**БУЛЛИНГ. КИБЕРБУЛЛИНГ. МОББИНГ**

**Буллинг: статистика**

Анализ 80 исследований в разных странах показал, что с травлей регулярно сталкивается 35 % школьников; распространённость буллинга снижается с возрастом. В Западных странах 24,7 % подростков считают себя жертвами в электронном и 27,1 % в школьном контексте. В США около 28 % учащихся были жертвами кибербуллинга в какой-то момент своей жизни. Кросскультурные исследования травли в Европе показали разброс: от 9 % мальчиков в Швеции до 45 % в Литве и от 5 % девочек в Швеции до 36 % в Литве переживали два и более эпизода буллинга за прошедший месяц.

В России травле подвержены около 55 % подростков, из которых 39 % предпочитают молчать о фактах буллинга. Исследование Г.У. Солдатовой (выборка – 3395 человек) показало, что в России большинство подростков (86 %) в той или иной роли (чаще как наблюдатели) сталкивались хотя бы с одним видом киберагрессии; лишь каждый 7-й не сталкивался с киберагрессией; чаще сталкиваются старшие подростки 14-17 лет; при этом 1/5 часть родителей уверена, сто их дети вообще не сталкиваются с киберагрессией.

В Беларуси 20 % обучающихся были в роли «жертвы», 14 % – в роли «буллера». По данным исследования Н.Ф. Гребень 14 % белорусских подростков подвергаются травле регулярно.

20 % подростков под воздействием кибербуллинга серьезно рассматривают самоубийство как способ ухода от проблем.

**Последствия буллинга и кибербуллинга**

1) проблемы со здоровьем (нарушение сна и др.);

2) заниженная самооценка;

3) депрессия;

4) снижение успеваемости;

5) потеря доверия к людям и виктимизация («комплекс жертвы»);

6) суицид и мысли о суициде.

**Виктимность и виктимизация**

*Виктимность* ( от лат. victimа – жертва) – склонность человека к тому, чтобы стать жертвой преступления, несчастного случая, травли, агрессии.

*Виктимизация* – событие насилия или опыт переживания насилия, процесс превращения лица в жертву преступного посягательства, а также результат этого процесса.

*Виктимизация* – это не просто процесс превращения личности или социальной общности в жертву, а скорее – в жертву потенциальную.

Виктимизация означает, что человек попадет опять в ту же ситуацию, формируется «комплекс жертвы».

**Понятие «буллинг»**

Понятие «буллинг» проихсходит от анг. *bully* – хулиган, драчун, насильник.

В 70-х гг. XX в. норвежский ученый Дэвид Олвеус определил буллинг как особый вид насилия, при котором один или же группа лиц физически нападает или угрожает другому человеку или группе лиц, последний из которых значительно слабее и не может себя защитить ни физически, ни морально.

*Отличительные черты буллинга:*

1) регулярная повторяемость действий;

2) буллер и жертва принадлежат к одной и той же группе;

3) жертва слабее буллера.

**Понятие «кибербуллинг»**

В 1997 г. канадский педагог Билл Белси ввел понятие «кибербуллинг» – преднамеренное, повторяющееся враждебное поведение отдельных лиц или групп, намеревающихся на нести вред другим, используя информационные и коммуникационные технологии.

**Буллинг и кибербуллинг: общее и особенное**

*Общее:*

– агрессия исходит от одного или нескольких человек;

– жертва всегда слабее буллера и не может за себя постоять;

– систематичность.

*Особенное:*

– способы травли;

– место действия (школа или интернет-пространство);

– последствия.

**Специальные свойства кибербуллинга**

1) анонимность;

2) безнаказанность;

3) круглосуточный доступ к жертве;

4) агрессор не наблюдает эмоции жертвы;

5) возможность воздействия через разные социальные сети;

6) временная асинхронность, которая позволяет планировать дальнейшие действия вне зависимости от реакции жертвы;

7) в онлайн-пространстве увеличивается число свидетелей;

8) непредсказуемость и неожиданность агрессивных действий;

9) изолированность свидетелей друг от друга и от жертвы;

10) стимулирование механизма инверсии в ролевой структуре – агрессор становится жертвой и наоборот;

11) незаметность для взрослых; сложнее выявить чем при традиционных формах буллинга;

12) «токсическое онлайн-растормаживание»: при общем владении культурными коммуникативными нормами человек может не соблюдать их онлайн;

13) неравенство сил в онлайн-пространстве: определяется различиями в уровне развития цифровой компетентности участников ситуации;

14) родителя часто не осведомлены о фактах кибербуллинга;

15) стремление к нетипичному поведению для пользователей: проигрывается поведение, которое невозможно или непозволительно в повседневной жизни.

