вчений припускає можливість піти і влаштуватися на роботу в іншу устанovu, він має збільшити дослідницьку діяльність та продуктивність, що призведе до збільшення його доходів» [2].

1. Kathman, JM, & Kathman, MD (1990). Conflict Management в Academic Library. *Journal of Academic Librarianship*, 16 (3), 145-149.

2. Faria, JR, Mixon, FG, & Salter, SP (2012). An economic model of workplace mobbing in academe. *Economics of Education Review*, 31 (5), 720-726.

3. Lampman, C. (2012). Women faculty at risk: US profesors report на своїх experiments with student incivility, bullying, aggression, і sexual attention. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 5(2), 184-208.

4. Feltner, BD, & Goodsell, DR (1972). The academic dean and conflict management. *The Journal of Higher Education*, 43 (9), 692-701.

5. Misawa, M. (2015). Cuts and bruises caused by arrows, sticks, and stones in academia: Theorizing racist і homophobic bullying в adult і higher education. *Adult Learning*, 26 (1), 6-13.

6. Johnson-Bailey, J. (2015). Academic Incivility and Bullying як Gendered і Racialized Phenomena. *Adult Learning*, 26 (1), 42-47.

7. Fogg, P. (2008). Academic Bullies. *Chronicle of higher Education*, 55(3).

8. Lampman, C., Crew, EC, Lowery, SD, & Tompkins, K. (2016). Women Faculty Distressed. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 9(2), 169- 189.

9. Marraccini, ME, Weyandt, LL, & Rossi, JS (2015). College students' усвідомлює profesor/instructor bullying: questionnaire development and psychometric properties. Journal of American college health, 63(8), 563-572.

Олена СЕРГІЄНІ,

доктор медичних наук, професор,
професор кафедри психології
та педагогіки ДДУВС

Людмила ПРИСНЯКОВА,

кандидат психологічних наук, доцент,
завідувачка кафедри психології
ВПНЗ «Дніпровський
гуманітарний університет»

Артем КОЗАКОВ,

здобувач вищої освіти

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ САМООЦІНКИ У СТАРШОКЛАСНИКІВ

Проблема самооцінки особистості була і залишається актуальною. На основі робіт відомих психологів та педагогів (Б.Г.Ананьєвої, Ю.К.Бабанського, П.П.Блонського, Дж.Брунера, Л.І.Божович, Л.С.Виготського, Е.О.Голубєвої, А.Н.Леонтьєва, Д.Б.Ельконіна, А.І.Ліпкіної та ін.) сьогодні можна дати визначення таким поняттям як самооцінка та здібності, детально розглянути навчальний процес, а також причини та фактори, що впливають на успішність та неуспішність школярів у навчальній діяльності [3, 532 с.]

У процесі пізнання навколишнього світу людина користується великою системою внутрішніх засобів, наприклад: уявлення, образи, оцінка самого себе, своїх дій, вчинків, мотивів. Зосередження на власних переживаннях, здатність до рефлексії і є ознакою самосвідомості.

Часто самосвідомість особистості прирівнюють до «Я-концепції», у свою чергу Я-концепція складається з трьох компонентів: когнітивного, емоційно-оціночного та афективного. При злагодженій роботі цих компонентів особистість здатна активно розвиватись, взаємодіяти з соціальним середовищем та самореалізуватись.

У радянській психології процеси формування й розвитку особистості досліджувались головним чином з позиції зовнішніх аспектів: соціальної ситуації та теорії «провідної» діяльності. У концепціях розвитку особистості західних психологів проблеми раннього юнацького віку розроблені досить детально і результати досліджень неабияк наближаються до розкриття