

# ОБЩАЯ ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

**Пашук Елена Николаевна**

педагог–психолог

ГУО «Старобинская средняя школа Солигорского района»

г.п. Старобин, Республика Беларусь

## УПРАВЛЕНИЕ МОББИНГОМ В ШКОЛЕ

*Аннотация: данная статья посвящена анализу проблемы моббинга, причинам его возникновения, последствиям для человека. Также автором указываются возможные пути разрешения моббинговых ситуаций.*

В современном мире многие люди на своих рабочих местах, в коллективах сталкиваются с таким малоизученным явлением, как моббинг. Суть ситуации моббинга заключается в постоянных нападках и придиরках, предъявляемых работнику со стороны коллег или руководства. Подобное превышение власти не должно и не может считаться незначительным. Мелкие выходки, направленные на кого–то из коллег, вырастают со временем в постоянные преследования, из–за которых человек чувствует себя ограниченным в своих действиях, подвергается оскорблению. Моббинговая ситуация отрицательно воздействует на душевное состояние человека. Настолько сильно, что может привести его вплоть к совершению суицида. Моббинг наносит ощутимый вред физическому здоровью человека, является причиной многих заболеваний.

Данная работа посвящена анализу проблемы моббинга, причинам его возникновения, последствиям для человека. Также указываются возможные пути разрешения моббинговых ситуаций.

В работе даны несколько определений понятия «моббинг». Наиболее широкоупотребимым определением является следующее: «Моббинг представляет собой негативные действия нескольких людей или одного человека, направленные против другого человека (одного или многих), дляящихся достаточно большое время и характеризующие особенные отношения между жертвой и виновником» [5].

Знание и уделение особого внимания причинам, вызывающим моббинг на рабочих местах, поможет предотвратить развитие многих конфликтных ситуаций в дальнейшем и многократно повысить эффективность труда в организации.

*Цель исследования:* теоретически обосновать и проверить на практике степень подверженности коллектива учреждения образования моббингу, определить наиболее эффективные методы борьбы с этим явлением.

В соответствии с поставленной целью были определены следующие *задачи исследования*:

- 1) Уточнить сущность и выделить основные компоненты моббинга.
- 2) Определить основные формы защиты при попадании в ситуацию моббинга.
- 3) Разработать рекомендации руководству учреждений образования по предотвращению и нейтрализации случаев моббинга.

*Объектом исследования* являются взаимоотношения членов коллектива учреждения, обеспечивающего получение общего среднего образования.

*Предметом исследования:* моббинг как механизм поведенческой деятельности отдельных лиц коллектива.

В соответствии с поставленными задачами использовались следующие *методы исследования*:

- теоретические методы – изучение литературных источников по конфликтологии, психологии управления, менеджменту, касающихся исследуемой проблемы;
- социально-психологические методы – наблюдение; беседа и анкетирование администрации, учителей и персонала учреждения образования;
- экспериментальные методы – апробация рекомендаций для сотрудников и руководителей по разрешению моббинговых ситуаций; статистическая обработка результатов анкетирования.

*Теоретическая значимость* исследования заключается в следующем:

- уточнена сущность понятия «моббинг», конкретизировано и углублено представление об основных причинах и их влиянии на деятельность всей организации;
- определены основные формы защиты для лиц, подвергшихся моббингу;
- разработаны рекомендации руководству учреждений образования по предотвращению и нейтрализации случаев моббинга.

*Практическая значимость* исследования определяется общей его направленностью на решение такой актуальной проблемы, как «моббинг». Основные выводы и рекомендации направлены на предоставление лицам, находящимся под давлением, потерпевшим от него информации по выходу из сложившейся ситуации и могут быть применены на практике.

Исследование проводилось на базе ГУО «Старобинская средняя школа Солигорского района» Минской области. Участникам исследования было предложено ответить на вопросы специально разработанной анкеты.

В опросе приняли участие 55 работников учреждения образования.

По социальному статусу:

- администратор – 5 (9 %);
- педагог – 50 (91 %).

По половому признаку:

- мужчины – 6 (11%);
- женщины – 49 (89%).

Что составило 86 % от общего числа количества педагогов.