**Виды киберагрессии**

1) флейминг: агрессивные выпады одного или нескольких участников онлайн-дискуссии; разжигание спора (например в комментариях к различному онлайн-контенту); нецензурная и грубая лексика;

2) троллинг: ирония, скоморошество, шутовство; цель – получение эмоциональной реакции на высказывание тролля, удовольствие от наблюдения за страданиями жертвы, склонение других к пустой конфронтации;

3) хейтинг: проявление ненависти в отношении группы или лица по признаку их пола, сексуальной ориентации, физических особенностей, расы, этнического происхождения, национальности, вероисповедания; подавление инаковости;

4) киберсталкинг: преследование жертвы через повторяющиеся сообщения или звонки, вызывающие страх, тревогу и раздражение;

5) кибербуллинг: агрессивные умышленные продолжительные во времени действия, совершаемые группой лиц или одним лицом с использованием электронных форм контакта и повторяющиеся неоднократно в отношении жертвы, которой трудно себя защитить.

**Формы буллинга**

*Формы буллинга (Д. Олвеус):*

1) вербальная травля (например, обзывания и оскорбления);

2) изоляция человека от группы;

3) физическая травля (толчки, пинки, удары);

4) распространение лжи, клеветы и ложных слухов;

5) отъем денег или других вещей и нанесение ущерба личной собственности;

6) угроза или принуждение другого человека делать что-то, что он не хочет;

7) расовый буллинг;

8) сексуальный буллинг;

9) кибербуллинг.

*Прямая и косвенная травля:*

1) прямая травля: ребенка бьют, обзывают, дразнят, портят вещи, отбирают деньги, дают клички;

2) косвенная травля: распространение слухов и сплетен, бойкотирование, избегание, манипулирование дружбой («если ты с ней будешь дружить, мы с тобой не друзья»).

*Проявления кибербуллинга:*

1) открытая угроза физической расправы;

2) социальная изоляция;

3) публичное разглашение личной информации;

4) использование фиктивного имени;

5) распространение слухов;

6) домогательства;

7) оскорбления.

**Ролевая структура буллинга**

*Ролевая структура буллинга по Глазман:*

1) инициаторы (буллеры);

2) помощники инициатора;

3) «жертва»;

4) защитники жертвы;

5) наблюдатели (свидетели);

6) «хамелеон» («жертва-анрессор»).

*Ролевая структура буллинга по Король Н.В.:*

1) буллер;

2) помощники буллера;

3) подбадриватели (в агрессии не участвуют, но дают положительную обратную связь);

4) жертва;

5) защитники;

6) сторонние наблюдатели.

**Личностные особенности жертвы**

1) повышенная тревожность из-за своей внешности и способностей («самооценочная тревожность»);

2) жертва испытывает дискомфорт и тревогу в общении с одноклассниками («межличностная тревожность»);

3) низкая самооценка;

4) хуже развиты коммуникативные навыки (невовлеченные в кибербуллинг не ориентируются на мнение других о себе и не зависят от сторонней оценки);

5) склонность подчиняться внешним авторитетам, наделенным силою;

6) неассертивность;

7) переживание одиночества;

8) склонность выбирать худший прогноз будущего;

9) чаще действуют под влиянием эмоций, а не рациональных доказательств;

10) кибербуллинг и школьный буллинг связаны: часто жертва кибербуллинга подвергается травле и в реальной жизни;

11) положительная связь с интернет-зависимостью;

12) жертва как правило не удовлетворена жизнью в целом;

13) жертвы издевательств испытывают повторную и устойчивую виктимизацию;

14) открытость (размещают о себе много информации в социальных сетях);

15) низкая самоэффективность (не срамятся достичь высоких результатов в предметной деятельности и межличностном общении);

16) слаба физически;

17) наблюдаются трудности в обучении;

18) имеются нарушения и хронические заболевания, особенно влияющие на внешность;

19) «феминные юноши» и «маскулинные девушки»;

20) пол: больше страдают представители мужского пола;

21) более высокие показатели переживания депрессии.

**Личностные особенности буллера**

1) более низкие моральные представления (вера в право решать, что является справдливым принадлежит людям, обладающим властью);

2) стремление быть в центре внимания, завоевать уважение сверстников;

3) проблемы в семье; наблюдается авторитарный или пренебрегающий стиль воспитания;

4) проблемы с самооценкой (стремление утвердиться за счет сверстников);

5) нарциссизм;

6) чрезмерная злость;

7) садизм;

8) агрессивность;

9) статусность;

10) низкий уровень толерантности;

11) низкий уровень эмоционального интеллекта («эмоциональная холодность»);

12) мотивы провокативного общения: получение удовольствия, возможность влиять на настроение, чувства, переживания других людей, ощущение собственной власти в интернет-пространстве;

13) более высокий потенциал общей агрессивности;

14) пол (в основном буллеры мужского пола).

**Климат в учебном заведении как фактор буллинга**

Травли меньше в тех учебных заведениях, где педагоги и сотрудники гарантировано вмешиваются, став свидетелями нападения или узнав о нем.

