ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ
«УКРАЇНА»
ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ

Кафедра реабілітаційних технологій

Освітня програма «Соціальна робота»
Спеціальність: 231 «Соціальна робота»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

«СОЦІАЛЬНА ПРОФІЛАКТИКА БУЛІНГУ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ»

Здобувача(чки) освіти:
Ярмілко Наталія Миколаївна

Науковий керівник:
д.пед.н., проф. Давиденко Г.В.

Рецензент:
д.пед.н., проф. Кочубей Т.Д.

Допущено до захисту рішенням реабілітаційних технологій
Протокол

Завідувач кафедри _____ Башинська О.І.
(підпис)

Вінниця 2026

ЗМІСТ

ВСТУП .....
РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВІВ БУЛІНГУ ЩОДО ПЕДАГОГІВ ЯК ПРОБЛЕМА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ .....
1.1. Поняття булінгу та його види .....
1.2. Соціально-психологічні чинники та наслідки булінгу педагогів закладу .....
1.3. Теоретичні основи соціальної профілактики булінгу в освітніх закладах .....
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ БУЛІНГУ ЩОДО .....
2.2 Зміст дослідження булінгу (цькування) викладачів закладів фахової .....

ВСТУП

Актуальність дослідження. Булінг у сучасному світі є досить поширеною та актуальною проблемою. Особливо яскраво це явище проявляється в освітньому середовищі. За даними українського сервісу, що надає доступ до відкритих даних з державних реєстрів, за 10 місяців 2025 року складено 234 адміністративні протоколи щодо булінгу (ст. 173-4 КУпАП), що на перевищує показники відповідного періоду за минулий рік [37]. Понад половину протоколів складено за цькування, вчинене малолітніми або неповнолітніми учасниками освітнього процесу.

Сьогодні досить значна кількість досліджень, як в Україні так і у світі, зосереджена на вивчені різноманітних аспектів булінгу та його профілактиці в напрямку дітей. Хоча все частіше у медійному просторі з'являються повідомлення, у яких об'єктами цькування стають педагоги [6, 23, 36], а їх кривдниками – учні, їхні батьки чи офіційні представники. Результати дослідження, проведеного Робочою групою Американської психологічної асоціації (APA) у 2020-2022 роках, щодо насильства проти освітян та шкільного персоналу, свідчать про критично високий рівень агресії та насильства в американських школах. Зокрема, вербальну агресію що має руйнівний вплив на добробут працівників і їхнє бажання залишатися в професії [42]. Подібні випадки трапляються переважно у середній та старшій школі, а жертвами стають викладачі будь-якого віку.

Варто зазначити, що серед причин зазначених ситуацій в нашій країні може бути не лише підлітковий вік, для якого характерне прагнення до самоствердження через конфлікти та агресивну поведінку, а й загальна напруга в суспільстві в умовах військової агресії рф проти України та її впливом. Згідно з даними Опендатобот [37] частка порушень протоколів щодо булінгу, вчиненого неповнолітніми, збільшилась майже вдвічі, ніж до початку повномасштабної війни.

Акцентуючи увагу лише на загальноосвітніх закладах, звужується розуміння проблеми булінгу. Необхідно розширити дослідницьке поле і розглянути, як це явище проявляється у закладах фахової передвищої освіти (ЗФПО). Це критично важливо, оскільки здобувачі освіти цих закладів – це дорослiша молодь, яка може застосовувати більш витончені та руйнівні форми цькування викладачів. Такий булінг має значний негативний вплив на якість освітнього процесу та професійний розвиток педагогів [24]. Отже, дослідження специфіки та наслідків булінгу викладачів у ЗФПО є нагальною необхідністю для розробки ефективних механізмів профілактики цькування та створення безпечного освітнього простору. Саме це обумовлює актуальність дослідження цієї кваліфікаційної роботи на здобуття ступеню магістра.

Актуальність теми зумовлена й тим, що в Україні дослідження проявів булінгу щодо педагогів, зокрема у ЗФПО, має значні прогалини і з теоретичних позицій, і з позиції практики. Як наслідок, соціальна профілактика булінгу педагогів у зазначених закладах є досить незначною.

Першу значну статтю, що розглядала проблему знущань серед молоді, написав Кеннет Берк на початку XX століття. Систематичне вивчення цього питання розпочалося у Скандинавії з 1970-х роках. Дан Ольвеус [44] став ключовою фігурою – першим провів масштабні дослідження, ввів поняття "булінг" у науковий обіг і розробив ефективні програми превенції, що призвели до прийняття антибулінгових законів. Серед зарубіжних дослідників можна виокремити А. Пікаса, Д. Лейна, Е. Мунте, Е. Роланда, П. Хайнеманна, В. Т. Вітні, П. Сміт, К. Рігбі, С. Д. Макмехон, А. Дерзайте.

Провідні українські дослідники булінгу включають Л.А. Найдьонову, яка розробила методичні рекомендації з діагностики булінгу та кібербулінгу, О.В. Кравчук, що аналізувала види цькування педагогів та правовий захист, І. Вакулик, яка вивчала поняття й типи булінгу. Серед інших – В. Байдик, О. Калашник, В. Андрєєнкова, В. Войцях, В. Мельничук, які досліджували психологічні аспекти насильства в освіті, а також Ю.В. Градова, С. Бурова, М. Дмитренко, О. Лавриненко, В. Панок, В. Синьов, В. Бурлака з колегами

оцінювали віктимізацію студентів коледжів. Р. Безпальча, І. Гайдамашко, М. Жданова, Н. Заверико, Л. Лушпай, О. Романова, А. Чернякова та інші вчені займалися питаннями впровадження новітніх методів профілактики агресивної поведінки в освітньому середовищі. Допоміжну роль відіграє дослідження Г. В. Давиденко «Цифрова інклюзія та доступність: соціальна діджиталізація» (2023), яке висвітлює ризики онлайн-агресії та моделі цифрової профілактики в освіті, що створює теоретичну основу для протидії кібербулінгу викладачів[8].

Об'єкт дослідження: Процес соціальної профілактики булінгу в закладах фахової передвищої освіти.

Предмет дослідження: Система, зміст, та механізми соціальної профілактики, спрямовані на попередження, виявлення й нейтралізацію проявів булінгу щодо педагогічних працівників у закладах фахової передвищої освіти.

Мета дослідження: обґрунтувати теоретичні основи та розробити практичний проєкт соціальної профілактики булінгу педагогів закладу фахової передвищої освіти для підвищення безпеки освітнього середовища та зниження віктимізації викладачів.

Завдання дослідження:

1. Провести концептуалізацію булінгу педагогічних працівників у ЗПФО, визначити його сутність, специфічні форми, джерела агресії та наслідки для професійної діяльності.

2. Проаналізувати теоретичні та методологічні засади соціальної профілактики булінгу, зокрема з урахуванням сучасного антибулінгового законодавства України та міжнародного досвіду протидії цькуванню в освітньому середовищі.

3. Провести емпіричне дослідження проявів булінгу серед педагогів ЗФПО з метою виявлення рівня поширеності, домінуючих форм, джерел агресії та оцінки ефективності наявних механізмів захисту.

4. Теоретично обґрунтувати та розробити структуру, зміст і етапи реалізації проєкту "Соціальна профілактика булінгу педагогів", адаптованого до умов ЗФПО, на основі аналізу отриманих емпіричних даних.

5. Сформулювати практичні рекомендації щодо впровадження розробленої моделі соціальної профілактики булінгу у діяльність закладів фахової передвищої освіти з метою зниження рівня професійного вигорання та забезпечення безпечного освітнього простору.

Методи дослідження:

теоретичні – аналіз наукової літератури, законодавчих та нормативно-правових документів щодо сутності булінгу та його профілактики, синтез теоретичних положень та формування цілісного розуміння соціальної профілактики булінгу педагогів, узагальнення висновків та теоретичних положень;

емпіричні - анкетування та опитування педагогічних працівників, методи кількісної та якісної обробки результатів дослідження, для перевірки валідності та надійності отриманих результатів, а також для їх інтерпретації.

Характеристика вибірки: Респондентами стали 23 викладачі Вінницького фахового технічного коледжу, які мають різний викладацький досвід.

Експериментальна база дослідження: Вінницький фаховий технічний коледж (ВТФК).

Практичне значення дослідження полягає в тому, що одержані результати емпіричного дослідження та зміст розробленого й реалізованого соціального проєкту «Соціальна профілактика булінгу педагогів закладу фахової передвищої освіти» слугуватимуть базисом для подальших наукових пошуків та сприятимуть безпосередньому поліпшенню соціально-психологічного клімату та умов праці в ЗФПО. Практичне значення втілюється у можливості впровадження розробленої комплексної моделі профілактики в освітній процес, що забезпечить системний захист педагогічних працівників від цькування. Крім того, матеріали дослідження, включаючи діагностичний інструментарій (анкету) та практичні рекомендації, можуть бути використані іншими закладами фахової передвищої освіти для моніторингу проблеми булінгу, самооцінки

ефективності власних механізмів реагування та підвищення правової обізнаності всіх учасників освітнього процесу щодо відповідальності за булінг.

Структура роботи: Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Список використаних джерел налічує 51 найменування. Загальний обсяг роботи становить 87 сторінок, зокрема 61 сторінку основного тексту.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ БУЛІНГУ ПЕДАГОГІВ

1.1. Концептуалізація булінгу та його різновидів у професійній діяльності педагога

У сучасному науковому дискурсі проблема булінгу розглядається як деструктивне соціально-педагогічне явище, що суттєво деформує освітнє середовище. Концептуалізація поняття «булінг» (від англ. *to bully* – цькувати, залякувати) передбачає його трактування як тривалого, систематичного та умисного психологічного чи фізичного тиску. Проте аналіз теоретичних підходів та правової бази свідчить про наявність значної термінологічної та юридичної невизначеності щодо захисту прав педагога в умовах закладу фахової передвищої освіти (ЗФПО).

Основоположним для вітчизняного правового поля є визначення, закріплене у статті 173-4 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Варто акцентувати увагу на тому, що українське законодавство розбудоване за «дитиноцентричним» принципом: у Законі України «Про охорону дитинства» та пов’язаних актах булінг апріорі розглядається крізь призму захисту прав неповнолітніх. Це створює ситуацію правової колізії в умовах коледжу, де склад учасників освітнього процесу є неоднорідним за віком.

Юридична конструкція ст. 173-4 КУпАП визначає булінг як діяння, «що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу» [14]. Таким чином, викладач отримує правовий захист від булінгу лише у випадку, якщо кривдником є неповнолітній студент (віком до 18 років). Якщо ж цькування педагога вчиняється повнолітнім здобувачем освіти, такі дії формально випадають із правового поля дефініції «булінг» і можуть кваліфікуватися лише як дрібне хуліганство (ст. 173 КУпАП) або образа честі та гідності в межах цивільного права. Така невизначеність ускладнює соціальну профілактику, оскільки

механізми реагування, передбачені Наказом МОН № 1646, юридично стають важкозастосовними до повнолітніх осіб [12].

Окремим аспектом концептуальної невизначеності є прояви цькування щодо викладачів з боку батьків або законних представників здобувачів освіти. Попри те, що згідно із Законом України «Про освіту» батьки є повноправними учасниками освітнього процесу, чинне законодавство про булінг фактично не містить дієвих санкцій за системний психологічний тиск, що чиниться дорослою особою (батьком/матір'ю) щодо педагога [27]. У таких випадках цькування часто маскується під «контроль за якістю навчання» або «захист інтересів дитини», що призводить до високої латентності проблеми та незахищеності викладача перед маніпуляціями та кібербулінгом з боку батьківської спільноти.

Різновиди булінгу в діяльності педагога класифікуються за формою вияву, проте кожен із них набуває професійного забарвлення.

Психологічний булінг є найпоширенішим і проявляється через вербальну агресію, демонстративне ігнорування (бойкот), поширення наклепів та принизливі коментарі щодо професійної компетентності. У середовищі ЗФПО цей вид тиску часто доповнюється кібербулінгом – використанням цифрових технологій для дискредитації вчителя. Це включає створення принизливих «мемів», приховану зйомку викладача на заняттях із подальшим монтажем дискредитуючих роликів у мережі TikTok або Instagram, а також агресивний тролінг у спільних месенджер-чатах. Сучасні цифрові платформи створюють нові вектори психологічного тиску на викладачів через явища datafication та "темний бік цифрової глобалізації", коли алгоритми соцмереж посилюють латентну агресію від студентів і батьків [8]. Батьки нерідко стають співучасниками у цькуванні педагогів, ігноруючи поведінку дітей або підтримуючи її через власні упередження, наприклад, вимагаючи "поблажок" і звинувачуючи викладача в "знущаннях" над дитиною, що створює атмосферу страху для педагога та ускладнює освітній процес у коледжах.

Економічний різновид булінгу щодо педагога зазвичай проявляється як систематичний тиск через фінансові маніпуляції, вимагання чи саботаж, спрямований на приниження гідності викладача та примус до поступок. Пов'язаний із умисним пошкодженням його особистого майна (техніки, одягу, автомобіля) як засобу помсти за об’єктивне оцінювання знань. Батьки можуть долучатись організовуючи колективні скарги на "несправедливе ставлення" з вимогами компенсацій чи погрозами судових позовів, часто через завищені очікування щодо успішності дітей без зусиль з їхнього боку, перетворюючи це на інструмент тиску на адміністрацію для покарання викладача штрафами чи скороченням премій. Такий булінг посилюється в умовах низьких зарплат освітян, де студенти сприймають педагога як "легку ціль" для фінансового домінування, а батьки використовують зв'язки для ескалації конфлікту до правоохоронців за "неповідомлення про булінг" чи навпаки, звинувачуючи його в ньому.

Питання фізичного та сексуального булінгу щодо педагогів у ЗФПО є найбільш латентними та гострими аспектами насильства, оскільки вони пов’язані з прямим посяганням на тілесну недоторканність та людську гідність. На відміну від психологічного тиску, ці форми агресії часто мають ознаки кримінальних правопорушень і супроводжуються високим ступенем віктимізації жертви. Фізичний булінг виявляється через пряму агресію. Як зазначено у досліджені [43] основними інструментами систематичного тиску на викладачів у США були легкодоступні предмети (наприклад, стілець, олівець). Отже цей тип булінгу включає штовхання, удари, пошкодження особистих речей викладача або перешкоджання його пересуванню.

Сексуальний булінг включає небажані коментарі інтимного характеру, поширення принизливих чуток або спроби фізичного контакту з відповідним підтекстом. У сучасних умовах він часто межує з кібербулінгом, коли студенти створюють образливі фотомонтажі або пишуть принизливі коментарі в соцмережах. Такі дії мають на меті не лише принизити професійний авторитет, а й зруйнувати особисту впевненість викладача.

Підтвердженням вище сказаного є опубліковані результати дослідження яке було зосереджене на вчителях середніх шкіл міста Дапітан (Філіппіни). Автори ставили за мету вивчити реальний досвід викладачів, які стикаються з агресією учнів, виявити основні виклики та проаналізувати, як освітні установи реагують на ці випадки. Згідно нього найбільш поширеною формою є вербальне цькування, що включає прямі образи, глузування та цілеспрямоване приниження професійної та особистої гідності вчителя. Важливим аспектом агресії є навмисне ігнорування та відкрита непокора (дефіанс), що проявляються через категоричну відмову виконувати завдання, демонстративну відсутність інтересу до предмета або зухвалу поведінку, спрямовану на підрив авторитету педагога. Окрему категорію становить образлива поведінка, яка охоплює специфічні жести чи дії, свідомо розраховані на те, щоб вивести вчителя з емоційної рівноваги. Додатковим супутнім фактором у сучасному освітньому середовищі виступає кібербулінг, що передбачає використання цифрових платформ та соціальних мереж для поширення чуток або публічного висміювання педагогічних працівників.

Різновиди булінгу в професійній діяльності педагога ЗФПО за вектором спрямованості доцільно класифікувати на:

— Вертикальний «висхідний» (contrapower harassment): цькування педагога з боку неповнолітніх студентів (що юридично визнається булінгом) або повнолітніх студентів (що потребує іншої правової кваліфікації).
— Зовнішній суб’єктний тиск: системна агресія з боку батьків або опікунів, яка часто реалізується через соціальні мережі та месенджери.
— Горизонтальний (мобінг): психологічний терор з боку колег чи адміністрації, що регулюється нормами трудового права.

Дослідження феномену булінгу в ЗПФО потребує чіткої детермінації його ознак, оскільки межа між міжособистісним конфліктом та цькуванням часто є розмитою. Згідно з методичними рекомендаціями щодо протидії булінгу, системний підхід до цієї проблеми передбачає аналіз всієї сукупності взаємодій у закладі освіти.

Типові ознаки булінгу (цькування) у професійному середовищі коледжу визначаються через специфіку взаємин між викладачами, студентами та їхніми батьками, що базується на засадах чинного законодавства України та наукових розробок у сфері освітньої психології. Як зазначає Г. Давиденко, у сучасних умовах соціальної діджиталізації характер соціальних взаємодій докорінно змінюється. Це призводить до того, що межа між робочим та особистим часом викладача практично розмивається, створюючи нові зони вразливості та ризики для професійного цькування у цифровому просторі [8].

Першою ключовою ознакою є систематичність (повторюваність) діяння]. На відміну від ситуативного конфлікту чи поодинокої суперечки через оцінку, булінг у ЗФПО має тривалий характер. Це може проявлятися як постійне вербальне приниження під час кожної пари, щотижневі маніпулятивні повідомлення від батьків у месенджерах або регулярне ігнорування навчальних вимог групою студентів. Така циклічність спрямована на поступове руйнування психологічної стійкості викладача.

Наступною ознакою є чіткий розподіл ролей: наявність кривдника (булера), потерпілого (жертви) та спостерігачів [26]. У середовищі ЗПФО кривдником може виступати як окремий студент-лідер, так і батьківський комітет або група студентів. Потерпілим стає викладач, який часто опиняється у професійній ізоляції. Важливим елементом є спостерігачі – інші студенти чи колеги, чия мовчазна згода або страх втрутитися підсилюють позицію агресора, створюючи ілюзію правомірності його дій. Їхня роль часто визначається почуттям провини за пасивність, відчуттям власного безсилля перед ситуацією та нерозумінням або небажанням усвідомлювати свою відповідальність у ланцюгу насильства.

