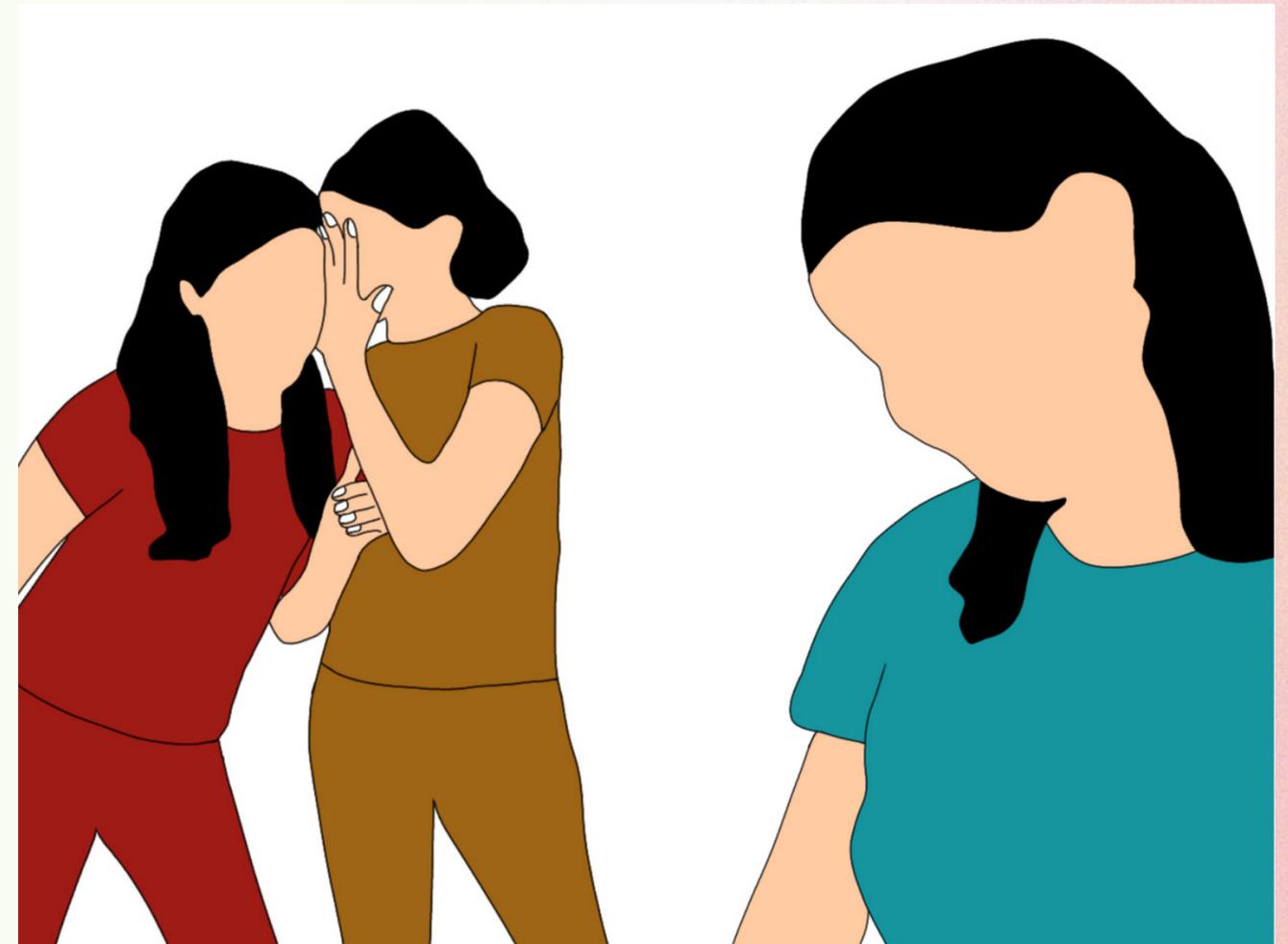


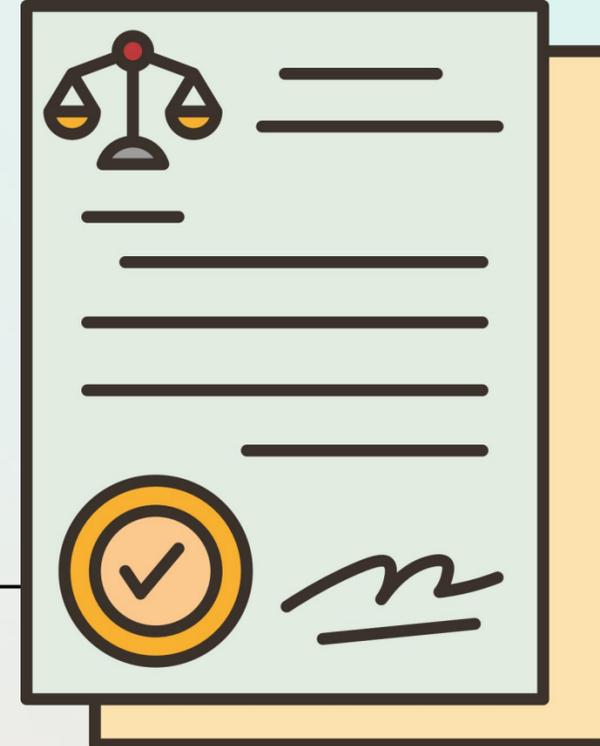
Психологічні аспекти цькування



Підготувли
Фахівці ІРЦ

12.02.2026

Законодавча база



Булінг

Верховна Рада України 18 грудня 2018 року прийняла Закон України №8584 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо протидії булінгу», який вперше визнає юридично поняття булінгу в українському законодавстві та передбачає відповідальність не тільки за вчинення, але й за приховування випадків булінгу.

Мобінг

16 листопада 2022 року в Україні було прийнято Закон про протидію мобінгу (цькуванню) (№ 2759-IX), а зміни щодо адміністративної відповідальності за такі дії прийнято 1 грудня 2022 року (№ 2806-IX). Основний закон набув чинності 11 грудня 2022 року, офіційно заборонивши психологічний та економічний тиск на роботі.

Законом визначено, що **булінг** (цькування) – це діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого (Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо протидії боулінгу, 2018).

Відповідно до ст. 2-2 Кодексу законів про працю України (КзпП), **мобінг** (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність

Типові ознаки цькування

- Систематичність (повторюваність) діяння (дії або бездіяльність).
- Наявність сторін – кривдник (булер), постраждала особа (жертва), спостерігачі (за їх наявності).
