

Mobbing na szkolnym korytarzu

Środki zaradcze w walce ze zjawiskami patologicznymi

Anna Oleszak, doktor, Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie

Środowisko szkolne jest w dużym stopniu narażone na działania mobbingowe. Mamy z nimi do czynienia zarówno w relacjach pomiędzy uczniami, jak i wśród pracowników szkoły. Mobbing, jako problem trudny do rozwiązania, wymaga podjęcia przemyślanych i rozważnych działań prewencyjnych. Jego lekceważenie przyczynia się do eskalacji zjawiska.

Pojęcie mobbingu do systemu polskiego prawa pracy wprowadziła ustawa nowelizująca Kodeks pracy, obowiązująca od 1 stycznia 2004 r. Zgodnie z definicją artykułu 943 § 2 Kodeksu, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W praktyce za działanie mobbingowe może zostać uznane np.: ciągłe krytykowanie i upominanie, przerywanie wypowiedzi, reagowanie krzykiem, upokarzanie, stosowanie pogroźek, unikanie rozmów, niedopuszczanie do głosu, rozsiewanie plotek, ośmieszanie, ograniczenie

możliwości wyrażania własnego zdania, uniemożliwienie komunikacji z innymi, a także powierzanie prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięcie od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucanie pracą lub niedawanie żadnych zadań, powierzanie mało ważnych prac, przekraczających możliwości i kompetencje lub szkodliwych dla zdrowia itp.

Czy to już mobbing?

Aby uznać działania za mobbingowe, należy stwierdzić występowanie pewnych cech charakterystycznych tego zjawiska. Po pierwsze – prześladowanie ma charakter stały, powtarzalny, trwa przez długi czas (zazwyczaj przyjmuje się okres sześciu miesięcy), czyli nie jest to działanie jednorazowe. Po drugie – celem działań agresora jest poniżenie, upokorzenie ofiary i jej eliminacja z najbliższego otoczenia. Często działania te zmierzają do osłabienia pozycji ofiary i zmuszenia jej do odejścia z pracy. Po trzecie – działania mobbingowe przyjmują formę nękania psychicznego, tylko sporadycznie fizycznego.

Ofiarą mobbingu może stać się każdy. Należy jednak wyróżnić dwa typy osobowe pracowników, którzy częściej niż inni ulegają takiej przemocy. Z jednej strony, są to osoby o słabszej indywidualności, uległe, niepewne, bezradne. Z drugiej – osoby bardzo inteligentne, kreatywne, wyróżniające się. Swoją postawą zagrażają niepewnym swej wartości lub spragnionym awansu współpracownikom.

Ogólnie możemy rozróżnić trzy grupy skutków mobbingu. Po pierwsze, wystąpić mogą negatywne następstwa zdrowotne, np. jadłowstręt, schorzenia żołądka i układu pokarmowego, zakłócenia pracy serca, zakłócenia snu, bóle głowy, nerwice, depresja,

a nawet, w najgorszych sytuacjach, skłonności samobójcze. Negatywne skutki można również odnotować w sferze społecznej: koszty leczenia, rehabilitacji lub świadczeń związanych z przejściem na wcześniejszą emeryturę. Po drugie, mobbing niszczy prawidłowe relacje z innymi współpracownikami, obniża morale i motywację do pracy. Po trzecie, mobbing niesie ze sobą skutki ekonomiczne, przede wszystkim koszty ponoszone przez placówkę z tytułu: nieobecności pracowników spowodowanych chorobą, zmniejszenie efektywności pracy i osiągnięć ofiar mobbingu, błędne decyzje, wypłacanie odszkodowań ofiarom mobbingu itd.