Третя ознака – це дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння шкоди. У коледжі це часто виходить за межі фізичної агресії, фокусуючись на психічному тиску. Дії кривдника спрямовані на приниження професійної гідності, виклик тривоги чи страху [26]. Наприклад, використання кібербулінгу (поширення змонтованих відео чи фото викладача) має на меті

підпорядкування потерпілого інтересам кривдника – змусити викладача бути лояльнішим, «закрити очі» на відсутність знань або виставити неправомірну оцінку. Бездіяльність також може бути формою булінгу, коли група студентів свідомо бойкотує освітній процес, створюючи навколо викладача вакуум соціальної ізоляції.

1.2. Соціально-психологічні чинники та наслідки булінгу педагогів закладу фахової передвищої освіти

Проблема соціально-психологічних чинників та наслідків булінгу педагогів у ЗФПО є складною багатовекторною системою, де індивідуальні особливості учасників переплітаються з організаційною культурою та загальними суспільними тенденціями. У період навчання в коледжі студенти проходять через критичні етапи соціалізації – пізній підлітковий вік та ранню юність, що характеризуються прагненням до самоствердження, часто через деструктивне заперечення авторитетів [15]. Саме цей віковий чинник стає одним із базових детермінантів виникнення конфліктів, де викладач стає об’єктом виплеску агресії. Соціально-психологічні чинники булінгу доцільно розглядати на кількох рівнях: мікросистемному (особистість педагога та студента), мезосистемному (клімат у групі та колективі) та макросистемному (статус професії в суспільстві).

Аналіз соціально-психологічних чинників булінгу на мікросистемному рівні вимагає детального розгляду індивідуально-психологічних особливостей безпосередніх учасників цього деструктивного процесу – педагога та студента, оскільки саме їхня взаємодія формує первинне ядро конфлікту.

Окрему увагу в межах дослідження слід приділити викладачам, які стають об'єктами цькування. Екстраполюючи типові риси потерпілих на професійне середовище, можна виділити такі характеристики:

- Вразливість та схильність до тривожності: викладачі, які мають занижену самооцінку або переживають стан професійного вигорання, частіше стають мішенями для маніпуляцій.
- Соціальна відокремленість: відсутність підтримки з боку колег або адміністрації закладу підсилює позицію жертви.
- Неконфліктність: прагнення уникнути гострих кутів студенти можуть сприймати як слабкість або неспроможність захистити власні кордони.

На особистісному рівні вчителя чинниками вразливості часто виступають певні професійні та психофізіологічні характеристики, що роблять його потенційною мішенню для агресії. До найбільш вразливих категорій належать молоді та недосвідчені педагоги, які ще не напрацювали стійких стратегій комунікативного захисту, а також вчителі з наявними особистісними проблемами, що перебувають у невротичному, депресивному або пригніченому стані. Окрему групу ризику становлять педагоги з особливими психофізіологічними потребами, як-от дефекти зовнішності чи хронічні захворювання, та особи, які перебувають у стані глибокого професійного вигорання, що суттєво знижує їхню емоційну резильєнтність до зовнішнього тиску. Булінг щодо вчителя часто набуває форми гри, де агресори провокують педагога на емоційну реакцію – крик або втрату контролю, – і якщо вчитель піддається цим провокаціям, витівка вважається «вдалою», що стимулює подальше цькування [9] .

З боку студента як суб'єкта агресії мікросистемні чинники часто закорінені в деформації особистісного розвитку та сімейного виховання. Психологічні дослідження вказують, що агресивні студенти нерідко походять із сімей із порушеними внутрішніми кордонами, де один із батьків може бути занадто ліберальним, а інший – авторитарним. Така розгубленість у власних межах призводить до того, що дитина починає шукати об’єкт для вивантаження накопиченої внутрішньої агресії, яким найчастіше стає вчитель, котрий не вміє себе захистити. Крім того, деякі студенти можуть мати специфічні психоемоційні порушення, які заважають їм адекватно відчувати соціальні

кордони та емпатію до іншої людини. Взаємодія між вчителем-жертвою та студентом-агресором часто замикається у так званому «трикутнику Карпмана» , де ролі Жертви, Агресора та Рятівника постійно змінюються, що унеможливлює продуктивне вирішення ситуації без втручання зовнішніх фахівців. Таким чином, на мікрорівні булінг постає не просто як набір випадкових дій, а як зіткнення двох дефіцитарних психологічних станів: нестійкої професійної ідентичності вчителя та деструктивних способів самоствердження студента [7].

Важливо виокремити типові риси студентів, схильних до ролі агресора (булера). Спираючись на концепції Д. Ольвеуса, до таких рис належать:

- Сильна потреба панувати й підпорядковувати собі оточуючих для досягнення власних цілей.
- Імпульсивність, що часто виражається у зухвалій та агресивній формі щодо дорослих, зокрема педагогів.
- Відсутність співчуття (емпатії) до потерпілої сторони.
- Фізична або психологічна перевага над однолітками, що трансформується у спроби «перевірити на міцність» авторитет викладача.

Отже, на мікросистемному рівні булінг щодо педагога формується внаслідок дисфункційної взаємодії між вчителем і студентом, де поєднуються особистісна вразливість та професійна нестійкість педагога з агресивними або деформованими стратегіями самоствердження студента. Відсутність ефективних механізмів психологічного захисту, підтримки з боку колективу та чітких соціальних меж сприяє закріпленню ролей жертви й агресора та перетворює булінг на стійкий деструктивний процес. Це зумовлює необхідність ранньої профілактики, спрямованої на підвищення емоційної резильєнтності педагогів і корекцію агресивної поведінки студентів із залученням фахівців.

Аналіз соціально-психологічних чинників булінгу на мезосистемному рівні фокусується на динаміці взаємин усередині групи, особливостях організаційної культури закладу та специфіці взаємодії між різними суб'єктами освітнього процесу, оскільки цькування педагога ніколи не є ізольованим

інцидентом, а завжди становить собою «гру в команді». Ключовим детермінантом на цьому рівні виступає феномен «дисфункціональної групи» – спільноти, яка з певного етапу свого існування починає забирати у своїх членів більше ресурсів, ніж надає їм, фокусуючись не на освітніх цілях, а на захисті внутрішнього статусу та ієрархії через систему аб'юзу. У такому середовищі булінг постає як примітивний, але дієвий спосіб емоційного єднання групи: коли колектив не знаходить цивілізованих шляхів для інтеграції, він згуртовується навколо спільного об'єкта агресії, що дозволяє учасникам відчути деструктивну ейфорію та спільність на рівні інстинктів. Важливою особливістю закладу освіти є те, що студентські групи формуються випадковим чином і часто не мають очевидної спільної мети, на відміну від гуртків чи секцій, що створює сприятливий ґрунт для трансформації випадкового колективу на дисфункціональний .

Психологічна структура такого мезосистемного конфлікту часто описується через модель «трикутника Карпмана» [10], де учасники замикаються у деструктивній взаємодії ролей Жертви, Агресора та Рятівника, що унеможливлює об'єктивне вирішення ситуації. Визначальну роль у підтримці клімату цькування відіграють свідки (глядачі), чия реакція – від мовчазного схвалення до активного хихотіння – стимулює агресора продовжувати дії. Саме позиція свідків перетворює агресію на «театр», де вчитель стоїть один проти хаосу, а будь-яка його нервова реакція сприймається як перемога зловмисників. Бездіяльність дорослих або відсутність «турботливого дорослого», який би транслював групі норми поведінки, лише закріплює ці деструктивні сценарії. Окремим аспектом мезосистеми є вплив батьківських груп у месенджерах, які також можуть набувати ознак дисфункціональності: колективна недовіра до системи освіти та підвищена тривожність трансформуються у спільні нападки на вчителя, вимоги його заміни та публічне обговорення його профнепридатності.

Клімат у колективі суттєво залежить від інституційної підтримки та позиції адміністрації освітнього закладу, яка обирає стратегію замовчування або

«нейтралітету», що фактично розв'язує руки агресорам. Системний дисбаланс, коли адміністрація чинить тиск на викладача з метою задоволення інтересів «впливових батьків» або спонсорів, стає прямим сигналом для студентів про те, що педагог не має реальної влади та захисту. У таких умовах вчитель опиняється у вразливій позиції, де приниження з боку системи стає очевидним для здобувачів освіти, які швидко розуміють, над ким можна кепкувати без наслідків. Отже, соціально-психологічний клімат закладу, в якому дозволено принижувати того, хто має бути провідником знань, свідчить про глибоку кризу всієї освітньої екосистеми, де технічні заходи безпеки (відеокамери, кнопки тривоги) не здатні замінити зруйнований авторитет та повагу .

Соціально-психологічний чинник булінгу на макросистемному рівні значною мірою визначається тим, як суспільство оцінює професію викладача: чи сприймає її як авторитетну, соціально значущу й гідно оплачувану, чи як «сервісну» і другорядну. Коли статус професії знецінюється, це створює культурний фон, на якому агресія проти педагога легше нормалізується: у студентів слабшає внутрішня заборона на зневагу, у батьків/оточення посилюється риторика «викладач має бути зручним», а інституції частіше демонструють толерування порушень меж («не загострюйте», «це ж діти», «нам важлива репутація/контингент»). Відтак булінг стає не лише індивідуальним відхиленням, а й проявом ширшої суспільної установки: педагогічна праця нібито не потребує поваги та захисту, а авторитет викладача є умовним і залежить від «лояльності клієнта» (студента/батьків), що підживлює практики тиску, приниження та «перевірок на міцність».

Ключовим маркером макрорівневого статусу є оплата праці. Дані офіційної статистики, які поширюються в публічних повідомленнях, показують стійкий розрив між середньою зарплатою в освіті та середньою зарплатою загалом: зокрема за вересень 2025 року в освіті фіксувалась середня зарплата 16 901 грн, тоді як середня по Україні – 26 623 грн [22]. Такий розрив формує відчуття «економічної несправедливості» та символічного знецінення професії: суспільство фактично комунікує, що відповідальність за навчання і виховання

молоді коштує помітно менше, ніж праця в багатьох інших секторах. Для викладачів ЗФПО це додатково ускладнюється тим, що вони часто перебувають у «перехідній» зоні між школою і вищою освітою, де очікування до якості, дисципліни та результатів високі, а ресурсна підтримка й престиж – нерівномірні. Нормативна модель роботи педагогічних/науково-педагогічних працівників ЗФПО передбачає скорочену тривалість робочого часу (до 36 год/тиждень) та значний обсяг навчального і супровідного навантаження, що структурно підсилює вразливість до виснаження [33].

Низька та «розмита» (через залежність від надбавок, місцевих бюджетів, доплат, премій) оплата праці діє як соціально-психологічний фактор булінгу одразу в кількох механізмах. По-перше, зростає професійне вигорання й емоційна втома, а саме вони знижують здатність педагога утримувати межі, витримувати провокації та послідовно застосовувати правила; це робить реакції менш стабільними й більш прогнозовано «вибуховими», що часто використовується агресорами. По-друге, знецінення оплати послаблює зовнішній авторитет: у студентів і частини батьків виникає неявна логіка «якщо держава платить мало, то робота неважлива/викладач не має ваги». По-третє, фінансова вразливість підсилює організаційні компроміси: адміністрації можуть уникати конфліктів із «проблемними» здобувачами/родинами, щоб не втратити контингент чи не отримати репутаційних ризиків, і тоді педагог відчуває дефіцит інституційної підтримки – один із найсильніших тригерів тривалого цькування.

Важливо, що держава визнає проблему оплати праці педагогів і ухвалює рішення щодо підвищення [11, 19, 20, 22, 29]. Соціально-психологічно ці кроки важливі, бо вони символічно повертають професії «цінність» і можуть підсилювати легітимність педагогічного авторитету. Однак навіть за наявності підвищень ризик булінгу не зникає автоматично: якщо суспільний дискурс і щоденні практики взаємодії продовжують трактувати викладача як «обслуговуючий персонал», то агресивні моделі поведінки відтворюються. Тому підвищення зарплат варто розглядати як необхідну, але недостатню умову:

вона працює найкраще в поєднанні з політиками нульової толерантності до приниження педагогів, прозорими процедурами реагування, юридичною та психологічною підтримкою персоналу, а також системною комунікацією про суспільну роль викладача.

Додатковий макрофактор – реальний рівень престижу професії в суспільній думці. У публічних оглядах результатів міжнародних досліджень зазначається, що частка українських респондентів, які вважають професію вчителя престижною, є суттєво нижчою порівняно з іншими країнами (в одному з таких повідомлень наводиться цифра 26% для України) [30]. У глобальних дослідженнях статусу/поваги до вчителя також підкреслюється, що вищий соціальний статус педагога пов'язаний із кращими освітніми результатами та загальною ефективністю системи, а відтак – з більшою суспільною підтримкою професії [31]. Це безпосередньо «прошиває» проблему булінгу: коли професія має низький символічний капітал, насильницькі або принизливі практики щодо її представників сприймаються як «менш серйозні» і рідше тягнуть за собою соціальне засудження, що збільшує повторюваність інцидентів.

Для ЗФПО макросистемний чинник статусу посилюється ще й тим, що викладачі коледжів працюють із молоддю, яка перебуває у віці активного самоствердження, а «рамка» поваги до дорослого авторитету залежить від ширшої культури взаємодії в суспільстві. Якщо загальний соціальний фон допускає приниження працівників бюджетної сфери, романтизує «сміливість» як порушення правил або ж транслює з медіа/соцмереж модель публічного висміювання вчителя, то локальні правила закладу стають крихкими. У такому контексті булінг проти викладача виникає як соціально схвалюваний спосіб групової згуртованості та демонстрації влади, а не як приватний «поганий вчинок» конкретного студента. Висновок для профілактики на макрорівні та на рівні закладу однаковий: потрібне підсилення статусу професії через гідну оплату і публічне визнання, а також чітка інституційна позиція щодо неприпустимості приниження педагогів, закріплена в правилах, комунікації й практиках реагування.

1.3. Теоретичні основи соціальної профілактики булінгу в освітніх закладах фахової передвищої освіти

Соціальна профілактика булінгу в ЗФПО ґрунтується на комплексному міждисциплінарному підході, що поєднує положення соціальної роботи, соціальної педагогіки, психології, теорії соціальних систем і правознавства. У сучасному науковому дискурсі профілактика булінгу розглядається не як сукупність реактивних заходів у відповідь на окремі інциденти, а як системна превентивна діяльність, спрямована на усунення соціально-психологічних причин агресивної поведінки, формування безпечного освітнього середовища та захист професійної гідності педагогічних працівників.

Теоретичним підґрунтям соціальної профілактики булінгу виступає соціально-екологічна модель У. Бронфенбреннера, відповідно до якої поведінка особистості формується у процесі взаємодії різних рівнів соціального середовища – від безпосередніх міжособистісних контактів до ширших соціальних і культурних контекстів [48]. З позицій цього підходу булінг педагогів у ЗФПО постає як результат порушень на мікросистемному (взаємодія «викладач – студент»), мезосистемному (клімат у студентській групі, педагогічному колективі, позиція адміністрації) та макросистемному рівнях (суспільний статус професії викладача, освітня політика держави). Важливим елементом сучасного макросистемного рівня є процеси соціальної діджиталізації, які, за визначенням Г. Давиденко, докорінно змінюють характер соціальних взаємодій [8]. В умовах цифрової трансформації освіти межа між робочим та особистим простором викладача стає проникною, що створює додаткові ризики для проявів агресії та порушення професійних меж у віртуальному середовищіОтже, ефективна соціальна профілактика передбачає не лише індивідуальну роботу з учасниками конфлікту, а й трансформацію інституційних норм і практик, які опосередковано легітимізують агресію щодо педагога.

Важливе місце у теоретичному обґрунтуванні профілактики булінгу займає концепція соціального навчання А. Бандури, згідно з якою агресивна поведінка формується шляхом наслідування моделей, що отримують соціальне підкріплення або не зустрічають протидії [39]. У середовищі ЗФПО толерування зневажливого ставлення до викладача, ігнорування випадків психологічного тиску чи перекладання відповідальності на самого педагога сприяє закріпленню булінгових практик. Соціальна профілактика в такому контексті спрямована на формування альтернативних моделей взаємодії, заснованих на повазі до професійних меж, відповідальності та чітких правилах поведінки.

Значний внесок у теоретичне осмислення проблеми булінгу педагогів зроблено в сучасних емпіричних дослідженнях. Зокрема, у феноменологічному дослідженні D. A. Maghanoy наголошується, що булінг учителів є латентною, але поширеною проблемою, яка часто не отримує належного інституційного визнання [40]. Автор доводить, що вербальна агресія, демонстративна непокора та психологічний тиск з боку студентів призводять до емоційного виснаження, втрати професійної мотивації та формування стійкого почуття небезпеки у педагогів. Ці деструктивні явища часто переходять у площину кіберпростору. Як зазначає Г. Давиденко, діджиталізація не лише відкриває нові можливості, а й «розмиває» традиційні механізми соціального контролю. Це робить викладача вразливим до специфічних форм тиску, які раніше обмежувалися лише аудиторним часом, а тепер тривають безперервно через соціальні мережі та месенджери [8]. Особливо підкреслюється роль відсутності систем підтримки та небажання адміністрацій реагувати на скарги викладачів, що істотно ускладнює профілактику цькування.