- Дії або бездіяльність кривдника(-ці), наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого(-ої) інтересам кривдника(-ці), та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого(-ої).



Цькування відрізняється від звичайної сварки

1

Повторюваністю вчинення різних форм насильства і цькування по відношенню до жертви.

2

Наявний злий умисел кривдника.

3

Наявність дисбалансу сили між кривдником і жертвою, що унеможлиблює припинення булінгу/мобінгу без втручання сторонніх осіб, що можуть надати допомогу усім учасникам цієї ситуації.

Види БУЛІНГУ/МОБІНГУ

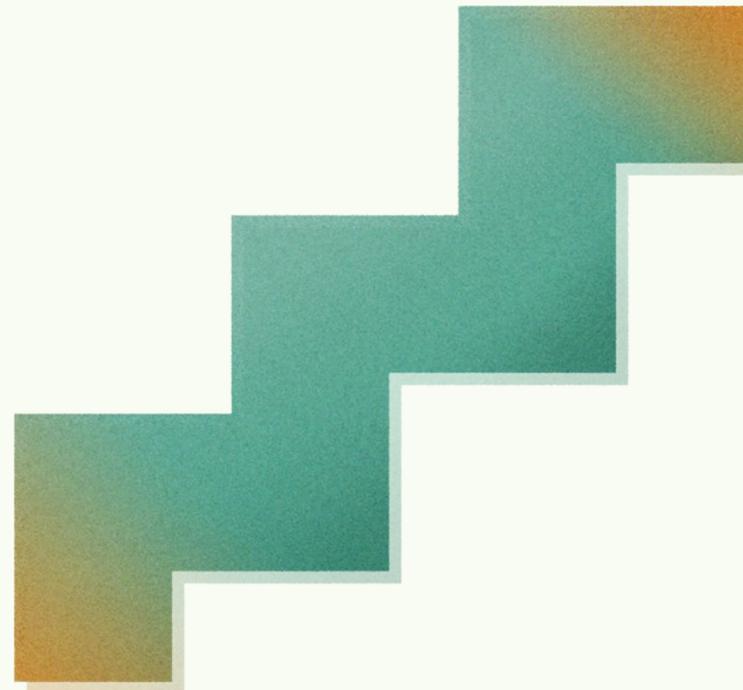
Булінг

- **Фізичний:** удари, штовхання, підніжки, пошкодження майна або інші дії, що завдають фізичного болю.
- **Психологічний:** найпоширеніша форма, що включає поширення чуток, ігнорування (соціальна ізоляція), шантаж, погрози, маніпуляції та образливі жести.
- **Економічний:** вимагання грошей, крадіжки особистих речей, зумисне псування одягу чи гаджетів.
- **Сексуальний:** принизливі погляди, образливі рухи тіла, жарти або погрози сексуального характеру, а також зйомка у переодягальнях.
- **Кібербулінг:** цькування через інтернет, соцмережі та месенджери (тролінг, спам, публікація приватних фото/відео без згоди).