В ходе исследования были получены следующие результаты:

1. Из опрошенных педагогов, с моббинговой ситуацией сталкивалось 41 человек (75 %);

Из них: 12 % – мужчины; 88 % – женщины.

2. 25% опрошенных не сталкивалось с подобным явлением.

3. Наиболее часто встречающимися формами моббинга являются:

- повышение голоса – 55 %;
- нежелание прислушиваться к моим предложениям – 31 %;

- предъявление завышенных требований со стороны руководства – 27%
- сокрытие и предоставление неправильной информации о положении дел – 22 %;
- не предоставление отгулов – 5 %;
- оскорбление со стороны педагогов – 5%.

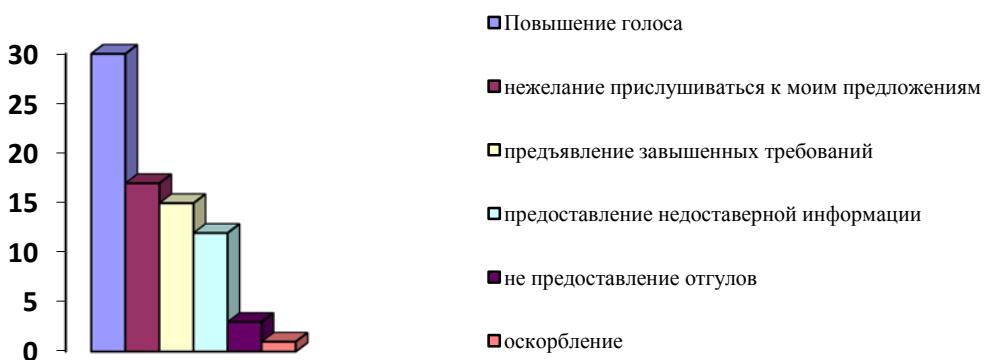


Рис. 1

Последствия подобных взаимоотношений работников, попавших в ситуацию моббинга, проявились в:

- излишней нервозности – 58%;
- появлении депрессивного состояния – 27%;
- появлении равнодушия к работе – 27%;
- появлении ощущения перегрузок – 25%;
- появлении проблем в личной жизни – 11%;
- эмоциональное выгорание – 2%;
- нежелании общаться – 2%;
- смена рода деятельности – 2%.

Можно сделать вывод, что из числа тех лиц, которым на себе пришлось испытать негативное психологическое состояние нахождения в ситуации моббинга, никому не удалось избежать ее последствий. А это, естественно, сказывается на качестве работы.

Были выявлены причины возникновения моббинга с точки зрения опрошенного. В подавляющем большинстве отмечено, что основной причиной подобных явлений является:

– низкий уровень культуры деловых отношений – 24 %;

– индивидуальные психологические особенности личности и характера (эмоциональная неустойчивость, болезненное восприятие действительности, страх перед руководством, желание подчинить себе людей, зависть к достижениям других людей) – 20%;

– самоутверждение за счет других – 15 %;

Среди других причин были отмечены:

– неприятие людей, резко отличающихся от всех («белых ворон»);

– личная неприязнь;

– безнаказанность.

Таким образом, мною были получены тревожные данные о наличии моббинговых ситуаций в коллективе. Эти ситуации порождают социальную напряженность во взаимоотношения между педагогами. Это отражается на психологическом самочувствии сотрудников, в результате чего ухудшается качество преподавания, падает производительность труда, увеличивается количество совершаемых ошибок и пропадает желание работать творчески.

В качестве рекомендаций для коррекции нежелательных психологических проявлений в коллективе опрошенными были высказаны следующие предложения:

– стабилизация финансового положения работников учреждения образования;

– профессиональный отбор кадров;

– наладить систему поощрения за творчество;

– сотрудничество на доверии;

– внимательнее относиться к педагогам и их проблемам;

– равномерно распределять творческие нагрузки среди педагогов;

– научиться переносить моббинг;

– проведение совместных неформальных мероприятий.