Гуманістичний підхід у психології та соціальній роботі (К. Роджерс, А. Маслоу) розглядає булінг як прояв фрустрованих базових потреб у безпеці, визнанні та повазі [35]. Для педагогів ЗФПО такими фруструючими чинниками часто стають професійне вигорання, знецінення праці, низький соціальний престиж і нестача підтримки з боку колективу. Водночас для студентів

агресивна поведінка може виконувати компенсаторну функцію самоствердження. З огляду на це соціальна профілактика булінгу орієнтується на створення підтримувального освітнього середовища, яке сприяє розвитку емоційної зрілості, емпатії та конструктивної комунікації. Невід'ємною складовою такого середовища є цифрова інклюзія, яку Г. Давиденко розглядає як інструмент забезпечення рівних прав та соціальної захищеності всіх учасників освітнього процесу. Формування інклюзивної культури в закладі освіти дозволяє нівелювати явища соціальної ексклюзії (виключення), які часто є першопричиною булінгової поведінки як з боку студентів, так і всередині колективу [8].

У теорії соціальної роботи профілактика булінгу розглядається як складова превентивної соціальної діяльності, спрямованої на попередження насильства та професійної дезадаптації [1]. У контексті ЗФПО особливого значення набуває первинна профілактика, яка включає формування правової обізнаності учасників освітнього процесу, розвиток навичок ненасильницької взаємодії та створення механізмів раннього виявлення ризиків. Це відповідає міжнародним рекомендаціям щодо розбудови безпечного освітнього середовища, які наголошують на необхідності комплексного підходу до запобігання насильству в освіті [47].

Правовий аспект також є важливою теоретичною основою соціальної профілактики булінгу. Законодавство України визначає загальні механізми протидії цькуванню, проте має виразну дитиноцентричну спрямованість, що обмежує захист педагогів у закладах фахової передвищої освіти, де значна частина здобувачів є повнолітніми [30]. У зв'язку з цим науковці наголошують на необхідності поєднання правових інструментів із соціально-педагогічними та психологічними заходами, здатними забезпечити реальний захист викладачів і попередження повторних проявів булінгу.

Таким чином, теоретичні основи соціальної профілактики булінгу в освітніх закладах фахової передвищої освіти базуються на системному поєднанні соціально-екологічного, психологічного, соціально-педагогічного та

правового підходів. Булінг педагогів у ЗФПО постає як соціально детермінованe явище, подолання якого можливе лише за умови реалізації комплексної профілактичної стратегії, спрямованої на зміну освітнього середовища, підвищення професійної стійкості викладачів, впровадження принципів цифрової доступності й етики, що відповідає сучасним вимогам соціальної діджиталізації суспільства і формування культури ненасильницької взаємодії.

Висновок до Розділу 1

У першому розділі магістерської роботи здійснено комплексний теоретико-методологічний аналіз проблеми булінгу педагогів у закладах фахової передвищої освіти як складного соціально-психологічного явища, що формується під впливом індивідуальних, групових та суспільних чинників. Проведена концептуалізація поняття «булінг» дозволила уточнити його сутнісні характеристики у професійній діяльності педагога та обґрунтувати необхідність розширеного трактування цього феномену з урахуванням специфіки ЗФПО, де значна частина здобувачів освіти є повнолітніми, а агресія може надходити не лише від студентів, а й від їхніх батьків або законних представників.

У ході аналізу різновидів булінгу встановлено, що у професійному середовищі коледжів більшість випадків булінгу щодо викладачів проявляються у психологічній, вербальній або цифровій (онлайн) формі, які мають системний, латентний характер і часто маскуються під дисциплінарні порушення, «критику» чи «захист інтересів здобувачів освіти». Виявлено наявність правової колізії, зумовленої дитиноцентричною спрямованістю чинного законодавства України, що істотно обмежує можливості захисту педагогів у випадках булінгу з боку повнолітніх студентів і батьків. Це ускладнює як правове реагування, так і побудову ефективної системи соціальної профілактики.

Аналіз соціально-психологічних чинників булінгу педагогів засвідчив, що дане явище формується на мікро-, мезо- та макросистемному рівнях. На мікросистемному рівні ключову роль відіграють індивідуально-психологічні

особливості педагога і студента, зокрема професійна вразливість, емоційне вигорання, дефіцит навичок комунікативного захисту з боку викладача та агресивні або деформовані стратегії самоствердження з боку здобувачів освіти. На мезосистемному рівні визначальними чинниками виступають дисфункціональна групова динаміка, пасивна позиція свідків, вплив батьківських спільнот та відсутність чіткої інституційної підтримки з боку адміністрації закладу. На макросистемному рівні булінг педагогів зумовлюється зниженням соціального статусу професії, економічним знеціненням педагогічної праці та толеруванням приниження викладача у суспільному дискурсі.

Обґрунтовано, що наслідки булінгу для педагогів ЗФПО виходять за межі індивідуального психологічного дискомфорту і проявляються у вигляді професійного вигорання, зниження мотивації до педагогічної діяльності, втрати авторитету, погіршення якості освітнього процесу та ризику кадрової дестабілізації закладу. Це свідчить про необхідність розгляду булінгу педагогів як соціальної проблеми, що потребує системного профілактичного втручання.

Теоретичний аналіз засвідчив, що соціальна профілактика булінгу в освітніх закладах фахової передвищої освіти має базуватися на міждисциплінарному підході, який поєднує соціально-екологічну модель, теорію соціального навчання, гуманістичну психологію, засади соціальної роботи та правові механізми захисту. Такий підхід дозволяє перейти від реактивного реагування на окремі інциденти до формування цілісної превентивної системи, спрямованої на зміну освітнього середовища, підвищення емоційної резильєнтності педагогів і розвиток культури ненасильницької взаємодії.

Отже, результати теоретичного аналізу, представлені у розділі 1, створюють науково-методологічне підґрунтя для проведення емпіричного дослідження проявів булінгу щодо педагогів у ЗФПО та для подальшої розробки і обґрунтування проєкту соціальної профілактики булінгу педагогів, що й становить зміст наступних розділів магістерської роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ БУЛІНГУ ЩОДО ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Характеристика проведеного дослідження

З урахуванням теоретичних положень, викладених у першому розділі роботи, емпіричне дослідження було спрямоване на виявлення реальних проявів булінгу щодо педагогів у закладах фахової передвищої освіти, а також на аналіз його форм, джерел і соціально-психологічних наслідків для професійної діяльності викладачів. Перехід до емпіричного рівня дослідження зумовлений необхідністю підтвердження теоретичних висновків щодо латентного характеру булінгу педагогів та багаторівневої детермінації цього явища у середовищі ЗФПО.

Булінг педагогів з боку здобувачів освіти та їхніх батьків (законних представників) належить до найменш досліджених, проте надзвичайно актуальних соціально-педагогічних проблем сучасної системи освіти. На відміну від традиційно описуваних випадків булінгу між учнями, цькування викладачів часто має прихований, переважно психологічний або адміністративний характер, що істотно ускладнює його своєчасне виявлення та системну профілактику. У зв’язку з цим отримання достовірних емпіричних даних щодо реальних масштабів і форм прояву цього явища потребує застосування спеціалізованих методів соціальної діагностики та соціологічного дослідження.

Методологічною основою дослідження слугували положення соціально-екологічного підходу, що передбачає аналіз булінгу на мікросистемному, мезосистемному та макросистемному рівнях, а також концепції соціального навчання й гуманістичної психології, які дозволяють інтерпретувати агресивну поведінку як результат засвоєних моделей взаємодії та фрустрації базових потреб особистості. Застосування зазначених теоретичних підходів забезпечило цілісне бачення проблеми булінгу педагогів і обґрунтувало доцільність

використання емпіричних методів дослідження в умовах реального освітнього середовища.

Проведене анкетування педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти мало на меті визначення рівня поширеності булінгу щодо викладачів у навчально-виховному процесі, а також отримання інформації про найбільш типові форми тиску з боку здобувачів освіти та їхніх батьків. Збір кількісних і частково якісних даних дозволив зафіксувати реальну картину соціально-психологічних викликів, з якими стикаються педагоги у своїй професійній діяльності, та створив емпіричне підґрунтя для подальшого аналізу результатів і розробки заходів соціальної профілактики булінгу в ЗФПО.

Слід зазначити, що опитування носило пілотний характер і не претендує на статистичну репрезентативність. Його результати використовуються насамперед для первинної діагностики явища та формування напрямів подальших, більш масштабних досліджень.

Отримані відповіді дозволили окреслити емоційні, організаційні та соціально-комунікативні чинники, які сприяють формуванню агресивних або дискримінаційних практик щодо викладача. Було визначено також найбільш поширені форми тиску – від вербальної агресії та ігнорування до кібербулінгу та адміністративного примусу. Окрему увагу приділено аналізу мотиваційних та психологічних наслідків для педагога, зокрема стресових станів, зниження професійної мотивації та бажання змінити місце роботи.

Проведене анкетування створює наукову базу для формування програм соціальної профілактики булінгу педагогів та впровадження відповідних інституційних механізмів реагування. Результати дослідження можуть бути використані як адміністрацією закладу освіти, так і фахівцями з психологічної служби для розробки системи заходів, спрямованих на захист педагогів, підвищення їх професійної стійкості та створення безпечного освітнього середовища.

Отже, отримані емпіричні дані мають не лише діагностичне, але й практичне значення, оскільки дають можливість обґрунтувати необхідність

комплексного підходу до профілактики агресії проти педагогів і формування нормативної та психологічної культури взаємодії між суб'єктами освітнього процесу.

Зміст дослідження булінгу (цькування) викладачів закладів фахової передвищої освіти з боку здобувачів та батьків

Тема дослідження: «Діагностика булінгу (цькування) викладачів закладів фахової передвищої освіти з боку здобувачів та батьків: оцінка форм, наслідків та наявних захисних механізмів»

Мета опитування – встановлення частоти, характеру й наслідків проявів булінгу викладачів фахової передвищої освіти з боку здобувачів освіти та/або їхніх батьків, а також вивчення реакцій педагогів і оцінки наявності інструментів для їхнього захисту.

Завдання дослідження:

1. Визначення форм булінгу – які дії чи ситуації педагоги сприймають як булінг.
2. Оцінку частоти випадків – як часто виникають такі ситуації в освітньому процесі.
3. Аналіз впливу булінгу на емоційний стан і професійну мотивацію педагогів.
4. Дослідження причин виникнення булінгу – що, на думку педагогів, найчастіше провокує агресивну поведінку здобувачів або батьків.
5. Оцінку існуючих захисних механізмів – чи достатньо у закладі фахової передвищої освіти інструментів для захисту педагогів та їхньої підтримки.
6. Формування рекомендацій щодо покращення ситуації: оцінка ефективних профілактичних заходів та простір для власних пропозицій педагогів.

Опис методичного інструментарію

Методи дослідження:

теоретичні: аналіз і синтез наукових праць із проблеми дослідження;

емпіричні: опис, опитування, аналіз.

У ході емпіричного дослідження було застосовано метод дистанційного опитування через інтернет. Це рішення зумовлене можливістю зручного та прискореного збору необхідної інформації від досліджуваної групи. Для вирішення завдання була розроблена Анкета для педагогічних працівників ВТФК (Додаток А), яка містить такі блоки запитань:

1. Професійний досвід викладачів.

2. Рівень обізнаності педагогів щодо розпізнавання булінгу

3. Характеристика проявів булінгу та реакцій педагогів на них.

4. Оцінка наявних механізмів захисту педагогів у закладі.

Зокрема до анкети увійшли такі запитання: Зазначте Ваш стаж роботи; Здобувачі освіти систематично ігнорують виконання навчальних завдань, демонструють зухвалу поведінку та неповагу. Це є:; Батьки наполегливо вимагають від викладача високих оцінок дитині, не аналізуючи її знань і дій. Це можна розцінювати як:; Здобувачі освіти систематично запізнюються на заняття, що дестабілізує роботу групи. Це є:; Батьки систематично пишуть викладачу образливі повідомлення у месенджерах, вимагаючи змінити оцінку. Як це правильно класифікувати?; Які з перелічених дій можна вважати булінгом викладача?; Чи стикалися Ви з булінгом (цькуванням, агресією) з боку здобувачів освіти/батьків або законних представників?; Які форми булінгу з боку здобувачів освіти / батьків (законних представників) вам доводилося спостерігати або про які Ви обізнані?; Як часто виникають такі ситуації (якщо ви їх спостерігали)?; Як Ви зазвичай реагуєте або будете реагувати на булінг з боку здобувачів освіти/батьків?; Як, на Вашу думку, булінг впливає на самопочуття та роботу викладача?; Що, на Вашу думку, найчастіше провокує булінг з боку здобувачів освіти?; Що, на Вашу думку, найчастіше провокує булінг з боку батьків/законних представників?; Чи достатньо, на Вашу думку, ВТФК має інструментів для захисту педагогів від булінгу?; Які, на Вашу думку,

заходи профілактики булінгу були б найкориснішими?; Ваші пропозиції щодо покращення ситуації.

В онлайн опитуванні взяли участь 23 респонденти (викладачі Вінницького технічного фахового коледжу (ВТФК), з різноманітним викладацьким досвідом. Опитування проводилось з 19 жовтня по 19 листопада 2025 року.

Гіпотеза 1. Передбачається, що значна частина викладачів стикалися з проявами булінгу з боку здобувачів освіти та/або їхніх батьків у тій чи іншій формі.

Гіпотеза 2. Булінг педагогів переважно проявляється у формах вербальної агресії, психологічного тиску та кібербулінгу, тоді як фізичні прояви зустрічаються рідше.

Гіпотеза 3. Булінг негативно впливає на емоційний стан і професійну мотивацію викладача та може сприяти емоційному виснаженню та професійному вигоранню.

2.3. Результати проведеного дослідження

Проведене онлайн опитування викладачів ВТФК методом анкетування дало можливість всебічно дослідити особливості проявів булінгу педагогів у ЗФПО та виявити низку важливих закономірностей, які мають наукову і практичну цінність для розуміння проблеми.

У результаті отриманих відповідей на перше запитання «Зазначте Ваш викладацький стаж» можна зазначити, що вибірка опитування включала педагогів із різним рівнем стажу: від молодих спеціалістів до викладачів із понад 15-річним досвідом роботи (Рис.2.1.). Такий розподіл дозволив отримати різнопланове бачення ситуації та визначити, що проблему булінгу розпізнають викладачі незалежно від віку та професійного досвіду. Це підвищує достовірність отриманих результатів.

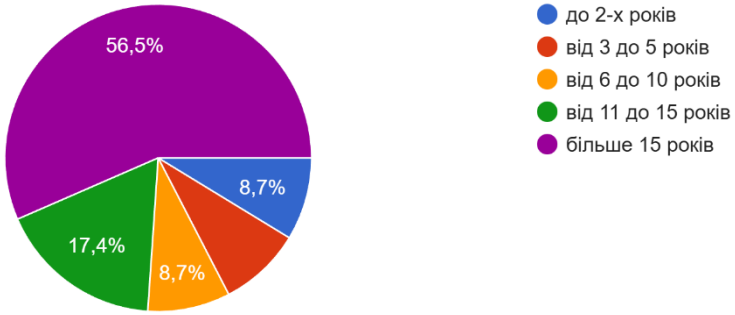


Рис.2.1. «Зазначте Ваш викладацький стаж».

В опитуванні взяли участь 56,5 % викладачів, стаж яких перевищує 15 років; 17,4 % - від 11 до 15 років; стаж від 3 до 5 років і від 6 до 10 років мають по 8,7% респондентів; найменша частка – 8,7% – має стаж до 2-х років.

Відповіді на запитання другого блоку окреслили рівень обізнаності педагогів щодо розпізнання булінгу.

Аналіз відповідей викладачів ВТФК у цьому блоці свідчить про неоднозначний рівень обізнаності педагогів щодо розпізнавання булінгу (цькування) та його форм, особливо коли йдеться про пасивні або приховані прояви.

Педагоги демонструють високу чутливість до прямих, агресивних проявів: переважна більшість респондентів (78,3%) правильно класифікували систематичні образливі повідомлення від батьків як «Кібербулінг викладача» оцінок від батьків із тиском «Булінгом викладача» (Рис. 3.). Це вказує на чітке розуміння прямих форм психологічного тиску та агресії. Водночас, спостерігається тенденція нормалізувати поведінку здобувачів освіти, яка може мати ознаки пасивного булінгу: систематичне ігнорування навчальних завдань недисциплінованості», а не як булінг. Аналогічно, систематичні запізнення 69,6% викладачів класифікували як «Ознаку низької навчальної мотивації» (Рис. 5.), тоді як лише 26,1% бачать у цьому «Форму зневаги і психологічного тиску на

викладача». Таким чином, викладачі добре розпізнають прямий тиск і кібербулінг, але схильні недооцінювати або ігнорувати пасивні прояви булінгу, що виявляються у систематичній демонстративній недисциплінованості з боку здобувачів освіти, списуючи їх на проблеми з мотивацією чи дисципліною.

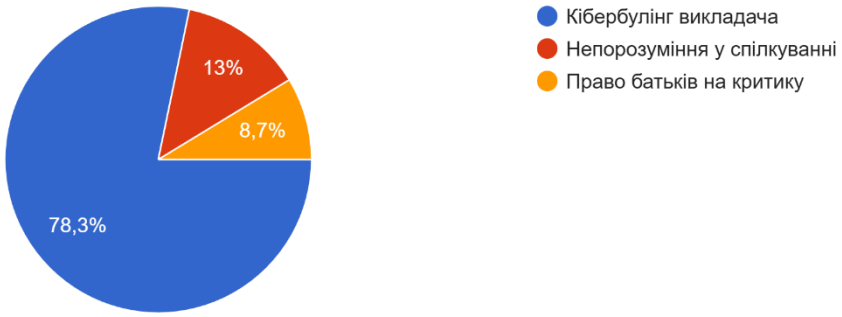


Рис.2.2. «Батьки систематично пишуть викладачу образливі повідомлення у месенджерах, вимагаючи змінити оцінку. Як це правильно класифікувати?». Систематичні образливі повідомлення в месенджерах з вимогою змінити оцінку 78,3% респондентів визначили як «Кібербулінг викладача». 13% – як «Непорозуміння у спілкуванні», а 8,7% – «Право батьків на критику».