Мобінг

- **Економічний тиск** – навмисно занижена зарплата чи позбавлення премії, нерівномірний розподіл завдань між працівниками, урізання можливостей для кар'єрного росту.
- **Психологічний тиск** – погрози, висміювання, клеми, ворожа атмосфера, зневажливі зауваження та вигуки.
- **Створення нестерпного робочого середовища** – коли працівника ізолюють від колективу, не запрошують на зустрічі та наради, де він зазвичай бере участь.
- **Цькування** – відверте приниження гідності працівника, умисні штовхання.

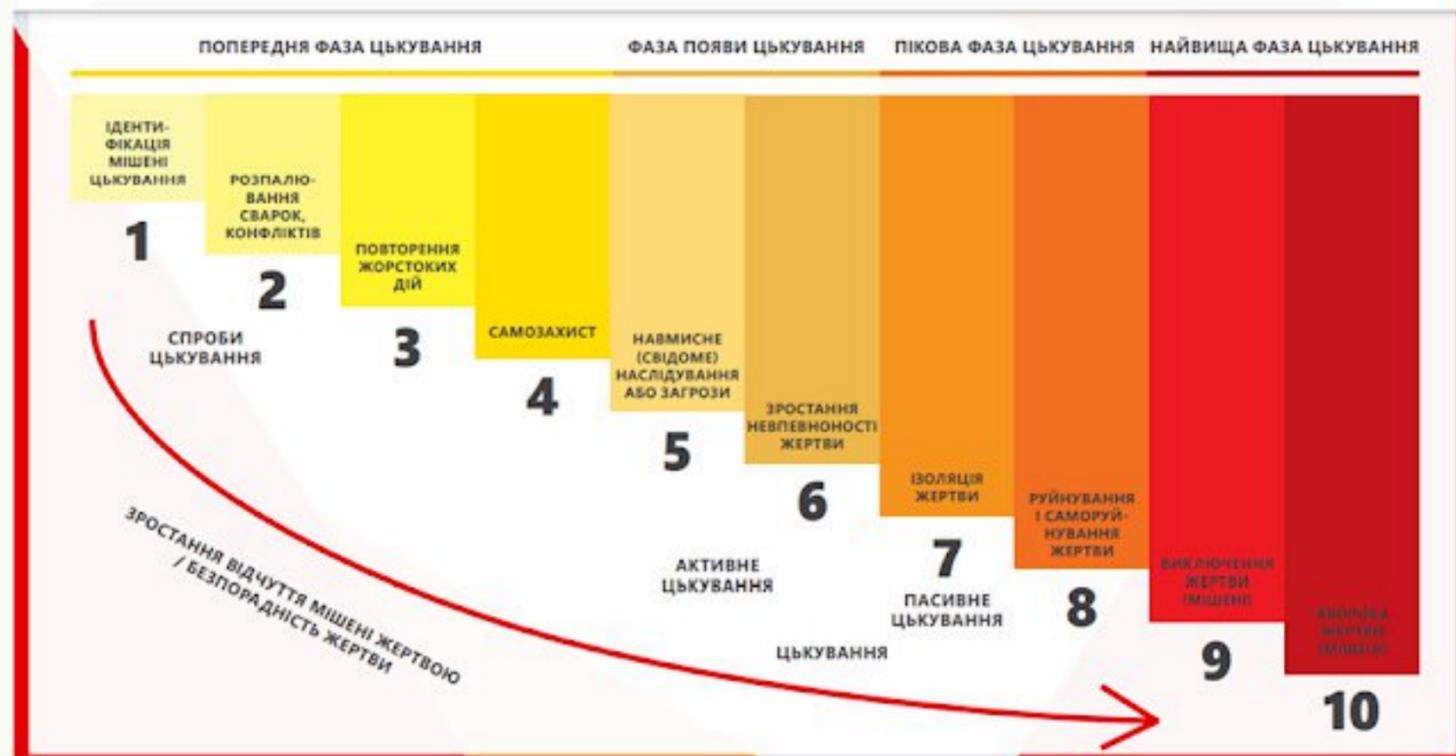
«Драбина булінгу/мобінгу» — це модель, яка показує ескалацію насильства: від дрібних непорозумінь до систематичного цькування та фізичної агресії.



1. Рівень: Прихована неприязнь та маніпуляції (Дії: Уїдливі жарти, «випадкові» штовхання, ігнорування, поширення пліток за спиною.)