Оставаться равнодушным, безучастным к моббингу нельзя. Он становится обычным явлением. И за его возникновение несут ответственность все сотрудники коллектива. Каждый член коллектива должен прикладывать максимум усилий по предотвращению любого проявления случаев моббинга в своей среде. Все должны заботиться о том, чтобы между сотрудниками не возникало никакого рода конфликтов. А при их возникновении все проблемы нужно решить своевременно и справедливо.

#### *Рекомендации жертвам моббинга*

Если вы заметили, что отношение к вам ваших коллег стало несколько необычным, то необходимо знать, как можно защитить себя от нежелательной ситуации. Только тогда вы сможете чувствовать себя спокойно на работе. Во многих случаях ситуация поправима, если вы вовремя разобрались в ней и предприняли ряд необходимых мер, чтобы ее улучшить.

Выйти из ситуации моббинга довольно сложно. Часто без поддержки со стороны начальства и незамешанных в историю коллег это представляется почти невозможным. К сожалению, часто лучший способ покончить с ситуацией – поменять место работы. Но перед этим надо попробовать все, что возможно, чтобы попытаться изменить ситуацию в лучшую сторону.

1. Постарайтесь использовать свой опыт! Постарайтесь вспомнить, как вы или ваши друзья выходили из сложившихся ситуаций.

2. Не теряйте веры в свои силы. Моббинг направлен на то, чтобы вывести вас из равновесия. Постарайтесь не доставить им такого удовольствия. Вспомните, что вам удалось сделать в жизни, каких успехов вы добились, какие сложные ситуации преодолели.

3. Не принимайте скоропалительных решений, даже если, как вам кажется, этого требуют обстоятельства. Тот, кто поступает необдуманно и сгоряча, всегда проигрывает. Оставайтесь всегда спокойны и рассудительны, чтобы не случилось, попытайтесь отшутиться на выпады вашего соперника. Самоуважение и уверенность в себе – это первый шаг к победе. Тот, кто ведет себя неуверенно,

может вызвать у остальных коллег пренебрежение или даже неприятие и настроит их против себя.

4. Оценивайте себя правильно. Моббинговая ситуация прежде всего опасна тем, что у вас может появиться комплекс неполноценности.

5. Попробуйте озадачить вашего «врага», предприняв что–то, к чему он абсолютно не готов. Он попытается побороть ваши аргументы и сам будет вынужден защищаться. Но имейте в виду, что ваши слова должны быть обдуманны извешены.

6. Будьте всегда готовы! В сложной ситуации всегда достаточно сложно вести себя правильно и обдуманно. Но если у вас было время правильно оценить ситуацию, и вы были готовы к ней, то вам будет легко повернуть ее в свою пользу.

7. Не пускайтесь в присутствии ваших коллег или вашего начальства в разговор, в предмете которого вы ничего не понимаете.

8. Не старайтесь все переделать по–своему, если руководство не ставит перед вами такой задачи. Даже если вы знаете более совершенные методы работы, формы отчетов и т.д., постарайтесь сначала установить доверительные отношения с коллегами, а потом вносите рациональные предложения.

9. Выясните, какие традиции приняты в коллективе.

10. Воспользуйтесь ситуацией. У вас есть то, чем уже не обладают ваши новые коллеги – свежий взгляд на все происходящее. Понаблюдайте за происходящим.

11. Извлеките максимум из этой ситуации для себя и помните, что у вас не будет второй возможности произвести первое впечатление.

12. Иногда лучше сменить обстановку. В других же учреждениях тоже полно своих проблем. Но бывают случаи, когда только смена места работы может помочь вам защитить себя и свою семью. Если вы понимаете, что все средства борьбы уже исчерпаны и вам не удалось изменить ситуацию в вашу пользу, возникает реальная опасность вашему психическому и физическому здоровью. В этом случае смена обстановки будет лучшим выходом.

13. При смене места работы постарайтесь не принести своих старых негативных впечатлений и своим поведением не подталкивать ваших новых сослуживцев к тому, чтобы у них сложилось о вас самое плохое мнение. И ни в коем случае сразу не рассказывайте причины вашего перехода на новое место.

### ***Список литературы***

1. Вольфгард Берг. Карьера – суперигра. – М.: АО «Интерэксперт». – 1998. – 272с.