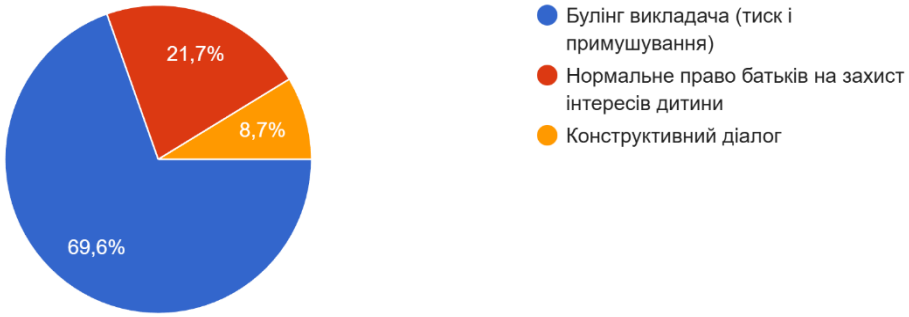


Рис.3. «Батьки наполегливо вимагають від викладача високих оцінок дитині, не аналізуючи її знань і дій. Це можна розцінювати як:». Наполегливу вимогу високих оцінок дитині, без аналізу її знань і дій, переважна більшість (69,6%) розцінила як «Булінг викладача (тиск і примушування)». 21,7% вважають це «Нормальним правом батьків на захист інтересів дитини», а 8,7% – «Конструктивним діалогом».



Рис.4. «Здобувачі освіти систематично ігнорують виконання навчальних завдань, демонструють зухвалу поведінку та неповагу. Це є:». 91,3% викладачів розцінили це як «Прояв звичайної навчальної недисциплінованості». Лише 8,7% – як «Ознаку булінгу викладача».

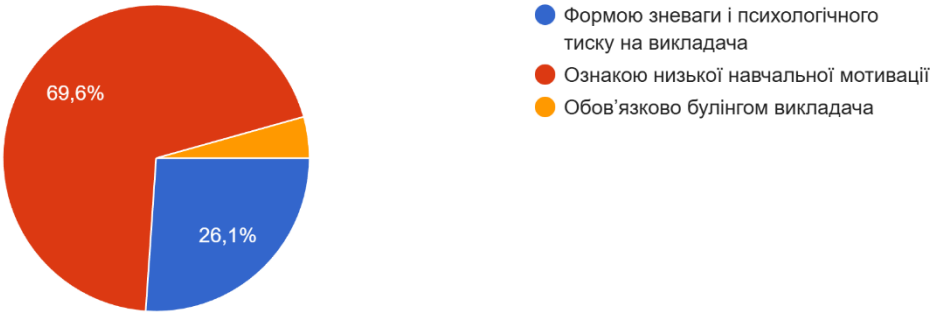


Рис.5. «Здобувачі освіти систематично запізнюються на заняття, що дестабілізує роботу групи. Це є:» Систематичні запізнення здобувачів освіти, що дестабілізує роботу групи, 69,6% опитаних класифікували як «Ознаку низької навчальної мотивації». Водночас, 26,1% вважають це «Формою зневаги і психологічного тиску на викладача».

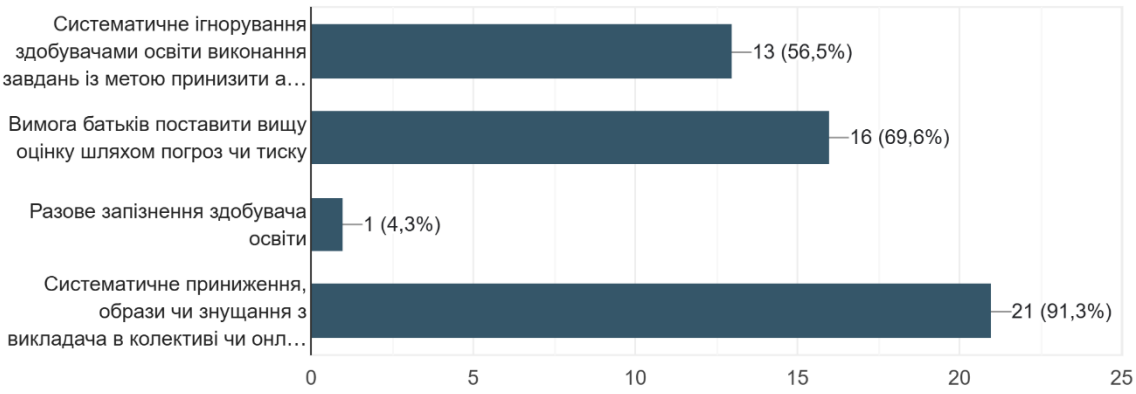


Рис.6. «Які з перелічених дій можна вважати булінгом викладача?» Найчастіше булінгом викладача вважаються: систематичне приниження,

образи чи знущання з викладача в колективі чи онлайн – 91,3% (21 відповідь); вимога батьків поставити вищу оцінку шляхом погроз чи тиску – 69,6% (16 відповідей); систематичне ігнорування здобувачами освіти виконання завдань з метою принизити – 56,5% (13 відповідей); разове запізнення здобувача освіти визнали булінгом 4,3% (1 відповідь).

Відповіді на запитання третього блоку дозволили провести характеристику проявів булінгу та узагальнити реакції педагогів на них.

Результати дослідження підтверджують Гіпотезу 1 (значна частина викладачів стикалися з проявами булінгу), оскільки лише 47,8% опитаних особисто не стикалися з булінгом з боку здобувачів освіти/батьків, тоді як 21,7% стикалися особисто, і ще 17,4% спостерігали це явище у колег (Рис.7.). Гіпотеза 2 також підтверджується, оскільки найбільш поширеними формами булінгу є вербальні образи (69,6%), кібербулінг (47,8%) та психологічний тиск (43,5%), тоді як фізичний тиск спостерігали лише 17,4% (Рис.8.). Щодо частоти, більшість ситуацій виникають кілька разів на рік (83,3%), що свідчить про їхню періодичність, а не щоденний характер (Рис.9.). Гіпотеза 3 про негативний вплив також повністю підтверджена: викладачі найчастіше вказують на емоційне виснаження, стрес (73,9%), зниження мотивації до роботи (69,6%) та бажання звільнитися (52,2%) як наслідки булінгу (Рис.9.). Серед причин, які провокують булінг, виділяються вплив соцмереж та інтернет-середовища (78,3%) та недостатній контроль з боку батьків (73,9%) у випадку здобувачів освіти, а з боку батьків – надмірна захисна позиція (87%) та недостатня комунікація між закладом та батьками (60,9%) (Рис.10.). Реакція викладачів є переважно активною: більшість обирають звернутися до адміністрації або самостійно вирішити ситуацію (обидва варіанти по 65,2%), що вказує на готовність протидіяти проблемі, хоча й 34,8% планують поспілкуватися з психологом (Рис.11.).

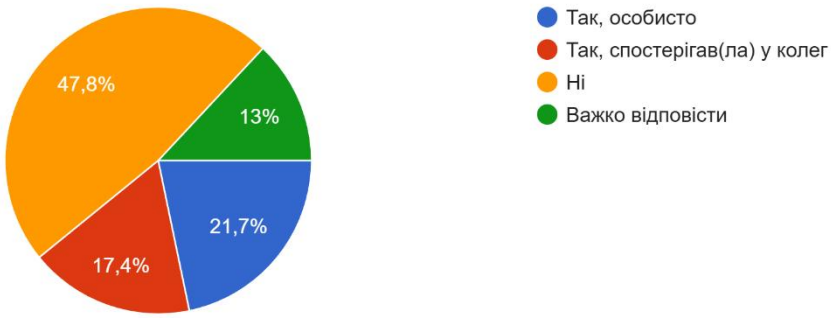


Рис.7. «Чи стикалися Ви з булінгом (цькуванням, агресією) з боку здобувачів освіти/батьків або законних представників?» Значна частина викладачів стикалася з проявами булінгу. 47,8% опитаних особисто не стикалися з булінгом (цькуванням, агресією) з боку здобувачів освіти/батьків; водночас, 21,7% стикалися з ним особисто; 17,4% спостерігали прояви булінгу у колег; 13% опитаних важко відповісти (підтвердження Гіпотези 1).

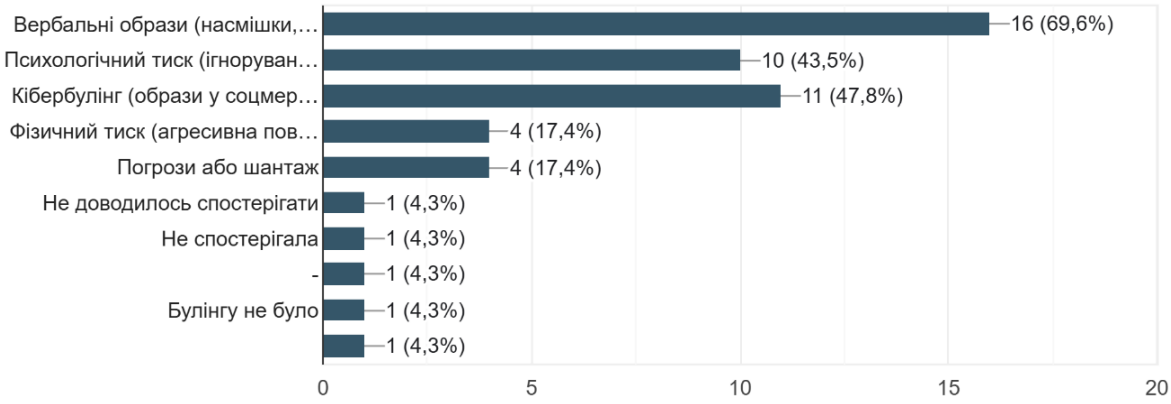


Рис.8. «Які форми булінгу з боку здобувачів освіти / батьків (законних представників) вам доводилося спостерігати або про які Ви обізнані?» Найчастіше викладачам доводилося спостерігати або вони обізнані про такі форми булінгу: вербальні образи (насмішки, плітки) – 69,6% (16 відповідей); кібербулінг (образи у соцмережах/месенджерах) – 47,8% (11 відповідей); психологічний тиск (ігнорування, погрози, маніпуляції) – 43,5% (10 відповідей); фізичний тиск та погрози або шантаж – по 17,4% (4 відповіді) (підтвердження Гіпотези 2).

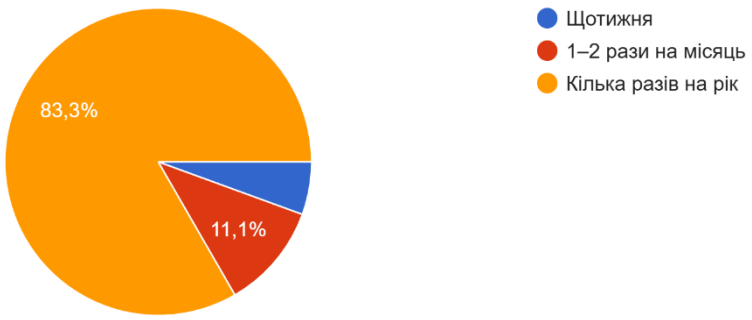


Рис.9. «Як часто виникають такі ситуації (якщо ви їх спостерігали)?». Для 83,3% респондентів, які спостерігали такі ситуації (18 осіб), вони виникають кілька разів на рік; 11,1% – 1-2 рази на місяць; щотижня – 5,6%.

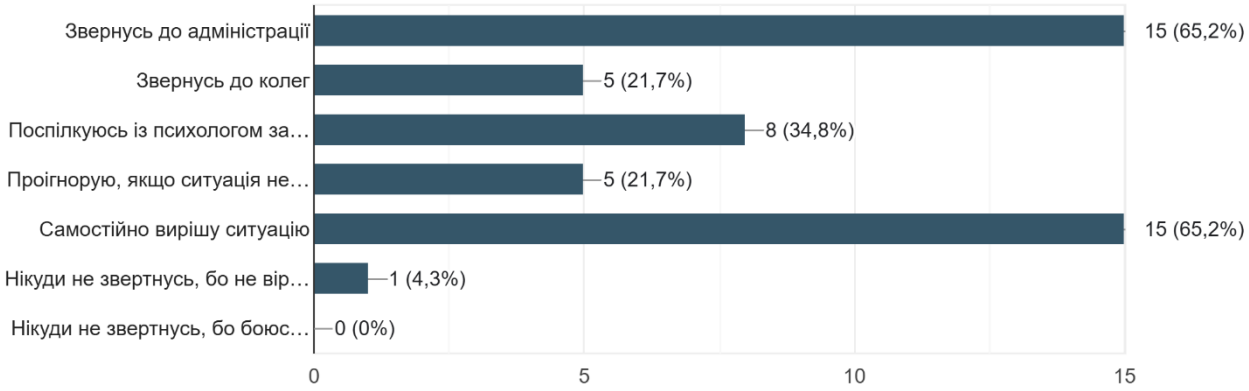


Рис.10. «Як Ви зазвичай реагуєте або будете реагувати на булінг з боку здобувачів освіти/батьків?» Найпоширеніші варіанти реакції на булінг: звернуся до адміністрації – 65,2% (15 відповідей); самостійно вирішу ситуацію – 65,2% (15 відповідей); поспілкуюся із психологом закладу – 34,8% (8 відповідей); звернуся до колег або проігнорую ситуацію, якщо вона незначна – по 21,7% (5 відповідей).

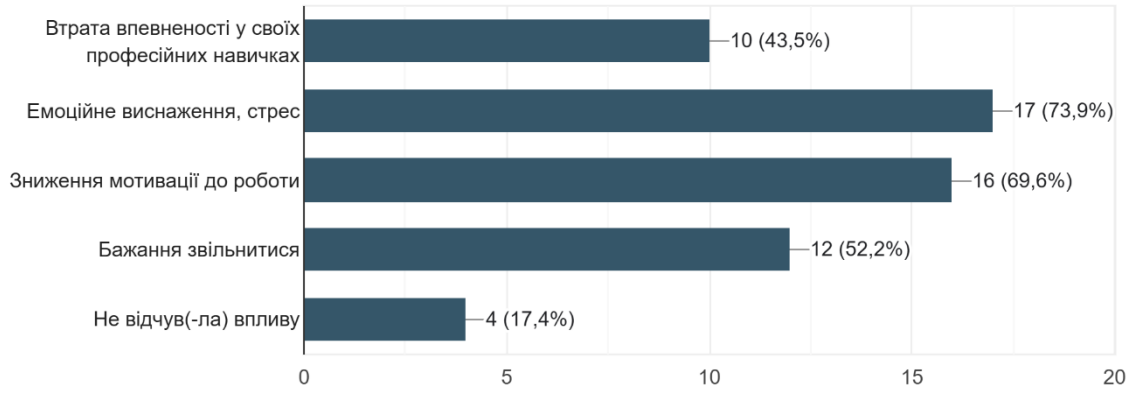


Рис.11. «Як, на Вашу думку, булінг впливає на самопочуття та роботу викладача?» Найбільш значущий вплив булінгу на самопочуття та роботу викладача: емоційне виснаження, стрес – 73,9% (17 відповідей); зниження мотивації до роботи – 69,6% (16 відповідей); бажання звільнитися – 52,2% (12 відповідей); втрата впевненості у своїх професійних навичках – 43,5% (10 відповідей) (підтвердження Гіпотези 3).

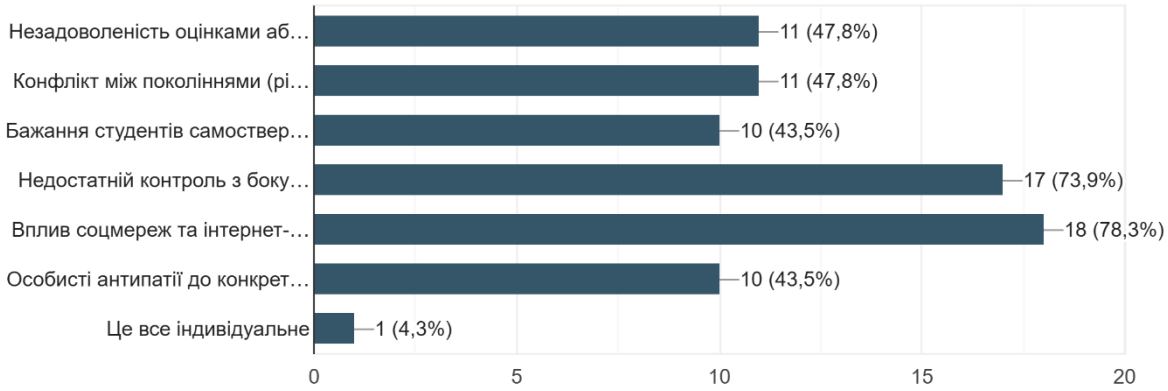


Рис.12. «Що, на Вашу думку, найчастіше провокує булінг з боку здобувачів освіти?». Найчастіше булінг з боку здобувачів освіти провокують: вплив соцмереж та інтернет-середовища – 78,3% (18 відповідей); недостатній контроль з боку батьків – 73,9% (17 відповідей); незадоволеність оцінками або вимогами та конфлікт між поколіннями – по 47,8% (11 відповідей).