2. Рівень: Соціальна ізоляція (Дії: Жертву не кличуть на спільні заходи, з нею перестають розмовляти, її демонстративно ігнорують («бойкот»).

3. Рівень: Вербальна агресія та приниження (Дії: Образи, присвоєння образливих прізвиськ, висміювання зовнішності, одягу або успіхів у навчанні/роботі. Сюди ж відноситься кібербулінг (цькування в месенджерах).



- 4. Рівень: Економічний тиск та пошкодження майна (Дії: Відбирання грошей, ховання чи псування особистих речей).

- 5. Рівень: Фізичне насильство (Дії: Побиття, штовхання, затискання в кутках, дії сексуального характеру)

Учасники цькування



1

кривдник (той, хто
цькує);

2

потерпілий (жертва,
той, кого цькують);

3

спостерігачі (свідки, які
можуть бути активними чи
пасивними, підтримувати чи
ігнорувати, але не
втручаються).

Психологічний портрет агресора

Висока агресивність: схильний до імпульсивної, провокаційної поведінки, погано контролює гнів.

Низька самооцінка: компенсує внутрішні комплекси, почуття самотності та безпорадності через владу над іншими.

Відсутність каяття: після булінгу/мобінгу може відчувати радість та задоволення, а не провину.

Ворожість та неповага до норм: не дотримується правил, не поважає авторитетів, дискримінує тих, хто відрізняється.

Низький рівень емпатії: не розуміє та не цінує почуття інших, не відчуває співчуття до жертви.

Родинне підґрунтя: часто вихідці з сімей з насильством або емоційною холодністю.

Психологічний портрет жертви

У булінгу

- Низька самооцінка та невпевненість: жертви часто почуваються нещасними, безпорадними і незахищеними.
- Тривожність та пригніченість: постійний страх, роздратування, сум або депресія є поширеними симптомами.
- **Соціальна ізоляція**: дитина/дорослий може віддалятися від друзів, уникати спілкування та не довіряти.
- **Почуття провини та безнадії**: жертва може вірити, що сама винна у ситуації або не бачити виходу.

У мобінгу

«Біла ворона»: людина з іншими цінностями, стилем життя або високим рівнем культури, яка не вписується в існуючу систему.

Висококласний фахівець: професіоналізм жертви викликає у моббера страх конкуренції. Таких людей цькують, щоб знецінити їхні досягнення.

Новачок-ентузіаст: Людина, яка приходить зі своїми ідеями та «завищує планку» роботи, чим дратує пасивний колектив.

Емоційно вразлива особа: Люди з високим рівнем емпатії або ті, хто гостро реагує на несправедливість, стають «зручною» мішенню для емоційних маніпуляторів.

Психологічний портрет спостерігача

- Їхня позиція є критичною, оскільки вони можуть або підсилити булінг/мобінг, або зупинити його, впливаючи на динаміку конфлікту.
- **Страх:** бояться стати наступною жертвою, що паралізує волю до втручання.
- **Безсилля та вина:** відчувають себе безпорадними, соромляться власної бездіяльності та легкодухості.
- **Ілюзія норми:** можуть почати вважати насильство нормальним явищем.
- **Психологічні травми:** відчувають тривогу, депресію, перезбудження.
- **Вплив на самооцінку:** низька самооцінка, невпевненість, соціальна ізоляція.



- Булінг в закладі освіти призводить до значних соціальних і психологічних наслідків для всіх сторін цього процесу. Не лише для жертви булінгу та спостерігачів, а й самого кривдника.
- Частину з цих наслідків буде видно одразу. Це так звані «прямі» наслідки. Частина із них проявиться згодом, через великий проміжок часу (так звані «віддалені» наслідки).

Наслідки для жертви булінгу

1. Психологічна та емоційна руйнація

Хронічна тривога та депресія: дитина живе у постійному очікуванні нападу, що призводить до емоційного виснаження та втрати здатності відчувати радість.

Нищівна самооцінка: постійні приниження змушують жертву вірити в те, що вона «заслужила» таке ставлення, що формує комплекс меншовартості.

Соціальна ізоляція: через страх і сором дитина уникає спілкування, що блокує розвиток важливих соціальних навичок.

