



Науковий вісник Львівського національного університету
ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького.
Серія: Економічні науки

Scientific Messenger of Lviv National University
of Veterinary Medicine and Biotechnologies.
Series: Economical Sciences

ISSN 2519-2701 print

<https://nvlvet.com.ua/index.php/economy>

doi: 10.32718/nvlvet-e9231

“Ukrainian Law about Higher Education” as guaranty of mobbing prevention in higher educational institutions

T. Dmytryk

Stepan Gzhytskyi National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies, Lviv, Ukraine

Article info

Received 11.02.2019

Received in revised form

11.03.2019

Accepted 12.03.2019

Stepan Gzhytskyi National
University of Veterinary Medicine
and Biotechnologies Lviv,
Pekarska Str., 50, Lviv,
79010, Ukraine.
Tel.: +38-067-271-72-12
E-mail: tarasdmytryk@hotmail.com

Dmytryk, T. (2019). “Ukrainian Law about Higher Education” as guaranty of mobbing prevention in higher educational institutions. Scientific Messenger of Lviv National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies. Series: Economical Sciences, 21(92), 177–179. doi: 10.32718/nvlvet-e9231

In the jubilee article devoted to Yakym Yarema, a well-known linguist, educator, psychologist, a long-term chairman of the department of foreign language of Lviv Zooveterinary Institute, the issues of mobbing are clarified – one of the most acute psychological pedagogical modern problems. The main feature of the mobbing – regular and purposeful task of mental physical harm to a person, that is reflected in the psychological terror, carried out by a person of a group of persons against a colleague at work or at education. The Law of Ukraine on Higher Education is the key to overcoming the negative phenomena among participants in the educational process as a horizontal one (among colleagues and work comrades), and at the vertical level (head teacher – teacher, teacher – student). Full and high-quality education can be obtained in free from corruption HEI and in a psychologically favorable scientific educational environment.

Key words: mobbing, psychology, terror, bossing, teacher, leader, student, criticism, pedagogy, communication.

“Закон України про вищу освіту” як гарантія запобіганню мобінгу у вищих навчальних закладах

Т. Дмитрик

Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького,
м. Львів, Україна

У ювілейній статті, присвяченій Якому Яремі, відомому лінгвісту, педагогу, психологу, багаторічному завідувачу кафедри іноземних мов Львівського зооветеринарного інституту, висвітлено питання мобінгу – однієї із найгостріших психологічно-педагогічних проблем сучасності. Основна ознака мобінгу – регулярне і цілеспрямоване завдання душевної і фізичної шкоди людині, що відображається у психологічному терорі, який здійснює особа або група осіб супроти колеги по роботі чи навчанні. Закон України про вищу освіту є запорукою подолання негативних явищ серед учасників освітнього процесу як на горизонтальному (серед колег та товаришів по роботі), так і на вертикальному рівні (керівник – викладач, викладач – студент). Повноцінну і якісну освіту можна отримати у вільному від корупції ВНЗ та у психологічно сприятливому науково-навчальному середовищі.

Ключові слова: мобінг, психологія, терор, боссінг, викладач, керівник, студент, критика, педагогіка, комунікація.

У 2019 році наукова спільнота нашого університету відзначає дві знаменні дати – 135 річчя з дня народження та 55-річчя смерті Якіма Яреми, відомого філолога-германіста, психолога та педагога. Якщо його праці в царині мовознавства та літературознавства сьогодні відомі широкому загалу, то його наукові

праці у сфері психології та педагогіки ще донедавна були малодослідженими. Творчу спадщину батька досліджував і видав Степан Ярема, зокрема книгу “Яким Ярема (1884–1964). Психологічні та педагогічні праці” (2003).

В Україні одним із перших викладачів психології (від грецького *ψυχή* (*psyché*) – душа, дух; *λόγος* (*logos*) – вчення, наука) став архимандрит Києво-Печерської Лаври Інокентій Гізель, читаючи курс цієї науки студентам Києво-Могилянського колегіуму (згодом академії), його справу продовжували професори Лазар Баранович, майбутній Чернігівський архієпископ, та Йоанникій Галятовський, ректор Києво-Могилянської академії (1658–1668).