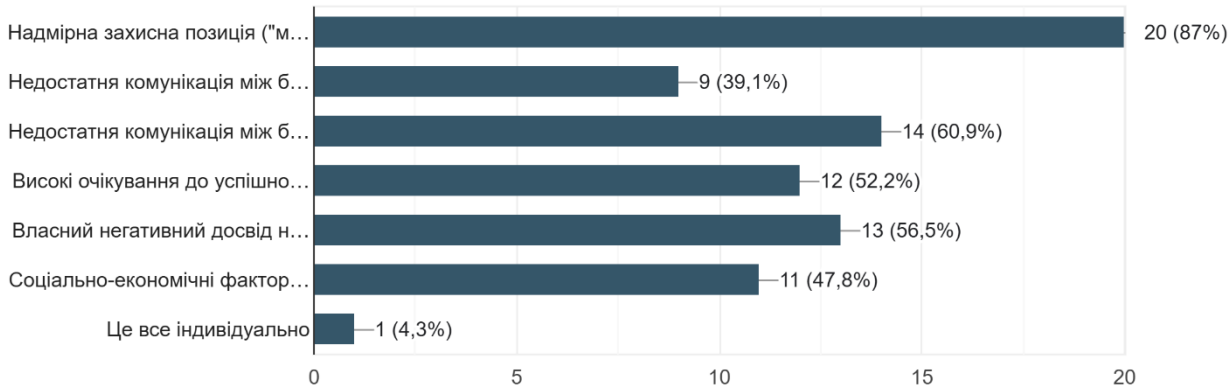


Рис.13. «Що, на Вашу думку, найчастіше провокує булінг з боку батьків/законних представників?» Найчастіше булінг з боку батьків/законних представників провокують: надмірна захисна позиція – 87% (20 відповідей); недостатня комунікація між закладом та батьками – 60,9% (14 відповідей); власний негативний досвід навчання батьків – 56,5% (13 відповідей); високі очікування до успішності дитини – 52,2% (12 відповідей); соціально-економічні фактори – 47,8% (111 відповідей); все індивідуально – 4,3% (1 відповідь).

Відповіді на запитання четвертого блоку дозволила оцінити дієвість наявних механізмів захисту педагогів у ВТФК.

Оцінка наявних інструментів є розділеною, що свідчить про відсутність єдиної, універсально відомої усім респондентам та ефективно впровадженої системи. Хоча 47,8% респондентів вважають, що заклад має достатньо інструментів для захисту (Рис.14.), вказуючи на наявність «чітких інструкцій», значна частина викладачів (по 26,1% опитаних) зазначає, що існують «Лише окремі неформальні практики» або обрала варіант «Не знаю». Це вказує на потенційний дефіцит обізнаності або нерівномірне впровадження існуючих механізмів.

Щодо необхідних заходів профілактики, викладачі мають чітку позицію: переважна більшість (78,3%) вважає найбільш корисними чіткі санкції для студентів за булінг (наприклад, дисциплінарні комісії), що підкреслює запит на формалізацію відповідальності (Рис.15.). Крім того, значна кількість опитаних підтримує необхідність Тренінгів для педагогів з протидії агресії та Роз’яснювальної роботи з учнями та батьками (по 56,5%), а також Створення

довірчого середовища та психологічної підтримки (43,5%). Таким чином, результати підкреслюють, що навіть за умови існування формальних інструкцій, існує потреба в систематизації, формалізації та підвищенні ефективності механізмів захисту та профілактики, з акцентом на запровадженні чітких санкцій та освітній роботі.

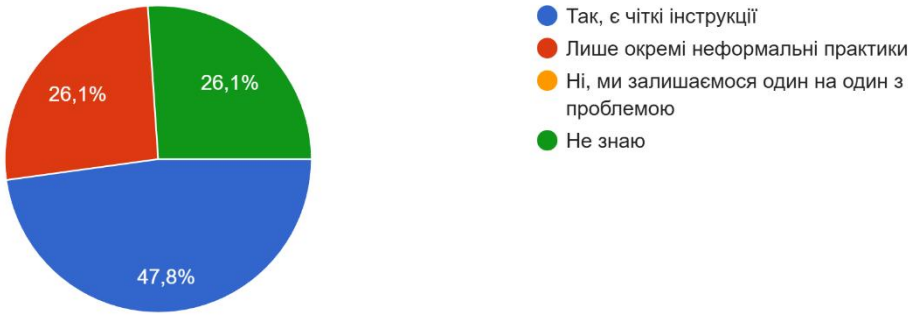


Рис.14. «Чи достатньо, на Вашу думку, ВТФК має інструментів для захисту педагогів від булінгу?». 47,8% вважають, що заклад має достатньо інструментів для захисту педагогів («Так, є чіткі інструкції»); по 26,1% опитаних відповіли, що є «Лише окремі неформальні практики» або «Не знаю».

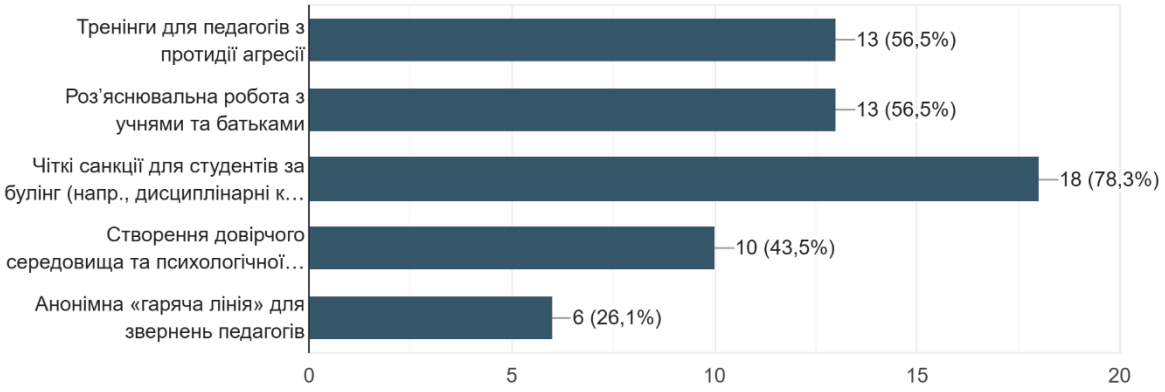


Рис.15. «Що, на Вашу думку, найчастіше провокує булінг з боку батьків/законних представників?» Найбільш корисними заходами профілактики, на думку викладачів, були б: чіткі санкції для студентів за булінг (напр., дисциплінарні комісії) – 78,3% (18 відповідей); тренінги для педагогів з протидії агресії та Роз'яснювальна робота з учнями та батьками – по 56,5% (13 відповідей); створення довірчого середовища та психологічної підтримки – 43,5% (10 відповідей).

Аналіз відкритих пропозицій викладачів ВТФК щодо покращення ситуації з булінгом виявив низку ключових ідей, спрямованих на системні та індивідуальні зміни. Респонденти наголошують на необхідності впровадження заходів щодо подолання агресії у трудовому колективі, що включає діагностування тривожності та агресивної поведінки у студентів. Значна увага приділяється посиленню зовнішньої відповідальності та контролю: викладачі пропонують введення можливості письмових звернень до батьків та відповідних служб (соціальних, поліції) для притягнення батьків до відповідальності, а також прямо вказують на можливість звернення до поліції. Крім того, як стимулюючий фактор для підвищення мотивації та задоволеності роботою, було висунуто пропозицію підвищення заробітної плати. Ці пропозиції свідчать про те, що педагоги вбачають вирішення проблеми як у посиленні дисциплінарних та правових механізмів, так і у покращенні психологічного клімату та матеріального стимулювання.

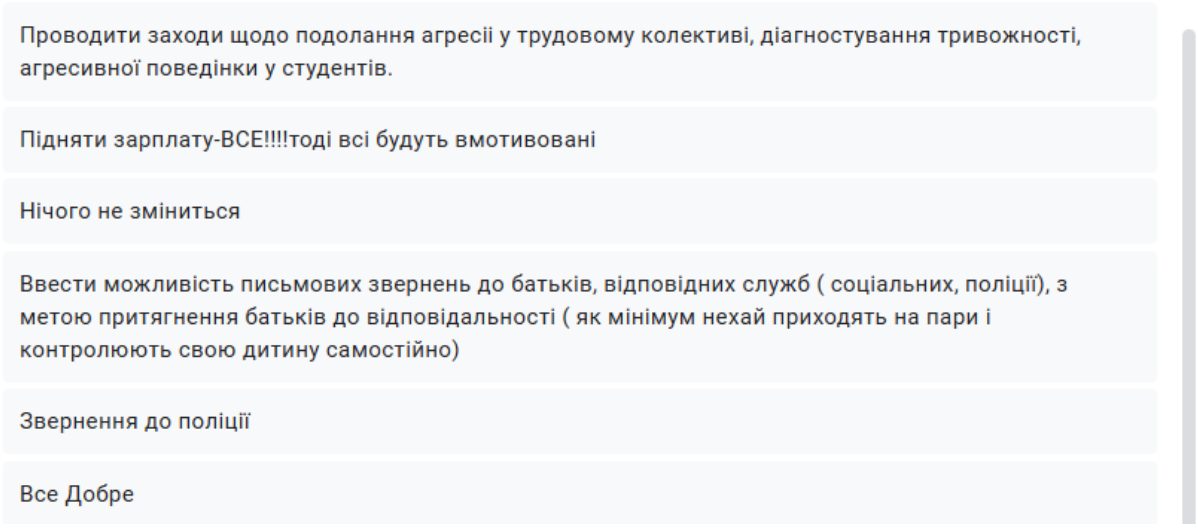


Рис.15. Пропозиції викладачів щодо покращення ситуації.

На основі проведеного емпіричного дослідження особливостей проявів булінгу педагогів ВТФК, у якому взяли участь 23 респонденти зі значним професійним досвідом, усі висунуті гіпотези було підтверджено. Дослідження встановило, що значна частина викладачів (понад 40%) стикалися з булінгом особисто або спостерігали його прояви щодо колег, що свідчить про актуальність

та поширеність проблеми в закладі фахової передвищої освіти. Булінг переважно проявляється в нефізичних формах, таких як вербальні образи (69,6%), психологічний тиск (43,5%) та кібербулінг (47,8%), а його ключовими джерелами є вплив інтернет-середовища (78,3%) та надмірна захисна позиція батьків (87%). Ці прояви мають глибоко негативний вплив на професійне та емоційне життя педагогів, викликаючи емоційне виснаження (73,9%), зниження мотивації та, в понад половині випадків, бажання звільнитися.

Водночас, виявлено, що рівень обізнаності педагогів є неоднозначним: вони чітко розпізнають прямий тиск та кібербулінг, особливо з боку батьків, але схильні недооцінювати пасивну агресію з боку здобувачів освіти (наприклад, систематичне ігнорування завдань, яке має демонстративний або вибірковий характер і супроводжується зухвалою поведінкою здобувачів), розцінюючи її як звичайну недисциплінованість. Реакція викладачів на булінг є переважно конструктивною, спрямованою на самостійне вирішення проблеми або звернення до адміністрації.

У контексті всеукраїнського дослідження "Булінг і толерантність у школах" результати даного дослідження набувають особливої важливості, оскільки вони фокусуються на викладачі як на жертві булінгу, висвітлюючи малодосліджену проблему в системі фахової передвищої освіти. Незважаючи на те, що майже половина колективу вважає існуючі закладі механізми захисту достатніми, значна частина викладачів відзначає лише неформальні практики або не обізнана про них. Це формує нагальний запит на вдосконалення системи захисту, причому педагоги вважають найбільш корисними заходами введення чітких санкцій для студентів (78,3%), проведення тренінгів та роз’яснювальної роботи, а також запровадження правових механізмів впливу на батьків (зокрема, звернення до відповідних служб та поліції), а також матеріальне стимулювання. Таким чином, вирішення проблеми булінгу педагогів потребує комплексного підходу, що включає формалізацію дисциплінарних процедур, підвищення обізнаності щодо пасивних форм агресії та посилення правової захищеності викладачів.

Висновок до розділу 2

Проведене у другому розділі емпіричне дослідження дозволило отримати цілісне уявлення про реальні прояви булінгу щодо педагогів у закладах фахової передвищої освіти та підтвердити ключові теоретичні положення, сформульовані у першому розділі роботи. Результати анкетування засвідчили, що булінг педагогів має поширений і водночас латентний характер, проявляється переважно у психологічних, вербальних формах, а також у формі кібербулінгу, що здійснюється з використанням електронних засобів комунікації і часто не фіксується в офіційній документації закладів освіти.

Емпіричні дані підтвердили, що булінг педагогів у ЗФПО детермінується сукупністю чинників різного рівня. На індивідуальному рівні він пов'язаний із професійною вразливістю викладачів, емоційним виснаженням та обмеженими можливостями захисту власних професійних меж. На рівні освітнього середовища важливу роль відіграють пасивна позиція свідків, відсутність чітко визначених алгоритмів реагування та недостатня підтримка педагогів з боку адміністрації. На ширшому соціальному рівні булінг посилюється зниженням престижу педагогічної професії та нормативною невизначеністю щодо захисту викладачів у випадках агресії з боку повнолітніх здобувачів освіти та батьків.

Особливу увагу в межах дослідження привертає встановлений дисбаланс між масштабами проблеми та наявними механізмами її профілактики. Аналіз відповідей респондентів свідчить, що більшість педагогів не володіють достатніми знаннями щодо процедур реагування на булінг, не відчувають системної психологічної або соціальної підтримки та змушені вирішувати конфліктні ситуації індивідуально. Це підтверджує недостатню ефективність існуючих підходів, які переважно мають реактивний, а не превентивний характер.

Отримані результати вказують на необхідність переходу від фрагментарних заходів до комплексної, системно вибудуваної моделі соціальної профілактики булінгу педагогів у ЗФПО. Така модель має поєднувати діагностичний,

просвітницький, психологічний та організаційно-управлінський компоненти, бути зорієнтованою не лише на реагування на вже наявні випадки булінгу, а й на попередження їх виникнення шляхом формування безпечного освітнього середовища та підвищення професійної резильєнтності викладачів.

Таким чином, результати емпіричного дослідження створюють обґрунтоване підґрунтя для розробки й апробації проєкту соціальної профілактики булінгу педагогів у закладах фахової передвищої освіти, спрямованого на запобігання психологічному насильству, зміцнення інституційних механізмів захисту та формування культури взаємної поваги між усіма учасниками освітнього процесу. Саме розробка та опис такого проєкту становлять зміст третього розділу магістерської роботи.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОЄКТУ СОЦІАЛЬНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ БУЛІНГУ ПЕДАГОГІВ

3.1. Теоретичне обґрунтування необхідності розробки проєкту соціальної п рофілактики

Булінг педагогічних працівників у сучасному освітньому середовищі набуває характеру стійкого соціально-психологічного явища, що виходить за межі індивідуальних конфліктів і має системні наслідки для якості освіти, професійного благополуччя викладачів та безпеки освітнього середовища загалом. У міжнародному науковому дискурсі проблема булінгу давно розглядається не лише в контексті учнівського середовища, а й як форма професійного насильства щодо педагогів, зокрема у вигляді мобінгу, психологічного тиску та кібербулінгу. Поява таких форм цькування, як кібербулінг, є прямим наслідком процесів соціальної діджиталізації. Як зазначає Г. Давиденко, цей процес докорінно змінює характер соціальних взаємодій, переносячи значну частину комунікації у віртуальну площину, де традиційні етичні та професійні бар'єри часто нівелюються [8].

Міжнародні дослідження підтверджують високу поширеність явища «learner-to-teacher bullying». Так, за результатами дослідження, опублікованого в *South African Journal of Education*, понад 60 % педагогів повідомили про систематичний вербальний тиск з боку здобувачів освіти, третина респондентів зазначила прояви непрямого психологічного булінгу, а частина – випадки кібербулінгу. Автори наголошують, що такі форми агресії мають безпосередній негативний вплив на психічне здоров'я викладачів, сприяють формуванню емоційного виснаження, зниженню професійної мотивації та підвищенню рівня тривожності, що, у свою чергу, позначається на ефективності педагогічної діяльності та якості освітнього процесу [50].

Подібні висновки узгоджуються з класичними теоретичними підходами до розуміння булінгу, сформульованими Д. Олвеусом, відповідно до яких ключовими ознаками булінгу є систематичність, навмисність та дисбаланс

влади між сторонами. У професійному середовищі закладів освіти така асиметрія може набувати різних форм – вікової, статусної, соціальної або колективної – що створює умови для тривалого психологічного тиску на педагогів.

В українському науковому просторі проблема булінгу педагогічних працівників поступово набуває уваги. Зокрема, у роботі О. В. Погорілець булінг щодо педагогів розглядається як соціальне явище, що має латентний характер і часто маскується під професійну критику, дисциплінарні зауваження або «захист інтересів здобувачів освіти». Авторка підкреслює, що значна частина педагогів не ідентифікує такі дії як булінг, сприймаючи їх як «норму професії», що ускладнює своєчасне реагування та сприяє закріпленню насильницьких практик у професійному середовищі [25].

Результати емпіричного дослідження, проведеного в межах цієї магістерської роботи у закладі фахової передвищої освіти, повністю підтверджують зазначені теоретичні положення та міжнародні наукові висновки. Отримані дані свідчать, що більшість опитаних педагогічних працівників стикалися з проявами психологічного, вербального або кібербулінгу з боку здобувачів освіти та батьків. Теоретичним поясненням вразливості викладачів перед цифровою агресією може слугувати теза Г. Давиденко про те, що цифровізація суспільства призводить до розмивання меж між робочим та особистим простором людини. В освітньому контексті це означає, що педагог втрачає можливість "залишити роботу в аудиторії", оскільки через цифрові канали зв’язку він стає доступним для тиску та маніпуляцій у режимі 24/7 [8].

Наслідки булінгу для педагогів катастрофічні: втрата професійної мотивації, емоційне вигорання, депресія, а в крайніх випадках – серйозні проблеми з психічним здоров'ям та, навіть, спроби самогубства.

Водночас значна частина респондентів не схильна прямо ідентифікувати такі дії як булінг, розглядаючи їх як складові професійної взаємодії або неминучі труднощі педагогічної діяльності. Це вказує на низький рівень усвідомлення

проблеми та відсутність сформованих механізмів самозахисту й звернення по допомогу.

Емпіричні результати також засвідчили системний характер проявів булінгу: вони не мають поодинокого або випадкового характеру, а повторюються упродовж тривалого часу, що узгоджується з ключовими науковими критеріями визначення булінгу як соціального явища. Виявлений латентний характер тиску, його маскування під дисциплінарні або комунікативні практики підтверджує необхідність переходу від реактивного реагування до превентивних соціальних заходів.