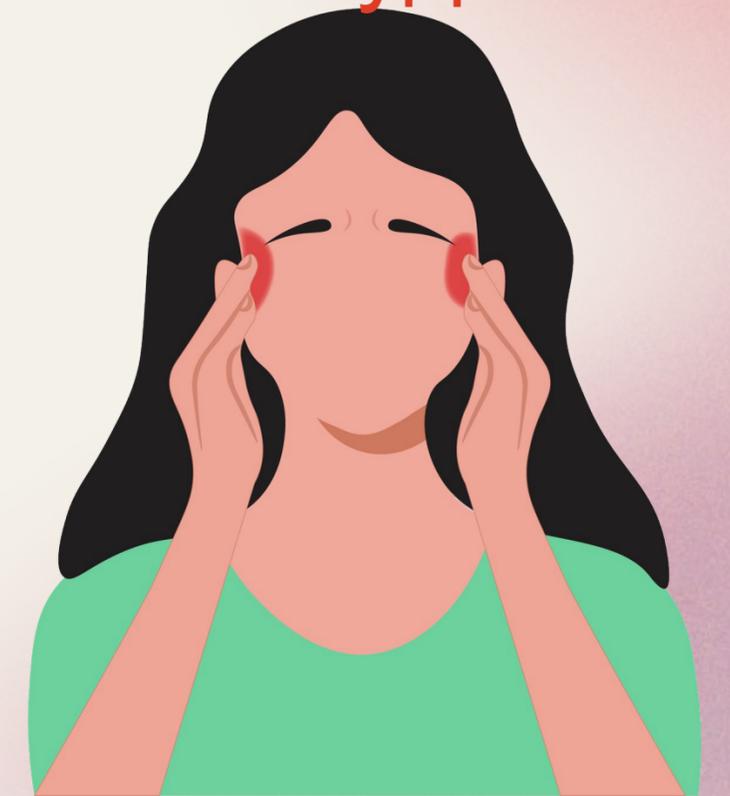
Ризик суїцидальної поведінки: у 2025 році дослідження підтверджують прямий зв'язок між тривалим булінгом та виникненням суїцидальних думок і самоушкодження (селфхарму).

2. Психосоматичні наслідки (тілесна реакція)

Порушення сну та апетиту: постійні нічні кошмари про школу та психогенна відмова від їжі.

Болі без фізичної причини: систематичні головні болі та болі в животі (особливо вранці перед школою), які є реакцією організму на стрес.

Ослаблення імунітету: через високий рівень кортизолу (гормону стресу) дитина стає схильною до частих застуд та інфекцій.



3. Освітня та соціальна деградація

Когнітивний блок: в стані страху мозок не здатний до навчання. Це веде до різкого падіння успішності, прогулів або повної відмови відвідувати школу.

Втрата довіри до дорослих: якщо педагоги чи батьки не захищають дитину, вона робить висновок, що світ ворожий, а допомоги чекати нізвідки.

НАСЛІДКИ для учнівського колективу

1. Ефект «емоційного оніміння»

Діти, які щодня бачать знущання, звикають до насилля. Їхня психіка вибудовує бар'єр: щоб не відчувати жаху, вони вимикають емпатію. В результаті:

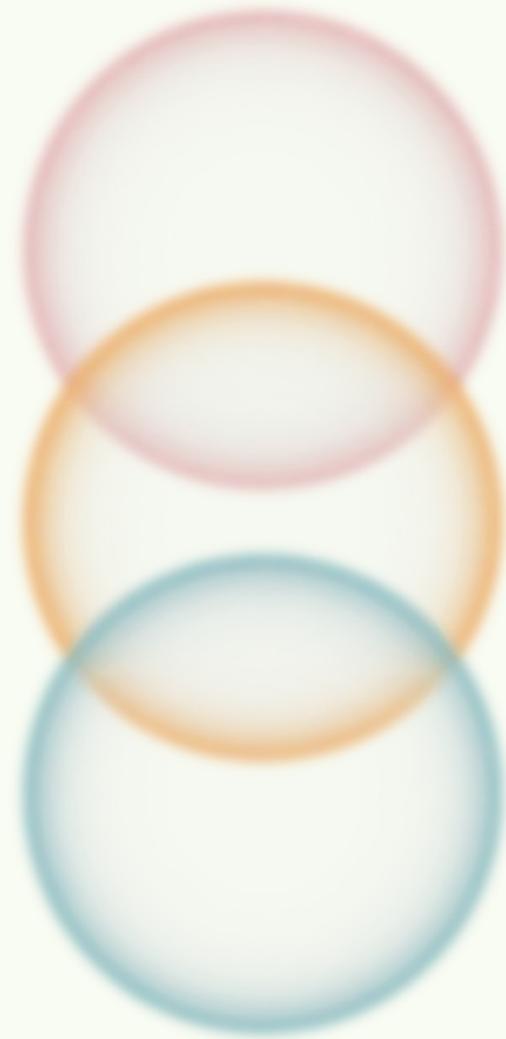
Клас стає байдужим до будь-чиєї біди (навіть поза булінгом).

Зникає здатність до взаємодопомоги — кожен сам за себе.