*Возможные позиции педагога:*

1) «жертва должна уметь постоять за себя сама»;

2) «вмешиваются в буллинг» (авторитарное воздействие);

3) «помогают укрыться от преследователей» (меняют структуру межличностного взаимодействия в ученическом коллективе).

**Факторы снижающие буллинг**

1) доверительные отношения жертв с родителями;

2) за жертву вступается кто-то из ученического коллектива;

3) учащиеся давно знакомы;

4) наличие надежды на лучшее будущее у жертвы.

**Понятие «моббинг»**

Понятие «моббинг» было введено в 1963 г. К.Лоренцем для обозначения группового нападения нескольких мелких животных на более крупного противника. Термин получил известность после публикации в 1972 г. работы шведского врача П.Хайнемана, который сравнивал жестокое поведение детей по отношению к сверстникам с агрессивным поведением животных и называл его моббингом. Моббинг (mobbing – от англ. глагола to mob – грубить, нападать толпой, стаей, травить) – форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе с целью его последующего увольнения. Моббинг персонала в терминологии МОТ – психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные высказывания и критику в адрес работника, его социальную изоляцию внутри организации, исключение из его служебных действий социальных контактов, распространение о работнике заведомо ложной информации и т.п.

**Моббинг: статистика**

По последним данным Европейского фонда улучшения условий жизни и труда в среднем 4-5% работников в странах ЕС подвергаются моббингу на рабочем месте. Доктор Харви Хорнштайн подсчитал, что целых 20 миллионов американцев сталкиваются с плохим обращением на работе каждый день, и что впору говорить об эпидемии моббинга. По данным 2011 года 45 % экономически активного населения Росси старше 18 лет подвергались моббинг-действиям. С.А. Дружилов приводит цифру в 30–50% сотрудников, подвергавшихся хоть однажды моббингу. Жертвами моббинга чаще всего становятся работники в начале профессиональной деятельности (молодые) и в конце профессиональной деятельности (старше 60 лет).

**Моббинг: виды**

Обычно выделяют два вида моббинга:

1)вертикальный – *«боссинг»* (bossing – от англ. boss – хозяин, шеф), когда психологический террор в отношении работника исходит от начальника;

2) горизонтальный – *«буллинг»* (от англ*.* bullying – тиранить, издеваться, донимать), когда психологический террор исходит от коллег.

**Моббинг-действия**

Исследователь моббинга *К. Колодей* приводит наиболее распространенные моббинг-действия:

1) разговоры о ком-либо за его спиной;

2) презрительные взгляды или жесты;

3) уход от контакта посредством невербальных намеков;

4) несправедливая или обидная оценка продуктивности; игнорирование человека, как будто бы его нет;

5) распространение сплетен; постоянная критика работы;

6) ограничение руководителями возможности высказаться;

7) сомнение в принятых объектами решениях;

8) поручение заданий, выходящих за пределы возможностей объекта;

9) насмешки над объектом; прекращение разговоров с ним;

10) постоянное прерывание; ограничение коллегами возможности высказываний;

11) запрет разговаривать с собой;

12) крики, громкая ругань;

13) выражение подозрения в том, что человек психически болен; принуждение к выполнению унизительной работы;

14) устные угрозы;

15) поручение бессмысленных производственных заданий;

16) постоянное поручение новых заданий;

17) поручение оскорбительных производственных заданий;

18) запрет коллегам разговаривать с объектом;

19) нападки на политические взгляды объекта;

20) постоянная критика личной жизни; лишение производственных заданий.

*Д. Невская* приводит «базовые» способы гонения в академической среде:

1) лживые утверждениях по поводу поведения сотрудника в коллективе («зазнался»);

2) выражение сомнений по поводу профессионализма и компетентности сотрудника;

3) умышленное непредоставление работнику важной информации;

4) дискредитация сотрудника в глазах руководства, коллег и студентов;

5) создание сфабрикованных коллективных жалоб и докладных на него;

6) организация собраний, на которых коллеги клеймят «козла отпущения» позором;

7) тщательный контроль посещения занятий и рабочего места;

8) нелегитимные решения, принятых в отсутствие сотрудника;

9) оскорбительные высказывания в адрес сотрудника.

**Профилактика моббинга**

В качестве организационно-управленческих средств профилактики моббинга в служебных коллективах выделяются следующие:

1) формирование здоровой организационной культуры в организации;

2) поддержание здорового социально-психологического климата в служебных коллективах;

3) развитие навыков управления у высшего руководства;

4) создание условий, обеспечивающих получение обратной связи от сотрудников;

5) рациональное и четкое разделение труда между отделами, исключение возможности дублированных или пересекающихся заданий различных подразделений;

6) четкое формулирование служебных обязанностей каждого работника с обозначением границ их персональной ответственности;

7) формирование прозрачного механизма принятия управленческих решений, рационализация и открытость информационных потоков в организации;

8) формирование системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста;

9) формирование нетерпимого отношения к разносчикам сплетен и любителям интриг на работе;

10) исключение интимных или родственных связей между подчиненными и руководством.