Правове поле України створює формальні умови для протидії булінгу в освітньому середовищі. Закон України «Про внесення змін щодо протидії булінгу (цькуванню)» та Наказ Міністерства освіти і науки України № 1646 від 28 грудня 2019 року закріплюють обов’язок закладів освіти здійснювати системну діяльність із запобігання булінгу, формувати безпечне освітнє середовище та забезпечувати захист учасників освітнього процесу. Водночас, як свідчать аналітичні матеріали Верховного Суду України, правові механізми є обмежено ефективними у випадках психологічного та кібербулінгу, що потребує доведення системності та умисності дій і часто ускладнює практичне застосування норм законодавства [4].

У цьому контексті соціальна профілактика виступає як науково обґрунтована та соціально доцільна стратегія протидії булінгу педагогів у закладах фахової передвищої освіти. Теоретичний аналіз міжнародних досліджень, українських наукових праць, нормативно-правових актів і результатів власного емпіричного дослідження дозволяє стверджувати, що профілактичні заходи мають бути спрямовані не лише на реагування на вже виявлені випадки цькування, а передусім на формування культури безпечної взаємодії, підвищення рівня обізнаності педагогів, здобувачів освіти та адміністрації, а також на зміцнення психологічної стійкості педагогічних працівників.

Важливим орієнтиром при цьому стає концепція цифрової інклюзії та доступності, розроблена Г. Давиденко. У межах нашого проєкту цифрова інклюзія розглядається не лише як доступ до технологій, а як створення безпечного цифрового середовища, де кожен учасник освітнього процесу захищений від соціальної ексклюзії та проявів агресії [8].

Таким чином, комплексне поєднання теоретичних положень і емпіричних результатів дослідження створює науково обґрунтовану основу для розробки та впровадження проєкту «Соціальної профілактики булінгу педагогів у закладі фахової передвищої освіти». Логічним продовженням цього є розгляд концепції, структури та практичних механізмів реалізації відповідного проєкту.

3.2. Зміст та етапи реалізації профілактичного проєкту

Наукові дослідження останніх років переконливо засвідчують, що булінг педагогічних працівників має комплексні, довготривалі та кумулятивні наслідки, які виходять за межі індивідуального психологічного дискомфорту й безпосередньо впливають на функціонування освітньої установи. Насамперед йдеться про негативний вплив булінгу на психічне здоров’я педагогів. Згідно з результатами міжнародного дослідження *learner-to-teacher bullying*, систематичний вербальний, психологічний та кібертиск з боку здобувачів освіти статистично значуще пов’язаний з підвищеним рівнем тривожності, депресивних симптомів та емоційної напруги у викладачів [40]. Автори наголошують, що саме повторюваність і латентність таких форм агресії посилюють їх деструктивний вплив.

Подальші метааналітичні дослідження, присвячені булінгу на робочому місці, підтверджують стійкий зв’язок між досвідом цькування та розвитком психологічного дистресу, депресії та хронічного стресу незалежно від професійної сфери, зокрема й у педагогічній діяльності [49]. У контексті освітніх закладів це має особливу вагу, оскільки викладачі виконують емоційно

насичену роботу з високим рівнем міжособистісної взаємодії, що підвищує вразливість до психоемоційного виснаження.

Окрему групу наслідків становить професійне вигорання. Сучасні дослідження вказують, що булінг є незалежним предиктором емоційного виснаження, цинізму та зниження професійної ефективності педагогів. У роботі Portelada доведено, що педагоги, які зазнають булінгу, значно частіше демонструють симптоми професійного вигорання, зниження задоволеності роботою та втрату відчуття професійної значущості [46]. Ці прояви особливо небезпечні для закладів фахової передвищої освіти, де стабільність педагогічного колективу є критично важливою для якості підготовки здобувачів освіти.

Суттєвими є й психосоматичні наслідки булінгу. За даними систематичного огляду, опублікованого у *Sleep Medicine Reviews*, булінг на робочому місці достовірно пов’язаний з порушеннями сну, хронічною втомою та соматичними скаргами, що додатково знижує працездатність та стійкість до стресу [44]. Для педагогів ЗФПО такі порушення ускладнюють підтримання професійної саморегуляції, толерантності до конфліктних ситуацій та конструктивної взаємодії зі здобувачами освіти.

Важливими є також організаційні наслідки булінгу. Дослідження Curran, Viano та Fisher демонструє, що віктимізація педагогів безпосередньо пов’язана зі зростанням намірів змінити місце роботи або залишити професію загалом]. Це створює ризики кадрової нестабільності, втрати досвідчених фахівців та погіршення соціально-психологічного клімату в колективі.

Результати емпіричного дослідження, проведеного в межах цієї магістерської роботи, узгоджуються з наведеними науковими даними та конкретизують їх у контексті закладу фахової передвищої освіти. Зокрема, встановлено, що більшість опитаних викладачів пов’язують досвід булінгу з емоційним виснаженням, зниженням мотивації до професійної діяльності, втратою впевненості у власних педагогічних компетентностях та бажанням змінити місце роботи. Виявлений латентний характер багатьох форм тиску,

особливо з боку здобувачів освіти, сприяє накопиченню негативних емоцій і підвищує ризик хронічного професійного стресу.

Таким чином, сукупність наукових доказів і емпіричних результатів свідчить, що булінг педагогів має не лише індивідуальні, а й системні наслідки, які вимагають комплексної соціально-профілактичної відповіді. Саме усвідомлення багаторівневих наслідків булінгу для психічного здоров'я, професійної мотивації та організаційної стабільності педагогічного колективу визначає зміст і логіку етапів реалізації профілактичного проєкту у закладі фахової передвищої освіти, спрямованого на раннє виявлення ризиків, підтримку педагогів та формування безпечного освітнього середовища.

Отже, метою розробленого соціального проєкту є створення безпечного освітнього середовища для педагогів закладу фахової передвищої освіти шляхом попередження та мінімізації проявів булінгу з боку учнів і батьків, а також розвиток механізмів підтримки для педагогічного колективу.

Проєкт «Соціальної профілактики булінгу педагогів у закладі фахової передвищої освіти» розроблено як структуровану модель цілеспрямованого соціального втручання, що ґрунтується на результатах емпіричного дослідження, викладених у Розділі 2, та сучасних наукових підходах до профілактики насильства в освітньому середовищі.

Завдання проєкту

1. Провести комплексне дослідження рівня булінгу, його форм та наслідків булінгу щодо викладачів Вінницького фахового технічного коледжу (ВТФК) шляхом проведення анонімного анкетування серед викладацького та адміністративного складу.
2. Підвищити обізнаність учасників освітнього процесу щодо шкоди булінгу, правових та психологічних інструментів протистояння булінгу; методів і способів вирішення конфліктних ситуацій; ефективної комунікації з учнями та батьками за допомогою 5 тренінгів, 4 просвітницьких зустрічей та 2 семінарів.

3. Створити систему психологічної підтримки для колективу ВТФК за посередництвом соціальних служб та неурядових громадських організацій та розробка Карти перенаправлення.
4. Розробка превентивної програми протидії булінгу шляхом підготовка пам'ятки з алгоритмом дій викладачів у випадках булінгу, впровадження щоквартального моніторингового звіту для адміністрації закладу щодо проявів цькування;

Зміст профілактичного проєкту «Соціальної профілактики булінгу педагогів у ЗФПО» структуровано відповідно до сформульованих завдань проєкту та відображає послідовну логіку їх практичної реалізації. Кожне завдання проєкту конкретизується через окремий змістовий блок і реалізується на відповідному етапі згідно з розробленим календарним планом (табл.2 у Додатку В), що забезпечує внутрішню узгодженість проєктної моделі та її методологічну цілісність.

Цільовою аудиторією проєкту є педагогічні працівники закладу фахової передвищої освіти, які в процесі професійної діяльності можуть зазнавати проявів психологічного, вербального або кібербулінгу з боку здобувачів освіти, батьків або інших учасників освітнього процесу.

Прямими бенефіціарами проєкту виступають педагогічні працівники ЗФПО, які отримують доступ до системи профілактичних, освітніх та підтримувальних заходів.

Непрямими бенефіціарами є здобувачі освіти, батьки та адміністрація закладу фахової передвищої освіти, для яких створюються умови безпечного, прогнозованого та нормативно врегульованого освітнього середовища.

На **підготовчому етапі (І етап)**, відповідно до календарного плану, зміст проєкту зосереджений на формуванні організаційних умов його реалізації. На цьому етапі створюється робоча група проєкту, визначаються відповідальні виконавці та координатори, здійснюється підготовка інструментарію для емпіричного дослідження. Паралельно проводиться анонімне опитування педагогічних і адміністративних працівників з метою виявлення рівня

поширеності, форм і джерел булінгу щодо педагогів. Результати опитування підлягають аналітичному узагальненню та використовуються як емпірична основа для подальшого планування профілактичної діяльності.

Організаційний етап (II етап) проєкту передбачає реалізацію освітньо-просвітницького компоненту, спрямованого на підвищення рівня обізнаності учасників освітнього процесу щодо проблеми булінгу педагогів. У межах цього етапу проводяться тренінгові заняття для педагогічного колективу, спрямовані на формування навичок розпізнавання різних форм булінгу, психологічно обґрунтованого реагування на агресивну поведінку та конструктивної комунікації. Одночасно реалізуються інформаційно-просвітницькі заходи для здобувачів освіти та батьків, орієнтовані на формування розуміння неприйнятності булінгу щодо педагогів і відповідальності за порушення норм взаємодії в освітньому середовищі.

На **основному етапі (III етап)** зміст проєкту спрямований на впровадження підтримувальних та регулятивних механізмів профілактики булінгу. У межах цього етапу налагоджується система психологічної та соціальної підтримки педагогів шляхом взаємодії з психологічною службою та соціальними партнерами. Запроваджується конфіденційний механізм повідомлення про випадки булінгу у формі електронної «Скриньки довіри». Додатково здійснюється розробка та впровадження методичної пам’ятки з алгоритмом дій педагогічних працівників у разі виявлення або переживання булінгу, що забезпечує формалізацію процедур реагування в межах ЗФПО.

Підсумковий етап (IV етап) передбачає внутрішній аналіз реалізації проєкту відповідно до календарного плану. На цьому етапі здійснюється систематизація матеріалів, пов’язаних із проведеними заходами, аналіз дотримання етапності реалізації та підготовка узагальнювальної документації. Отримані матеріали використовуються для наукового осмислення досвіду реалізації профілактичної моделі та підготовки до подальшого розгляду соціального ефекту й перспектив упровадження проєкту, що висвітлюються в наступному підрозділі магістерської роботи.

Взаємозв’язок між завданнями проєкту, його змістом та етапами реалізації подано в Таблиці 1 Додатку В, що відображає логіку операціоналізації профілактичної діяльності в закладі фахової передвищої освіти. Календарний (робочий) план (графік) здійснення проєкту «Соціальна профілактика булінгу педагогів закладу фахової передвищої освіти» представлено в Таблиці 2 Додатку В, а орієнтовний бюджет проєкту – у Таблиці 3 Додатку В.

Таким чином, зміст і поетапна структура реалізації профілактичного проєкту формують цілісну, логічно завершену модель соціальної профілактики булінгу педагогів, орієнтовану на системне зниження ризиків професійної віктимізації та інституціалізацію безпечних практик взаємодії в освітньому середовищі.

3.3. Очікуваний соціальний ефект та перспективи впровадження моделі

Очікуваний соціальний ефект від реалізації проєкту соціальної профілактики булінгу педагогів у закладі фахової передвищої освіти розглядається з позицій практичної досяжності та вимірюваності результатів, що забезпечує можливість управлінського контролю та подальшого вдосконалення профілактичної моделі. Презентація розробленого проєкту представлена в Додатку В. Соціальний ефект проєкту проявляється на індивідуальному, інституційному та соціальному рівнях і безпосередньо пов’язаний з виконанням визначених завдань проєкту.

На індивідуальному рівні практичний ефект полягає у підвищенні здатності педагогічних працівників розпізнавати прояви булінгу та користуватися наявними механізмами реагування. У результаті реалізації проєкту очікується зменшення частки педагогів, які сприймають психологічний або вербальний тиск як «норму професійної діяльності», а також підвищення готовності звертатися за психологічною чи адміністративною підтримкою.

Практичним результатом є зниження рівня емоційного напруження педагогів і підвищення відчуття захищеності у професійному середовищі.

На інституційному рівні соціальний ефект полягає у впровадженні функціонуючої системи профілактики булінгу педагогів у межах закладу фахової передвищої освіти. Реалізація проєкту забезпечує наявність чітко визначених процедур реагування, доступних каналів звернення та регулярного моніторингу проявів булінгу. Практичним наслідком є зменшення кількості неврегульованих або замовчуваних конфліктних ситуацій і підвищення довіри педагогічного колективу до внутрішніх механізмів захисту.

На соціальному рівні ефект проєкту проявляється у покращенні якості взаємодії між педагогами, здобувачами освіти та батьками, а також у зниженні рівня конфліктності в освітньому середовищі. Формування зрозумілих і прозорих правил взаємодії сприяє попередженню повторюваних проявів агресивної поведінки щодо педагогів та підтриманню стабільного соціально-психологічного клімату в закладі освіти.

З метою оцінювання результативності реалізації проєкту соціальної профілактики булінгу педагогів у закладі фахової передвищої освіти доцільно застосовувати систему індикаторів ефективності, узгоджену з нормативно-правовими вимогами Міністерства освіти і науки України щодо створення безпечного освітнього середовища та реагування на випадки булінгу.

Першим ключовим індикатором є рівень обізнаності педагогічних працівників щодо проявів булінгу та алгоритмів реагування, що відповідає вимогам Наказу МОН України щодо обов’язкового інформування учасників освітнього процесу. Індикатор вимірюється шляхом порівняльного аналізу результатів первинного та повторного анкетування педагогів і відображає відсоток педагогічних працівників, які коректно ідентифікують форми булінгу та знають порядок дій у разі його виявлення [12] .

Другим індикатором ефективності є функціонування внутрішніх механізмів повідомлення та реагування на випадки булінгу, що узгоджується з вимогами МОН щодо наявності у закладі освіти процедур прийому та розгляду

звернень. Практичним показником є кількість зафіксованих звернень педагогів через визначені канали (зокрема конфіденційні), а також частка звернень, розглянутих відповідно до затвердженого алгоритму реагування. Зростання кількості звернень на початковому етапі розглядається як позитивний індикатор довіри до системи, а не як погіршення ситуації.

Третім індикатором є наявність та актуалізація внутрішніх нормативних документів закладу освіти щодо протидії булінгу, що відповідає вимогам інституційного аудиту та внутрішньої системи забезпечення якості освіти. Індикатором виступає затвердження та фактичне використання пам'ятки з алгоритмом дій у разі булінгу, а також включення профілактичних заходів до річного плану роботи закладу фахової передвищої освіти.

Четвертим індикатором ефективності є динаміка суб'єктивної оцінки безпеки освітнього середовища педагогічними працівниками, що корелює з підходами МОН до оцінювання психологічного клімату в закладі освіти. Індикатор визначається шляхом повторного опитування педагогів і відображає зміну рівня відчуття захищеності, довіри до адміністрації та готовності повідомляти про проблемні ситуації.

Застосування зазначених KPI дозволяє здійснювати оцінювання реалізації проєкту у форматі, сумісному з управлінськими та контрольними процедурами МОН України, а також інтегрувати результати проєкту до внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі фахової передвищої освіти.

Висновок до розділу 3

У третьому розділі магістерської роботи здійснено розробку та комплексне обґрунтування проєкту соціальної профілактики булінгу педагогів у закладі фахової передвищої освіти як прикладного інструменту реагування на виявлені в ході емпіричного дослідження проблеми. Побудова проєкту ґрунтувалася на результатах аналізу теоретичних положень та емпіричних

даних, отриманих у попередніх розділах, що забезпечило його наукову обґрунтованість, логічну цілісність і практичну спрямованість.

У підрозділі 3.1 обґрунтовано необхідність розробки спеціалізованого профілактичного проєкту саме для закладів фахової передвищої освіти. Доведено, що булінг щодо педагогів у ЗФПО має латентний, системний характер і зумовлюється поєднанням індивідуальних, організаційних та соціальних чинників, зокрема віковою специфікою здобувачів освіти, правовою невизначеністю статусу педагога у випадках агресії з боку повнолітніх студентів і батьків, а також недостатністю внутрішніх інституційних механізмів захисту. Отримані у Розділі 2 результати підтвердили наявність запиту з боку педагогів на чіткі алгоритми реагування, психологічну підтримку та профілактичні заходи, що безпосередньо обумовило доцільність проєктного підходу.

У підрозділі 3.2 розкрито зміст і етапи реалізації проєкту «Соціальна профілактика булінгу педагогів закладу фахової передвищої освіти». Проєкт побудовано за принципами системності, поетапності та міждисциплінарності, що відповідає соціально-екологічній моделі профілактики. Запропонована структура охоплює діагностичний, інформаційно-просвітницький, профілактично-корекційний та оцінювальний етапи, кожен із яких спрямований на зниження ризиків повторюваного булінгу, підвищення рівня правової та психологічної обізнаності учасників освітнього процесу, а також формування безпечного й підтримувального освітнього середовища. Важливою перевагою проєкту є його орієнтація не лише на роботу з потенційними агресорами, а й на підвищення емоційної резильєнтності та професійної стійкості самих педагогів.

У підрозділі 3.3 визначено очікуваний соціальний ефект та перспективи впровадження розробленої моделі соціальної профілактики. Обґрунтовано, що реалізація проєкту сприятиме зниженню рівня психологічного тиску на педагогів, підвищенню їх відчуття безпеки та захищеності, покращенню соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі й студентських групах. Очікуваними результатами є також зростання рівня поінформованості щодо розпізнавання булінгу, формування культури ненасильницької комунікації

та зменшення латентності проявів агресії в освітньому середовищі. Запропоновані індикатори ефективності дозволяють здійснювати моніторинг результативності проєкту та адаптувати його до вимог чинних нормативно-правових документів у сфері запобігання булінгу.