2. Тотальний страх «наступного»

Навіть найуспішніші та найспокійніші учні живуть у напрузі. Вони бачать, що вчитель або адміністрація не можуть захистити жертву. Це породжує переконання: «Справедливості не існує, дорослі безсилі». Це знищує авторитет школи як інституту безпеки.

НАСЛІДКИ ДЛЯ ЖЕРТВИ МОБІНГУ



- зростання незадоволення, знервованості чи байдужості; часте порушення працівником встановлених правил, або занадто строге слідування їм;
- зниження працездатності; часті випадки стресових ситуацій та ослаблення імунітету на стрес, часом з травматичними нервовими кризами;
- фізіологічні патології: спочатку головний біль та безсоння, пізніше починає непокоїти серце і шлунок;
- потрапляння в залежність від наркотичних препаратів, алкоголю, тютюну;
- втрата самоповаги, заниження самооцінки;
- часом виразна агресія чи швидка втомлюваність;
- суїцидальні думки чи акти самоушкодження.

НАСЛІДКИ, ЩО ВІДОБРАЖАЮТЬСЯ НА РОБОТІ КОЛЕКТИВУ В ЦІЛОМУ

- зниження ефективності і продуктивності праці;
- не поважаються правила, встановлені на підприємстві, та зростає критика щодо роботодавця та керівників;
- відбувається поступовий, але неухильний спад довіри між колегами та до керівництва, знижується почуття безпеки;
- збільшується кількість випадків відсутності працівників на роботі через хвороби та відпустки за свій рахунок;
- часті звільнення призводять до відтоку професіоналів, зростає загроза плинності кадрів; – спадає імунітет до стресу та погіршуються симптоми незадоволення;
- встановлюється чітка тенденція бачити великі проблеми там, де їх немає, тобто «робити з мухи слона»;
- колектив постійно шукає «жертву» – винуватця в ситуації, що склалась.

ВАЖЛИВО!

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Глибинні наслідки цькування

1.Порушення базового відчуття безпеки - булінг/мобінг руйнує базову установку

У дитини/людини формується:

- **постійна гіперпильність**
- **очікування загрози навіть у нейтральних ситуаціях**
- **тілесне напруження як фоновий стан**

Це часто переходить у тривожні розлади, панічні атаки, соматичні симптоми.



1. Спотворення образу «Я»

Регулярне приниження ззовні поступово стає внутрішнім голосом.

Формуються переконання:

- «Зі мною щось не так»**
- «Я гірший за інших»**
- «Мене не можна любити, якщо я справжній/справжня»**

У дорослому житті це проявляється як:

- синдром самозванця**
- перфекціонізм або самосаботаж**
- страх проявляти себе, бути видимим.**

3. Травма відносин

Булінг — це травма не події, а стосунків.

Наслідки:

- **труднощі з довірою**
- **очікування відторгнення**
- **вибір токсичних стосунків або повне їх уникання**



Людина може:

- **терпіти приниження (бо «це знайомо»)**
- **або різко обривати контакти при мінімальній загрозі**

4.Порушення емоційної регуляції

Постійний стрес у період розвитку мозку впливає на:

- лімбічну систему**
- здатність заспокоювати себе**

Прояви:

- емоційні «гойдалки»**
- вибухи гніву або сильна емоційна відстороненість**
- труднощі з розпізнаванням власних почуттів**

(алекситимія)

5. Тіло пам'ятає (соматичний рівень)

Навіть коли події «забуті», тіло реагує:

- затиснуті плечі, щелепа**
- поверхневе дихання**
- психосоматичні захворювання**
- реакції «бий/біжи/завмри» у звичайних ситуаціях**

Булінг часто лежить в основі хронічного стресу.



Важливий акцент

Людина не ламається від цькування.

Вона ламається від самотності в ньому.

Поруч із підтримкою — наслідки значно зменшуються.

Цькування як травма системи

Цькування ніколи не є проблемою однієї людини.

Це симптом порушених стосунків у групі, де кожен учасник платить своєю ціною.





Рекомендації щодо запобігання булінгу/мобінгу У закладах освіти (проти булінгу)

- Створення «Кодексу безпеки»: Школа має розробити чіткі правила поведінки, де прописано, що саме вважається цькуванням і які наслідки це матиме для агресора. Ознайомлення з ним має бути обов'язковим для учнів та батьків на початку кожного навчального року.
- Скриньки довіри (цифрові та фізичні): Можливість анонімно повідомити про випадок цькування через спеціальні чат-боти або шкільні портали.
- Розвиток емоційного інтелекту: Проведення тренінгів для учнів, де навчають емпатії, розв'язанню конфліктів без агресії та вмінню говорити «ні».
- Навчання персоналу: Вчителі мають проходити регулярні курси з медіації (миротворчості) для виявлення прихованих конфліктів на ранніх стадіях.