Яким Ярема став одним із перших українських науковців ХХ століття, котрий наново відкрив для співвітчизників психологію, як науку, що вивчає психічні явища (мислення, почуття, волю) та поведінку людини, пояснення яких знаходимо в цих явищах. Перебуваючи на еміграції у Чехословаччині, Яким Ярема працював професором кафедри філософії Українського високого педагогічного інституту імені М. Драгоманова (*правочис назви збережено* – Т.Дм.), а невдовзі очолив кафедру педагогічної психології. У Празі Яким Ярема написав кілька праць присвячених психології: “Педагогічна психологія”, “Психографія у школі”, “Проблема несвідомих психічних процесів”. Повернувшись до окупованої Польщею Галичини, він починає викладати у Тернопільській чоловічій гімназії. Високу оцінку Якому Яремі як викладачеві психології дав митрополит Йосиф Сліпий, його колишній учень у Тернопільській гімназії “Рідна школа”. У своїх “Споминах”, написаних у Римі після визволення із заслання і котрі чекали на публікацію цілих 50 років, митрополит пише, що “психологію вчив Яким Ярема, людина дуже культурна й інтелігентна. Його викладів про психологію слухали ми дуже радо”¹.

Тож наукова спадщина Якіма Яреми є близькою до проблематики у сфері психології і педагогії, котра сьогодні дуже гостро постає у нових соціально-політичних та економічних умовах пост-модерної епохи. Мобінг є однією із таких психологічно-педагогічних проблем. Термін “мобінг” (англ. “mob” – натовп, глум) запровадив у вжиток шведський психолог Ханц Лейман, яким він позначив психологічний терор, який здійснює група осіб, або одна особа стосовно особистості колеги по роботі чи навчанню². Основна ознака мобінгу – регулярне і цілеспрямоване завдання душевної і фізичної шкоди людині. Мобінг може бути свідомим (зумисним) та несвідомим (стихийним).

Свідомий мобінг має на меті створити людині такі умови, аби вона звільнила зайняте нею місце і має яскраво виражені корисливі мотиви: обійняти чуже робоче місце, стати неформальним лідером чи улюбленцем керівника.

Психологи виділяють декілька видів мобінгу: **горизонтальний мобінг**, коли психологічне насильство походить від колег, рівних за посадою, **вертикальний мобінг** має два підвиди – **боссінг**, коли тиск іде від боса-керівника, і навпаки, у іншому випадку колектив **вичавлює керівника** зі свого середовища. **Сендвіч-мобінг** проявляється, коли проти одного

співробітника одночасно згуртовуються і колеги по роботі, і керівник.

Ханц Лейман, котрий першим на початку 80-х років ХХ століття досліджував мобінг, нарахував 45 варіантів негідної поведінки, серед яких найяскравішими є:

- вербальна агресія (провокаційні питання, неправдиві твердження, безпідставні звинувачення, емоційні нападки та погрози тощо);
- грубі вислови з метою образи колег чи підлеглих;
- зумисне ненадання повної та достовірної інформації, необхідної для виконання посадових обов’язків;
- демонстративна відмова від продовження дискусії;
- регулярна прилюдна критика;
- поширення пліток та чуток стосовно колеги чи підлеглого;
- безпідставне зниження посадового окладу;
- публічний розгляд сфабрикованих скарг і доповідних, з метою дискредитації об’єкта мобінгу;
- ігнорування об’єктивних та обґрунтованих доказів, сприйняття лише тих аргументів, котрі можна використати проти співробітника;
- нагнітання конфліктів всередині колективу тощо.

Зазвичай, трудові колективи, зокрема підрозділи ВНЗ, мають свої власні традиції і цінності. Невідповідність одного з працівників, як правило, новачка, призводить до конфліктів, особливо на тлі перетворень в епоху суспільних змін, котру ми сьогодні переживаємо в Україні.

“Не лій перед батька в пекло”, “не будь розумнішим за всіх», «тобі більше всіх треба?» – такі месиджі є попередженням моберів потенційній жертві. Наприклад, якщо викладач кафедри має власну думку, користується громадським визнанням, чи має вищий, ніж у керівника, науковий рейтинг – то виникнення мобінгу стосовно такого працівника цілком можливе, оскільки керівництво вважатиме його потенційно небезпечним конкурентом, і цей викладач може стати об’єктом психологічного переслідування.

Часто горизонтальний мобінг у підрозділах вищих навчальних закладів є наслідком боссінгу – вертикального мобінгу, тобто психологічного тиску з боку керівництва. Наприклад, керівник почергово тисне на одного працівника, через певний час на іншого і так далі, а згодом це стає причиною горизонтального мобінгу, який робить кафедру недієздатною, паралізуючи її діяльність. В якості пускового механізму горизонтального мобінгу може використовуватися психологічний прийом “проекції”, коли, наприклад, керівник ставить провокативні питання потенційному об’єктові мобінгу.

Науковці виділяють три основні причини вертикального мобінгу (насправді їх є більше)³:

1. Боссінг як спосіб життя: гра з підлеглими, як з пішаками, гра в “кішки-мишки”. Для такого керівника справною життя є внесення розладу в життя колективу, спричинення конфлікту інтересів співробітників в ім’я свого абсолютного панування.