Загалом третій розділ підтверджує, що соціальна профілактика булінгу педагогів у закладах фахової передвищої освіти має реалізовуватися як цілеспрямований, структурований і довготривалий процес, інтегрований у систему управління закладом освіти. Розроблений проєкт не лише відповідає виявленим проблемам і потребам педагогічних працівників, але й може бути використаний як універсальна модель для інших ЗФПО з урахуванням їхніх організаційних особливостей. Це дозволяє розглядати запропоновану модель як дієвий інструмент підвищення якості освітнього середовища та зміцнення професійного статусу педагога в умовах сучасних соціальних викликів.

ВИСНОВКИ

У Кваліфікаційній роботі здійснено комплексне дослідження проблеми соціальної профілактики булінгу педагогів закладів фахової передвищої освіти, яке охоплює теоретичний аналіз, емпіричне вивчення та розробку прикладного профілактичного проєкту. У процесі дослідження досягнуто поставленої мети та виконано всі визначені завдання, що дозволяє сформулювати такі узагальнені висновки.

1. У процесі виконання першого завдання здійснено концептуалізацію булінгу педагогічних працівників у закладах фахової передвищої освіти. Уточнено сутність булінгу як систематичного, умисного психологічного, вербального, цифрового, економічного або іншого тиску, спрямованого на приниження професійної гідності викладача. Визначено специфічні форми та джерела агресії щодо педагогів у ЗФПО, зокрема з боку здобувачів освіти різного віку та їхніх батьків, а також окреслено негативні наслідки цього явища для професійної діяльності викладачів і якості освітнього процесу.

2. У межах виконання другого завдання проаналізовано теоретичні та методологічні засади соціальної профілактики булінгу педагогів з урахуванням сучасного антибулінгового законодавства України та міжнародного досвіду протидії цькуванню в освітньому середовищі. Обґрунтовано, що чинна нормативно-правова база має дитиноцентричну спрямованість і не повною мірою забезпечує захист педагогів у ЗФПО, особливо у випадках булінгу з боку повнолітніх здобувачів освіти та батьків. Доведено доцільність використання міждисциплінарного підходу до соціальної профілактики, який поєднує соціально-екологічну модель, психологічні та соціально-педагогічні підходи.

3. Відповідно до третього завдання проведено емпіричне дослідження проявів булінгу щодо педагогів закладу фахової передвищої освіти. У результаті анкетування викладачів встановлено рівень поширеності булінгу, визначено домінуючі форми агресивного тиску з боку здобувачів освіти та їхніх батьків, а також виявлено основні соціально-психологічні наслідки для педагогів, зокрема

емоційне виснаження, зниження професійної мотивації та відчуття незахищеності. Отримані дані підтвердили латентний характер проблеми та недостатню ефективність наявних механізмів захисту педагогів.

4. У процесі виконання четвертого завдання теоретично обґрунтовано та розроблено структуру, зміст і етапи реалізації проєкту «Соціальна профілактика булінгу педагогів закладу фахової передвищої освіти». Проєкт побудовано на основі результатів емпіричного дослідження та передбачає поетапну реалізацію діагностичних, інформаційно-просвітницьких і профілактично-корекційних заходів, спрямованих на попередження булінгу, підвищення емоційної резильєнтності педагогів і формування безпечного освітнього середовища.

5. Відповідно до п’ятого завдання сформульовано практичні рекомендації щодо впровадження розробленої моделі соціальної профілактики булінгу у діяльність закладів фахової передвищої освіти. Визначено очікуваний соціальний ефект від реалізації проєкту, який полягає у зниженні рівня булінгу щодо педагогів, покращенні соціально-психологічного клімату в закладі освіти, зменшенні професійного вигорання викладачів і підвищенні безпеки освітнього середовища. Встановлено, що впровадження моделі сприятиме не лише зниженню рівня булінгу, а й розвитку інклюзивної культури закладу, де цифрові технології використовуються як інструмент підтримки, а не тиску. Обґрунтовано перспективи впровадження запропонованої моделі в інших закладах фахової передвищої освіти.

Отже, результати магістерської роботи підтверджують, що соціальна профілактика булінгу педагогів у закладах фахової передвищої освіти має здійснюватися як системний, науково обґрунтований і практично орієнтований процес, інтегрований у діяльність закладу освіти. Розроблений проєкт може бути використаний як ефективний інструмент забезпечення цифрової безпеки та соціальної інклюзії, удосконалення соціально-психологічного клімату та підвищення рівня захисту педагогічних працівників в умовах сучасних соціальних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безпальча Р. О. Соціальна профілактика девіантної поведінки в освітньому середовищі**.** – К. : Академвидав, 2019. – 256 с.

2. Бронфенбреннер У. Екологія людського розвитку: експерименти природні й заплановані**.** – Кембридж : Harvard University Press, 1979. – 330 с.

3. Булінг і толерантність у школах: результати двох хвиль масштабного всеукраїнського опитування вчителів. // сайт Мністерство освіти України. HYPERLINK "https://mon.gov.ua/news/bulinh-i-tolerantnist-u-shkolakh-rezultaty-dvokh-khvyl-

4. Верховний Суд України. Шкільний конфлікт та булінг (цькування):

5. Виклики вчительської професії в Україні та світі: результати

6. Вінницькі ліцеїсти вийшли на мітинг на підтримку вчителя, який вдарив учня // сайт vin.info. 07.04.2025 URL: https://i-vin.info/news/vinnicki-liceyisti-viyshli-na-miting-na-pidtrimku-vchitelya-yakiy-vdariv-uchnya-11974.html (Дата звернення: 01.12.2025).

7. Втрата авторитету вчителя як системне явище: соціальні чинники і

8. Давиденко Г. В. Цифрова інклюзія та доступність: соціальна діджиталізація : монографія. Вінниця : ТВОРИ, 2023. 240 с. ISBN 978-617-552-

9. Давидюк М. О., Подуфалова К. Ю. Булінг проти вчителя: формування відповідальності суб’єктів освітнього процесу / М. О. Давидюк, К. Ю. Подуфалова // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. 2020. Вип. 56. С.

HYPERLINK "https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.31652/2412-1142-2020-56-104

10. Деляева К. В. Логика социальных игр в треугольнике Стивена Карпмана. Молодёжь третьего тысячелетия : Сборник научных статей. 2017. С. 405–408.

11. Державна служба статистики України. Середня заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності [Електронний ресурс]. – 2025. – URL: https://ukrstat.gov.ua (дата звернення: 01.01.2026).

12. Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти : Наказ Міністерства освіти і науки України від 28 груд. 2019 р. № 1646. URL: "

13. Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 28 грудня 2019 р. № 1646; зареєстр. в Міністерстві юстиції України 03 лютого 2020 р. за № 111/34394. – URL: "

14. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07 груд. 1984 р. № 8073-X: станом на 1 груд. 2025 р. URL:

15. Колот С.О. Психологічні механізми і умови формування культури емоцій студентів вищих технічних закладів освіти: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 /Південноукраїнський держ. педагогічний ун-т ім. К.Д.Ушинського. Одеса, 1999. 19с.

16. Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Булінг в освітньому середовищі: аналіз, шляхи подолання. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2019. № 1. С. 154–158.

17. Левченко Ю. О. Світовий досвід запобігання булінгу // *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. – 2021. – № 1 (21). – С. 91–97. – DOI: https://doi.org/10.33270/04212101.91.

18. Миронюк Т. В. Удосконалення заходів протидії булінгу в Україні / Т. В. Миронюк, А. К. Запорожець // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. - 2019. - № 3. - С. 21-28. - URL:

19. Міністерство освіти і науки України. З 1 січня 2026 року зросте оплата праці педагогічних і науково-педагогічних працівників – 2025. – URL::

20. Міністерство освіти і науки України. Роз’яснення щодо запровадження доплат педагогічним працівникам з 2025 року [Електронний ресурс]. – 2025. – URL: https://mon.gov.ua (дата звернення: 01.01.2026).

21. Найдьонова Л. А. Кібер-булінг або агресія в інтернеті: способи розпізнання і захист : метод. посіб. Київ : КНП, 2019. 150 с.

22. Нова українська школа. Освіта серед найнижче оплачуваних сфер: аналіз статистичних даних Держстату [Електронний ресурс]. – 2025. – URL:

23. Освітнє середовище вільне від насильства та булінгу: педагогічний колектив як фактор розбудов. *Електронний збірник наукових праць Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.* Запоріжжя, Випуск 80 №2(54) /2023. URL: https:// drive.google.com/file/d/1QarGuYSkOdYJ0JGZ5Tfk0BSO208UF6Bw/view (дата звернення: 01.12.2025).

24. Побиття вчителя у вінницькому ліцеї: реакція соцмереж // сайт osvita.ua 12.12.2024. URL: https://osvita.ua/school/93756/ (Дата звернення:

25. Погорілець О. В. Педагогічні працівники як об’єкти булінгу. *Право і*

26. Про внесення змін до деяких законів України щодо запобігання насильству та унеможливлення жорстокого поводження з дітьми : Закон України

27. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листоп. 2022

Список джерел:

28. Про Національну стратегію розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у новій українській школі : Указ Президента України; Стратегія від 25.05.2020 № 195/2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/195/2020#Text (дата звернення:01.12.2025).

29. Про оплату праці педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2025 р. № 1749 – URL: :

30. П

31. Про охорону дитинства : Закон України від 26 квіт. 2001 р. № 2402-III : станом на 1 жовт. 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14 (дата звернення: 01.12.2025).

32. Про створення безпечного освітнього середовища в закладі освіти та попередження і протидії боулінгу (цькуванню) // Шкільному психологу. Усе для роботи. 2020. No 9. С. 2–7

33. Про фахову передвищу освіту : Закон України від 06.06.2019 № 2745-

34. Протидія булінгу в закладі освіти: системний підхід : метод. посіб. / В. Л. Андрєєнкова, В. О. Мельничук, О. А. Калашник та ін. Київ : ТОВ «Агентство «Україна», 2019. 132 с.

35. Роджерс К. Погляд на психотерапію. Становлення людини. – К. : Пульсари, 2001. – 416 с.

36. Фатєєва М. В. Профілактика булінгу в учнівському середовищі. Тренінг для учнів. Шкільному психологу. *Усе для роботи.* 2020. № 5. С. 20–24

37. Шаргородська трагедія: доведений до межі чи холоднокровний вбивця? // сайт vinnychany.info 12.10.2025. URL: https://vinnychany.info/vinnychyna/sharhorodska-trahediia-dovedenyj-do-mezhi-chy-kholodnokrovnyj-vbyvtsia/ (Дата звернення: 01.12.2025).

38. Щонайменше 2 дитини щодня стають жертвами булінгу у закладах освіти. // сайт Опендатабот. 21.10.2025. URL: https://opendatabot.ua/analytics/bulling-in-schools-2025-10 (Дата звернення:

– Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1977. – 247 p.

. 2019. Vol. 18, No. 1. P. 21–38. DOI: 10.1080/15388220.2017.1368394.

Bullying of Secondary Teachers in Dapitan City Lived Experiences, Challenges, and Institutional Responses. // Sprin Journal of Arts, Humanities and Social Sciences. – 2025. – Vol. 4, No. 9. – P. 1–12. – URL:

. 2024. Vol. 79, Iss. 7. P. 903–919. DOI: 10.1037/amp0001348.

HYPERLINK "https://www.kdu.edu.ua/PDF/2025/Kvalifikatsiyni_roboty_2025.pdf"

45. Olweus D. Bullyvictim problems in school: Facts and intervention. [Electronic resource]. – Paris, 2019. – URL: https://unesdoc.unesco.org (дата звернення: 01.12.2025).

key Foundation. Global Teacher Status Index [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.varkeyfoundation.org (дата звернення: 01.12.2025).

a/ PLoS ONE. – 2015. – Vol. 10, № 8. – e0135225. – DOI:

51. Woudstra M. H., Janse van Rensburg E., Visser M., Jordaan J. Learner-to-

ДОДАТКИ

Додаток А

Шановні колеги!

Просимо пройти анонімне опитування на тему: «Діагностика булінгу (цькування) викладачів закладів фахової передвищої освіти з боку здобувачів та батьків: оцінка форм, наслідків та наявних захисних механізмів».

Мета опитування – *вивчення досвіду, поглядів та ставлення педагогів до проблеми булінгу з боку здобувачів освіти та батьків, а також визначення ефективних шляхів профілактики й захисту викладачів.*

Ваші відповіді є повністю конфіденційними і будуть використані лише в узагальненому вигляді для наукового дослідження.

Ваша участь допоможе сформувати реальні пропозиції щодо підвищення безпеки, психологічного комфорту та професійної підтримки педагогів.

Просимо Вас долучитися та пройти анкету за посиланням:





Безпека педагога

Діагностика булінгу (цькування) викладачів закладів фахової передвищої освіти з боку здобувачів та батьків: оцінка форм, наслідків та наявних захисних механізмів

Оберіть варіант, який найкраще відповідає вашому досвіду або думці.

Зірочка (*) указує, що запитання обов'язкове

Зазначте Ваш стаж викладацької роботи: *

- ◯ до 2-х років
- ◯ від 3 до 5 років
- ◯ від 6 до 10 років
- ◯ від 11 до 15 років
- ◯ більше 15 років

Здобувачі освіти систематично ігнорують виконання навчальних завдань, демонструють зухвалу поведінку та неповагу. Це є: *

- ◯ Проявом звичайної навчальної недисциплінованості
- ◯ Ознакою булінгу викладача
- ◯ Технічними труднощами у навчанні студентів
- ◯ Інше: _____

Батьки наполегливо вимагають від викладача високих оцінок дитині, не аналізуючи її знань і дій. *Це можна розцінювати як:* *

- ◯ Булінг викладача (тиск і примушування)
- ◯ Нормальне право батьків на захист інтересів дитини
- ◯ Конструктивний діалог

Здобувачі освіти систематично запізнюються на заняття, що дестабілізує роботу групи. *Це є:* *

- ◯ Формою зневаги і психологічного тиску на викладача
- ◯ Ознакою низької навчальної мотивації
- ◯ Обов'язково булінгом викладача

Батьки систематично пишуть викладачу образливі повідомлення у месенджерах, вимагаючи змінити оцінку. *Як це правильно класифікувати?*

- ◯ Кібербулінг викладача
- ◯ Непорозуміння у спілкуванні
- ◯ Право батьків на критику

Які з перелічених дій можна вважати булінгом викладача (оберіть усі правильні відповіді) *

- ☐ Систематичне ігнорування здобувачами освіти виконання завдань із метою принизити або зірвати заняття
- ☐ Вимога батьків поставити вищу оцінку шляхом погроз чи тиску
- ☐ Разове запізнення здобувача освіти
- ☐ Систематичне приниження, образи чи знущання з викладача в колективі чи онлайн

Чи стикалися Ви з булінгом (цькуванням, агресією) з боку здобувачів освіти/батьків або законних представників? *

- ◯ Так, особисто
- ◯ Так, спостерігав(ла) у колег
- ◯ Ні
- ◯ Важко відповісти

Які форми булінгу з боку здобувачів освіти /батьків (законних представників) вам доводилося спостерігати або про які Ви обізнані? *
(Можна обрати декілька варіантів) *

- ☐ Вербальні образи (насмішки, приниження, погрози)
- ☐ Психологічний тиск (ігнорування, ізоляція, неправдиві чутки)
- ☐ Кібербулінг (образи у соцмережах, месенджерах)
- ☐ Фізичний тиск (агресивна поведінка, пошкодження майна)
- ☐ Погрози або шантаж
- ☐ Інше: _____

Як часто виникають такі ситуації (якщо ви їх спостерігали)?

- ◯ Щотижня
- ◯ 1–2 рази на місяць
- ◯ Кілька разів на рік

Яка Ви зазвичай реагуєте або будете реагувати на булінг з боку здобувачів освіти/батьків? *(Можна обрати декілька варіантів)* *

- ☐ Звернусь до адміністрації
- ☐ Звернусь до колег
- ☐ Поспілкуюсь із психологом закладу/особистим
- ☐ Проігнорую, якщо ситуація не критична
- ☐ Самостійно вирішу ситуацію
- ☐ Нікуди не звертнусь, бо не вірю в результат
- ☐ Нікуди не звертнусь, бо боюсь осуду/нерозуміння/наслідків

Як, на Вашу думку, булінг впливає на самопочуття та роботу викладача? *
(можна обрати декілька варіантів)

- ☐ Втрата впевненості у своїх професійних навичках
- ☐ Емоційне виснаження, стрес
- ☐ Зниження мотивації до роботи
- ☐ Бажання звільнитися
- ☐ Не відчув(-ла) впливу

Що, на Вашу думку, найчастіше провокує булінг з боку здобувачів освіти? * *(можна обрати декілька варіантів)*

- [ ] Незадоволеність оцінками або освітнім процесом
- [ ] Конфлікт між поколіннями (різниця у цінностях)
- [ ] Бажання студентів самоствердитися за рахунок педагога
- [ ] Недостатній контроль з боку батьків за поведінкою дітей
- [ ] Вплив соцмереж та інтернет-культури
- [ ] Особисті антипатії до конкретного викладача
- [ ] Інше: _____

Що, на Вашу думку, найчастіше провокує булінг з боку батьків/законних представників? *(можна обрати декілька варіантів)* *

- [ ] Надмірна захисна позиція ("моя дитина завжди права")
- [ ] Недостатня комунікація між батьками та закладом освіти
- [ ] Недостатня комунікація між батьками та дітьми
- [ ] Високі очікування до успішності дитини, що трансформуються в агресію
- [ ] Власний негативний досвід навчання батьків
- [ ] Соціально-економічні фактори (напр., стреси через фінансові проблеми)
- [ ] Інше: _____

Чи достатньо, на Вашу думку, ВТФК має інструментів для захисту педагогів від булінгу? *

- ◯ Так, є чіткі інструкції
- ◯ Лише окремі неформальні практики
- ◯ Ні, ми залишаємося один на один з проблемою
- ◯ Не знаю

Які, на Вашу думку, заходи профілактики булінгу були б найкориснішими? *

- [ ] Тренінги для педагогів з протидії агресії
- [ ] Роз'яснювальна робота з учнями та батьками
- [ ] Чіткі санкції для студентів за булінг (напр., дисциплінарні комісії)
- [ ] Створення довірчого середовища та психологічної підтримки
- [ ] Анонімна «гаряча лінія» для звернень педагогів
- [ ] Інше: _____

Ваші пропозиції щодо покращення ситуації:

Ваша відповідь

Відповідно до Закону України "Про захист персональних даних" погоджуюсь на обробку моїх персональних даних *

- ◯ Так

Дякуємо за чесні відповіді!
Ваша думка допоможе розробити ефективну систему профілактики булінгу та підтримки педагогів.