2

На робочому місці (проти мобінгу)

- **Anti-mobbing Policy:** Кожна компанія у 2026 році повинна мати офіційний документ, який забороняє будь-які форми тиску. Це частина Корпоративної соціальної відповідальності.
- **Прозорість оцінки роботи:** Чіткі критерії нарахування премій та підвищень усувають підґрунтя для економічного мобінгу та фаворитизму.
- **Канали зворотного зв'язку:** Проведення регулярних анонімних опитувань про психологічний клімат у колективі.
- **HR-аудит:** Роль відділу кадрів — бути нейтральною стороною, яка розслідує скарги, а не захищає лише інтереси керівництва.

РОБОЧІ КЕЙСИ



Ситуація №1

Учень 7-го класу протягом місяця систематично надсилає однокласнику образливі повідомлення у месенджері, створює принизливі меми та підбурює інших ігнорувати його. Мати постраждалого дізналася про це і звернулася до класного керівника. Вчитель відповів, що це «дитячі розборки поза школою», і порадив батькам розібратися самим.

Алгоритм дій школи у випадку ситуації №1

1. Прийняття звернення

- прийняти усне або письмове звернення від батьків, учня, педагога;
- зафіксувати факт звернення (дата, суть, учасники).

2. Негайне інформування адміністрації

- повідомити директора або заступника директора;
- передати зібрану інформацію та докази (за наявності).

3. Забезпечення безпеки постраждалого

- припинити контакти між постраждалим і кривдником (у класі, на перервах);
- надати психологічну підтримку;
- забезпечити конфіденційність.

4. Первинна перевірка інформації

- аналіз доказів (скріншоти, повідомлення).

5. Скликання комісії з розгляду випадку булінгу

Якщо ознаки булінгу підтверджуються

Комісія:

- ухвалює рішення, чи є ситуація булінгом;
- визначає заходи реагування;
- фіксує рішення документально.

1. Робота з кривдником

Мета — корекція поведінки, а не лише покарання.

1. Робота з класом. Профілактика повторення.

2. Контроль і моніторинг.

- регулярні бесіди з постраждалим;
- спостереження за поведінкою кривдника

Ситуація №2

Вчитель або група однокласників протягом тривалого часу систематично принижують дитину перед усім класом, висміюючи її фізичні особливості, соціальний статус та успішність. Через такий постійний тиск дитина робила спроби суїциду.

Алгоритм дій школи у випадку ситуації №2

1.Негайні дії (ПЕРШІ ГОДИНИ)

- негайно викликати швидку допомогу (якщо спроба відбулася в закладі);
- забезпечити фізичну безпеку дитини;
- поінформувати батьків / законних представників;
- зафіксувати факт події (службова записка).

1.Обов'язкове інформування відповідних служб

У той самий день

Школа зобов'язана повідомити:

- поліцію;
- службу у справах дітей;-
- орган управління освітою.

1.Тимчасові захисні заходи

Пріоритет — безпека дитини

1.Психологічна допомога постраждалій дитині

Обов'язково і тривало

5.Внутрішнє розслідування в закладі освіти

Паралельно зі слідчими діями.

1.Відповідальність кривдників

Якщо кривдник — педагог:

- дисциплінарне провадження;
- відсторонення або звільнення;
- передача матеріалів до правоохоронних органів.

7. Робота з класом

Ситуація №3

У 6-му класі з початку навчального року окремі учні систематично насміхаються з однокласника: дають образливі прізвиська, ігнорують під час групових завдань, публікують глузливі коментарі в класному чаті. Дитина стала замкненою, уникає перерв, знизилась успішність, з'явилися скарги на головний біль і небажання відвідувати школу. Класний керівник помічає напружену атмосферу, але частина дітей сприймає це як «жарти».

Алгоритм дій школи у випадку булінгу - Ситуація №3

1. Виявлення та фіксація випадку

**повідомлення від учня, батьків, педагога або спостереження працівників школи;
фіксація ознак систематичного насильства (фізичного, психологічного,
економічного, кібербулінгу);
невідкладне інформування керівника закладу.**

2. Негайні заходи безпеки

**припинення проявів булінгу;
розведення учасників ситуації;
забезпечення психологічної підтримки постраждалої дитини;
недопущення повторної травматизації.**

3. Реєстрація звернення

4. Створення та робота комісії

5. Повідомлення уповноважених органів

6. Робота з учасниками ситуації

З постраждалою дитиною:

**індивідуальна підтримка психолога;
відновлення відчуття безпеки;
залучення батьків.**

З кривдником:

**корекційна робота психолога;
виховні заходи;
робота з батьками.**

З класом:

**профілактичні заняття;
формування культури ненасильницької взаємодії.**

7. Контроль і моніторинг

8. Профілактика

Ситуація №4

У педагогічному колективі один із працівників систематично зазнає психологічного тиску з боку колег.