¹ Йосиф Сліпий. Спомини. Львів-Рим, 2014, с.102

² Leymann Hanz. The content and development of mobbing at work. European Journ Of Work and Organization Psychology. – 1996.- № 5-2

³ С.А.Дружилов. Моббинг на кафедре вуза. «Мир науки, культуры, образования». - №3(28) 2011

2. Невпевненість у собі чи у правильності своїх дій, підозріливість, що бачить серед підлеглих лише потенційних конкурентів.

3. Управлінська некомпетентність, невміння налагодити комунікацію з підлеглими (наприклад, спілкування через третіх осіб), відсутність механізму розв'язання конфліктів та відсутність навичок постановки фахових завдань і коректної оцінки їхнього виконання.

Кінцева мета босінгу – зіткнутися членів колективу у протистоянні одних з другими, не дати їм змоги стати колективом однодумців. В цьому керівник бачить засіб підтримання ладу в підрозділах ВНЗ. Небезпека мобінгу у ВНЗ полягає в тому, що для боротьби проти неугодних співробітників можуть використовуватися студенти, що негативно позначатиметься на якості їх фахової підготовки та формуванню здорового світогляду. (Яскравим прикладом мобінгу у середній школі є старий радянський фільм “Чучело”, де головні ролі зіграли Крістіна Орбакайте та Юрій Нікулін).

У деяких країнах Європейського Союзу (Франція, Німеччина, Швеція) вже ухвалено низку законів, котрі покликані запобігати психологічному тиску на робочих місцях, захищаючи таким чином жертв мобінгу. Новий “Закон України про вищу освіту” маючи за мету покращити якість освітніх послуг, які надаються українськими ВНЗ, стає також гарантією уникнення психологічного тиску на працівників вищих шкіл. Обмеження терміну перебування на керівних посадах у ВНЗ усуває з освітньої сфери довічних керівників, усі викладачі покликані пройти випробування керівною роботою. Така постановка питання усуває передумови як вертикального так і горизонтального мобінгу: сьогодні твій колега – керівник, завтра він уже знову рядовий викладач, можливо з додатковим навантаженням – керівника магістерської чи бакалаврської програми, яка не передбачає безпосередньої влади над своїми колегами. Перспектива просування кар'єрними щаблями у свою чергу зменшуватиме критику з боку окремих представників викладацької спільноти: як ти сам вирішуватимеш те чи інше питання, коли тобі доведеться брати на себе відповідальність і самому ухвалювати рішення, особливо рішення непопулярні. Головна цінність ВНЗ – людський ресурс, професорсько-викладацький потенціал. Кожен науковий працівник може розвиватися як науковець лише на сприятливому психологічному ґрунті, коли робота приносить моральне задоволення.

Ректорат ВНЗ відповідно до нового закону покликаний захищати своїх працівників від проявів босінгу і запобігати виникненню мобінгу, який послаблює професорсько-викладацький склад і вихолощує його зсередини. Самі лише прояви цих негативних явищ у підрозділах дають підстави керівництву вищих шкіл замислитися над кадровою політикою.

На завершення хочу коротко проаналізувати окремі статті Закону про вищу освіту, котрі, задля запобігання мобінгу передбачають:

- Формування здорової організаційної структури ВНЗ (статті 42 і 43 регламентують обрання, призначення та звільнення з посади керівника вищого навчального закладу, факультету чи навчально-наукового інституту)

- Підтримання здорового соціально-психологічного клімату в підрозділах ВНЗ (стаття 26, п.4: “формування особистості шляхом патріотичного, правового, екологічного виховання, утвердження в учасників освітнього процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції та відповідальності, здорового способу життя, вміння вільно мислити та самоорганізовуватися в сучасних умовах”)

- Налагодження інформаційної політики і своєчасне інформування працівників (стаття 3.3.5 “автономія ВНЗ зумовлює необхідність таких самоорганізації та саморегулювання, які є відкритими до критики, служать громадському інтересові, встановленню істини стосовно викликів, що постають перед державою і суспільством, здійснюються прозоро і публічно”). Розвиток управлінських навичок керівників підрозділів (статті 34 і 35)

- Формування прозорого механізму ухвалення рішень та управління майном ВНЗ (статті 37, 38 39)

- Формування робочих та дорадчих органів, органів громадського самоврядування ВНЗ та розвиток студентського самоврядування (статті 38, 39, 40)

- Дотримання норм педагогічної етики, моралі, повага до гідності особи (стаття 58.3)

Отже, Закон України про вищу освіту є запорукою подолання негативних явищ серед учасників освітнього процесу як на горизонтальному рівні (серед колег та товаришів по роботі) так і на вертикальному рівні (керівник – викладач, викладач – студент). Повноцінну і якісну освіту можна надати у вільному від корупції ВНЗ та у психологічно сприятливому науково-навчальному середовищі.