Додаток Б

Табл.1. Взаємозв'язок між завданнями проєкту, його змістом та етапами реалізації проєкту "Соціальна профілактика булінгу педагогів закладу фахової передвищої освіти"

Завдання проєкту	***Зміст проєктної діяльності***	***Етап реалізації (згідно з календарним планом)***	***Інструменти реалізації (відповідно до бюджету)***
Сформувати організаційні умови для реалізації профілактичного проєкту	Створення робочої групи та розподіл функціональних обов'язків між виконавцями	I етап – підготовчий	Наказ по закладу; робочі зустрічі команди
Виявити рівень поширеності та форми булінгу щодо педагогів	Проведення емпіричного дослідження серед педагогічного та адміністративного персоналу	I етап – підготовчий	Розробка анкет; онлайн-опитування; обробка даних
Проаналізувати стан проблеми та визначити напрями профілактичного втручання	Аналітичне узагальнення результатів опитування	I етап – підготовчий	Аналітичний звіт; презентація результатів
Підвищити рівень обізнаності педагогів щодо сутності та форм булінгу	Проведення тренінгових занять для педагогічного колективу	II етап – організаційний	Тренінги; методичні матеріали; презентації
Сформувати у здобувачів освіти та батьків розуміння неприйнятності булінгу	Проведення інформаційно-просвітницьких заходів	II етап – організаційний	Інформаційні буклети; групові зустрічі
Забезпечити педагогам доступ до психологічної та	Налагодження співпраці з психологічною службою та	I етап – підготовчий / III етап – основний	Консультації фахівців; карта перенаправлення

соціальної підтримки	соціальними партнерами		
Створити безпечний механізм повідомлення про випадки булінгу	Запровадження конфіденційного каналу звернень	III етап – основний	Електронна «Скринька довіри»
Формалізувати алгоритм реагування на булінг	Розробка та впровадження пам’ятки дій для педагогів	III етап – основний	Методична пам’ятка; внутрішні інструкції
Забезпечити системний контроль за проявами булінгу	Моніторинг випадків булінгу в освітньому середовищі	III етап – основний	Реєстр звернень; внутрішні звіти
Узагальнити досвід реалізації проєкту	Аналіз результатів та підготовка підсумкових матеріалів	IV етап – підсумковий	Підсумковий звіт; повторне анкетування

Табл. 2 Календарний (робочий) план (графік) здійснення проєкту "Соціальна профілактика булінгу педагогів закладу фахової передвищої освіти"

№ п/п	***Зміст заходу***	***Місце проведення***	***Відповідальний за виконання***	***Термін виконання***
I етап – підготовчий				
1.	Формування команди із забезпечення реалізації проєкту	Вінницький фаховий технічний коледж (ВТФК)	Керівник проєкту	1-й місяць
2.	Розподіл функціональних обов'язків виконавців	ВТФК	Керівник проєкту	1-й місяць
3.	Розробка інструментарію дослідження (анкети для педагогів, студентів та батьків)	ВТФК	Координатор проєкту, психолог	1-й місяць

4.	Проведення анонімного анкетування серед педагогічного та адміністративного складу ВТФК (не менше 80% охоплення)	ВТФК	Координатор проєкту, психолог	2-й місяць
5.	Обробка та аналіз результатів анкетування, підготовка аналітичного звіту	ВТФК	Керівник проєкту, координатор проєкту	2-й місяць
6.	Налагодження контактів та співпраці з соціальними службами та неурядовими громадськими організаціями	Виїзні заходи за місцем розташування організацій	Керівник проєкту	1-2-й місяці
ІІ етап – організаційний				
7.	Проведення організаційного семінару для тренерів-консультантів щодо організації подальшої роботи	ВТФК	Керівник проєкту	3-й місяць
8.	Розробка програми та матеріалів для 5 тренінгів для педагогів	ВТФК	Тренери, координатор проєкту	3-й місяць
9.	Розробка програми для просвітницьких зустрічей зі здобувачами освіти та семінарів для батьків	ВТФК	Тренери, координатор проєкту	3-й місяць
10.	Створення електронної "Скриньки довіри" для педагогів	Онлайн-платформа ВТФК	ІТ-фахівець, координатор проєкту	3-й місяць
11.	Розробка Карти перенаправлення для постраждалих від булінгу педагогів	ВТФК	Координатор проєкту, психолог, соціальний працівник	3-й місяць

12.	Підготовка пам'ятки з алгоритмом дій для викладачів у випадках булінгу	ВТФК	Координатор проєкту, психолог, юрист	3-й місяць
13.	Поширення інформації про проєкт у соцмережах та на сайті закладу	Онлайн-ресурси ВТФК	Прес-служба ВТФК	3-й місяць, далі постійно
ІІІ етап – основний				
14.	Проведення тренінгу "Булінг (цькування) як явище, його форми та учасники"	ВТФК	Керівник проєкту, тренери	4-й місяць
15.	Проведення тренінгу "Правові аспекти захисту від булінгу"	ВТФК	Керівник проєкту, тренери	4-й місяць
16.	Запуск системи психологічної підтримки для колективу ВТФК, аналіз "Скриньки довіри"	ВТФК, онлайн-платформа	Психолог, соціальний працівник, координатор проєкту	з 4-го місяця постійно
17.	Проведення 2 просвітницьких зустрічей для здобувачів освіти (охоплення не менше 70%)	ВТФК	Координатор проєкту, тренери	4-5-й місяці
18.	Проведення тренінгу "Психологічні техніки протидії цькуванню"	ВТФК	Керівник проєкту, тренери	5-й місяць
19.	Проведення тренінгу "Методи та інструменти подолання конфліктних ситуацій"	ВТФК	Керівник проєкту, тренери	5-й місяць
20.	Проведення тренінгу "Ефективна комунікація з учнями та батьками"	ВТФК	Керівник проєкту, тренери	6-й місяць
21.	Проведення двох просвітницьких зустрічей для здобувачів освіти	ВТФК	Координатор проєкту, тренери	6-7-й місяці

	(охоплення не менше 70%)			
22.	Проведення двох семінарів для батьків та представників (охоплення 300 осіб)	ВТФК	Координатор проєкту, тренери	6-7-й місяці
23.	Запуск системи психологічної підтримки для колективу ВТФК	ВТФК, онлайн-платформа	Психолог, соціальний працівник, координатор проєкту	з 4-го місяця постійно
24.	Проведення першого щоквартального моніторингу проявів цькування	ВТФК	Керівник проєкту, координатор проєкту	6-й місяць
IV етап – підсумковий				
25.	Проведення другого щоквартального моніторингу проявів цькування та порівняльний аналіз результатів	ВТФК	Керівник проєкту	9-й місяць
26.	Проведення підсумкового анкетування серед педагогів, студентів та батьків для оцінки ефективності проєкту	ВТФК	Координатор проєкту, психолог	10-й місяць
27.	Аналіз результатів роботи електронної "Скриньки довіри"	ВТФК	Керівник проєкту, координатор	10-й місяць
28.	Підготовка аналітичного звіту про реалізацію проєкту та його результати	ВТФК	Керівник проєкту, координатор	11-й місяць
29.	Проведення підсумкової конференції з представленням результатів проєкту	ВТФК	Керівник проєкту, вся команда	12-й місяць

30.	Розробка рекомендацій щодо впровадження розробленої моделі в інших закладах фахової передвищої освіти	ВТФК	Керівник проєкту	12-й місяць

Табл.3 Бюджет проєкту "Соціальна профілактика булінгу педагогів закладу фахової передвищої освіти"

Оплата праці

Посада	***Щомісячна сума (100%) / вартість години роботи***	***% під-тримки***	***Кількість місяців / годин***	***РАЗОМ (грн)***
Керівник проєкту	15 000 грн/міс	100%	12 місяців	180 000,00
Координатор проєкту	10 000 грн/міс	100%	12 місяців	120 000,00
Бухгалтер	8 000 грн/міс	25%	12 місяців	24 000,00
Психолог	10 000 грн/міс	50%	12 місяців	60 000,00
Соціальний працівник	10 000 грн/міс	50%	12 місяців	60 000,00
Тренери (погодинна оплата)	650 грн/год	100%	80 год	48 000,00
ІТ-фахівець	12 000 грн/міс	25%	4 місяці	12 000,00
Юрист	12 000 грн/міс	25%	2 місяці	6 000,00
Разом оплата праці				***330 000,00***

Основні витрати

Найменування	***Вартість одиниці***	***% під-тримки***	***Кількість одиниць***	***РАЗОМ (грн)***
Обладнання				
Ноутбук для забезпечення тренінгів	40 000,00	100%	1	40 000,00
Фліп-чарт	3 300,00	100%	3	9 900,00

Петлічний мікрофон	2 500,00	100%	1	2 500,00
Багатофункціональний пристрій (принтер, сканер, копір)	35 000,00	100%	1	35 000,00

Витратні матеріали

Канцелярські товари для тренінгів (папір для фліп-чарту, маркери, ручки, блокноти, стікери, малярний скотч, тощо)	980,00	100%	6	5 880,00
Бейджик	25,00	100%	30	750,00
Тонер для принтера	2 000,00	100%	6	12 000,00
Папір офісний (пачка)	180	100%	60	10 800,00

Послуги

Розробка та обслуговування електронної "Скриньки довіри"	25 000,00	100%	1	25 000,00
Кава-брейки для учасників тренінгів	2 500,00	100%	8	20 000,00
Розробка дизайну інформаційних матеріалів	10 000,00	100%	1	10 000,00
Друк інформаційних матеріалів (пам'ятки, карти перенаправлення)	50	100%	100	5 000,00
Послуги з технічного супроводу	1 000,00	100%	6	6 000,00
Разом основні витрати				**842 830,00**

Непрямі витрати

Найменування	***Вартість одиниці***	***% підтримки***	***Кількість одиниць***	***РАЗОМ (грн)***
Інтернет та мобільний зв'язок	1 500,00	100%	12 міс.	18 000,00
Комунальні послуги	4 000,00	25%	12 міс.	12 000,00
Обслуговування банківського рахунку	1000	100%	12 міс.	12 000,00
Разом непрямі витрати				**42 000,00**

Загальний бюджет проєкту

Категорія витрат	**Сума (грн)**
Оплата праці	330 000,00
Основні витрати	842 830,00
Непрямі витрати	42 000,00
РАЗОМ	**1 214 830,00**

Джерела фінансування

Джерело	**Сума (грн)**	**% від загального бюджету**
Запитувана сума від донора	1 214 830,00	80%
Власний внесок ВТФК*	310 000,00	20%
РАЗОМ	**1 524 830,00**	**100%**

** Приміщення, проектори для проведення тренінгів, просвітницьких заходів, семінарів. Чайники, термопод для кава-брейк. Послуги щодо висвітлення впровадження проєкту, прибирання приміщення, охорона приміщення.*

Додаток В

СОЦІАЛЬНА ПРОФІЛАКТИКА БУЛІНГУ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ



Базовий заклад:
Вінницький технічний фаховий коледж

Виконала: ст. гр. ЗСР-24-1м-vn
Ярмілко Наталія

2025

Актуальність проблеми

- До **70-80% педагогів** світу стикаються з булінгом (перевищує рівень булінгу серед учнів).
- В Україні проблема **недостатньо досліджена**, часто замовчується.
- **Заклади фахової передвищої освіти** — зона підвищеного ризику через вік студентів (підлітки) та їхню агресивну поведінку.



Наслідки

ДЛЯ ПЕДАГОГІВ: Емоційне вигорання, депресія, втрата мотивації. Ризик психічних розладів та навіть суїцидальних думок.

ДЛЯ ЗАКЛАДІВ: **Висока плинність кадрів.** **Погіршення якості освіти та психологічного клімату.**

Замовчування

- Відсутність **чітких механізмів захисту** для педагогів.
- Страх звернутися по допомогу (стигматизація як "слабкості").
- Низька обізнаність адміністрації та батьків.



Практичні аспекти

Реалізація проєкту передбачає роботу з конкретними і цілком вирішуваними завданнями, які відповідають ресурсам та можливостям навчального закладу, зокрема дослідження рівня прояву булінгу щодо педагогічних працівників окремого закладу фахової передвищої освіти, впровадження просвітницьких заходів, тренінгів, анкетувань і системи підтримки педагогів. Зважаючи на відгуки освітян і фахівців галузі, проблема потребує негайного реагування і послідовної профілактики, яку можна здійснити в межах одного навчального закладу, тим самим заклавши підґрунтя для ширшого впровадження таких ініціатив у майбутньому.

Мета:

- Створення безпечного освітнього середовища для педагогів закладу фахової передвищої освіти шляхом попередження та мінімізації проявів булінгу з боку учнів і батьків, а також розвиток механізмів підтримки для педагогічного колективу.



Завдання

01 **Дослідження:** анонімне анкетування серед викладацького та адміністративного складу

02 **Просвіта:** тренінги для викладачів, семінари для батьків, зустрічі для здобувачів освіти

03 **Система підтримки:** Карта перенаправлення, психосоціальна підтримка

04 **Попередження:** Пам'ятка дій при булінгу, моніторинг проявів цькування



Цільова аудиторія

- педагогічний та адміністративний склад ВТФК (80–120 осіб);
- здобувачі освіти віком 14–19 років (800-1200 осіб);
- батьки та законні представники здобувачів освіти (300–500 осіб (активні представники).

Проєкт спрямований на комплексну допомогу всім учасникам освітнього процесу ВТФК, а його бенефіціари — це суспільство в цілому через створення безпечної освітньої моделі.





Зміст

- Проведення анонімного анкетування серед 80% викладачів ВТФК з виявлення рівня булінгу, його форм та наслідків. Отримання детальної аналітику для подальшої роботи.
- Організація і проведення 5 тренінгів для педагогів за темами:
  - Булінг (цькування) як явище, його форми та учасники
  - Правові аспекти захисту від булінгу
  - Психологічні техніки протидії цькуванню
  - Методи та інструменти подолання конфліктних ситуацій
  - Ефективна комунікація з учнями та батьками.

  З охопленням не менше 70% колективу. Середня оцінка корисності тренінгів не нижче 4 балів з 5 за результатами пре- і посттестів.
- Створення систему психологічної підтримки для колективу ВТФК із залученням соціальних служб та громадських організацій.
- Розробка Карти перенаправлення для постраждалих від булінгу педагогів у двох форматах 1 електронна версія, яка розміщується в клас-румі, та 50 друкованих примірників формату А5 .
- Підготовку пам'ятки з алгоритмом дій для викладачів у випадках булінгу у двох форматах 1 електронна версія, яка розміщується в клас-румі, та 50 друкованих примірників формату А5 .

План заходів

I

Підготовчий 1-2 міс.

- Формування команди, розподіл функціональних обов'язків
- Розробка інструментарію дослідження
- Проведення анонімного анкетування (не менше 80% охоплення)
- Обробка та аналіз результатів анкетування
- Налагодження контактів та співпраці з соціальними службами та неурядовими громадськими організаціями

II

Організаційний 3 міс.

- Проведення організаційного семінару для тренерів-консультантів
- Розробка програми та матеріалів для 5 тренінгів для педагогів
- Розробка програми для просвітницьких зустрічей зі здобувачами освіти та семінарів для батьків
- Створення електронної "Скриньки довіри" для педагогів
- Розробка Карти перенаправлення для постраждалих від булінгу педагогів
- Підготовка пам'ятки з алгоритмом дій для викладачів у випадках булінгу
- Поширення інформації про проєкт у соцмережах та на сайті закладу

III

Основний 4-8 міс.

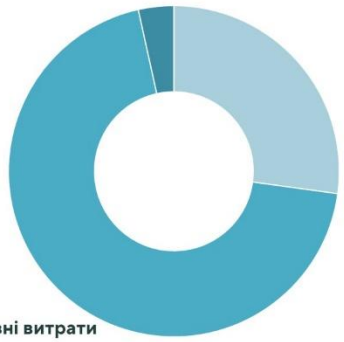
- Проведення тренінгів
- Запуск системи психологічної підтримки для колективу ВТФК, аналіз "Скриньки довіри"
- Проведення просвітницьких зустрічей
- Проведення двох семінарів
- Запуск системи психологічної підтримки для колективу ВТФК
- Проведення першого щоквартального моніторингу проявів цькування

IV

Підсумковий 9-12 міс.

- Проведення другого моніторингу проявів цькування та порівняльний аналіз результатів
- Проведення підсумкового анкетування
- Аналіз "Скриньки довіри"
- Підготовка аналітичного звіту про реалізацію проєкту та його результати
- Проведення підсумкової конференції з представленням результатів проєкту
- Розробка рекомендацій щодо впровадження розробленої моделі в інших закладах фахової передвищої освіти

Загальний бюджет 1 524 830 грн



Джерела фінансування

Запитувана сума від донора
1 214 830 грн

Власний внесок ВТФК
310 000 грн

Разом
1 524 830 грн

Реалізація проєкту "Соціальна профілактика булінгу педагогів закладу фахової передвищої освіти", метою якого є попередження та подолання проявів насильства щодо викладачів шляхом формування безпечного освітнього середовища, налагодження ефективної комунікації між учасниками освітнього процесу та підвищення обізнаності студентів і викладачів щодо проблеми булінгу, спрямована на досягнення значних позитивних змін в освітньому середовищі ВТФК.

Дякую за увагу!