Його ігнорують під час нарад, перебивають, публічно знецінюють професійні досягнення, поширюють чутки. Завдання часто змінюють без попередження, інформацію надають із запізненням, що призводить до помилок і подальших звинувачень. Керівник тривалий час не втручається, вважаючи ситуацію «внутрішніми непорозуміннями».

У працівника з'явилися ознаки емоційного виснаження: тривожність, безсоння, зниження мотивації, часті лікарняні, думки про звільнення.

Алгоритм дій керівника у випадку мобінгу - Ситуація - 4

- 1. Прийняття сигналу**
- 2. Негайні превентивні дії**
- 3. Збір інформації**
- 4. Об'єктивна оцінка ситуації (створення Комісії з розгляду звернення)**
- 5. Управлінське рішення**
у разі підтвердження мобінгу:
офіційне попередження;
дисциплінарні заходи (у межах законодавства);
корекційна робота з ініціаторами мобінгу;
зафіксувати рішення наказом / протоколом.
- 6. Підтримка постраждалої особи**
- 7. Робота з колективом**
- 8. Контроль і моніторинг**
- 9. Профілактика**
чіткі правила реагування на
мобінг;
доступні канали звернення;
формування культури
поваги й безпеки.

Комісія з розгляду випадків мобінгу

1. Підстава для створення

письмова заява працівника;

службова записка керівника / уповноваженої особи;

виявлення систематичних ознак психологічного тиску.

Комісія створюється наказом керівника.

2. Склад комісії (рекомендовано)

голова комісії (заступник керівника або інша неупереджена особа);

представник адміністрації;

практичний психолог;

представник профспілки або уповноважений трудового колективу;

фахівець з кадрів / HR;

за потреби — юрист або зовнішній експерт.

Особи, щодо яких подано скаргу, не можуть входити до складу комісії.

3. Завдання комісії

всебічний, об'єктивний і неупереджений розгляд ситуації;

відмежування мобінгу від трудового конфлікту;

оцінка систематичності, тривалості та наслідків дій;

підготовка висновку і рекомендацій керівнику.

4. Порядок роботи комісії

Крок 1. Реєстрація звернення

прийняття заяви;

реєстрація в журналі;

визначення строків розгляду.

Крок 2. Збір матеріалів

письмові пояснення сторін;

свідчення колег;

аналіз листування, документів, графіків, наказів;

висновок психолога (за згодою).

Крок 3. Засідання комісії

заслуховування сторін;

дотримання принципів конфіденційності;

фіксація перебігу засідання у протоколі.

Крок 4. Оцінка та висновок

Комісія визначає:

наявність або відсутність мобінгу;

форму мобінгу (вертикальний, горизонтальний);

рекомендації щодо реагування.

**5. Результати роботи
висновок комісії (письмово);
рекомендації керівнику:
дисциплінарні заходи;
корекційна робота;
управлінські рішення;
інформування сторін про рішення.**

**6. Контроль виконання
керівник видає наказ за результатами;
визначається відповідальна особа;
встановлюється період моніторингу.**

Ситуація №5

Стас, учень 3 класу, на перерві, граючись, ненавмисно штовхнув Руслана. Руслан відразу почав бити Стаса ногами, поваливши на підлогу. Інші хлопці із цього класу приєдналися до Руслана й стали допомагати йому бити Стаса. Діти били сильно, наскільки дозволяв їм їхній фізичний розвиток у 8 років.

Алгоритм дій керівника у випадку булінгу - Ситуація - 5

- 1.Негайне припинення конфлікту**
- 2. Зупинити насильство, роз'єднати учасників, забезпечити безпеку дітей.**
- 3.Надання допомоги постраждалому**
- 4. Оцінити фізичний і емоційний стан дитини, за потреби залучити медпрацівника та психолога.**
- 5.Повідомлення відповідальних осіб**
- 6. Поінформувати адміністрацію школи та батьків усіх учасників інциденту.**
- 7.Фіксація та розгляд ситуації**
- 8. Задokumentувати подію, з'ясувати обставини, розглянути випадок відповідною комісією.**
- 9.Виховна та корекційна робота**
- 10. Провести роботу з постраждалим, кривдниками й класом; організувати профілактичні заходи.**
- 11.Контроль і запобігання повторенню**
- 12. Відстежувати поведінку учнів, посилити нагляд і підтримувати безпечне освітнє середовище.**

Дякуємо за увагу!