Przeciwdziałanie mobbingowi w pracy

Jakość stosunków międzyludzkich panujących w placówce w dużym stopniu zależy od dobrej woli i determinacji dyrektora. Kodeks pracy nakłada na dyrektora, jako pracodawcę, obowiązek przedsięwzięcia działań udaremniających mobbing. W praktyce realizacja tego obowiązku opiera się na kilku działaniach, wśród których należy wymienić:

1. Tworzenie właściwych warunków pracy zapewniających wysoki poziom bezpieczeństwa wszystkim pracownikom szkoły, zarówno pedagogicznym, jak i niepedagogicznym.
2. Budowanie odpowiedniej kultury organizacyjnej nakierowanej na współpracę pomiędzy pracownikami i ograniczenie możliwości popełniania jakichkolwiek nadużyć między pracownikami.
3. Systematyczne szkolenie pracowników z zakresu rozwiązywania konfliktów i zasad efektywnej komunikacji w środowisku pracy.
4. Opracowanie przejrzystych procedur zgłaszania i rozpatrywania skarg dotyczących stosowania mobbingu lub innych form przemocy wobec pracownika oraz określenie kar grożących za psychiczne znęcanie się nad współpracownikami.
5. Tworzenie procedur dokumentowania zachowań o charakterze mobbingowym.

Jakie roszczenia przysługują ofierze mobbingu? Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownik, który na skutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznałą krzywdę. Ponadto pracownik, który na skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, może dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (943 § 4 K.p.). Jednak uprawnienie to zostało ograniczone jedynie do pracowników, których wiązała z pracodawcą umowa o pracę, nie zostały nim natomiast objęte osoby świadczące pracę na podstawie np. powołania, mianowania czy spół-

dzielczej umowy o pracę. W tym przypadku można dochodzić roszczeń na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, w szczególności przepisów dotyczących ochrony dóbr osobistych oraz odpowiedzialności za czyny niedozwolone.

Udowodnienie faktu, że pracownik podlegał mobbingowi, leży po stronie pracownika. Samo twierdzenie, że padł ofiarą mobbingu, nie wystarczy, musi jeszcze przedstawić dowody. Udowodnić mobbing jest trudno. Sprawca często działa dyskretnie, starając się dodatkowo wrogo nastawić dyrektora placówki lub współpracowników do nękanego pracownika. Istnieje więc duże prawdopodobieństwo, że ofiara będzie miała problem ze znalezieniem świadków.

W celu udowodnienia mobbingu pracownik powinien zbierać dokumentację świadczącą o poddawaniu go takim praktykom. Pracownik może również nagrać sytuacje świadczące o mobbingu, np. przy użyciu telefonu komórkowego. W przypadku kłopotów zdrowotnych spowodowanych mobbingiem, pracownik powinien zbierać odpowiednią dokumentację medyczną, która może stanowić dowód, że doznał uszczerbku na zdrowiu. W celach dowodowych należy również zachować rachunki za leki oraz wizyty u lekarza lub terapeuty.

Najbardziej narażone na działania mobbingowe są dzieci różniące się od swoich rówieśników.

Odmienność ta może dotyczyć np. wzrostu, włosów, stylu ubierania się, zachowania. Ofiarami stają się prymusi szkolni, dzieci mniej sprawne fizycznie, jękające się, otyłe itd. Narażone są też dzieci spokojne, ciche, słabsze psychicznie, które nie potrafią same się bronić, przeciwstawić się sprawcy mobbingu.

Mobbing wśród uczniów

Zjawisko mobbingu pojawia się niestety również w relacjach między uczniami. Może przyjmować charakter działania bezpośredniego, polegającego na widocznych, otwarcie agresywnych lub negatywnych zachowaniach (werbalnych i fizycznych) skierowanych przeciw uczniom, lub charakter pośredni, polegający na wyizolowaniu

ucznia z klasy, doprowadzeniu do wyobcowania i odrzucenia z grupy rówieśniczej. Z mobbingiem możemy mieć do czynienia wówczas, gdy uczeń nie jest dopuszczany do wspólnych zabaw, nie ma przyjaciół w klasie.

Najbardziej narażone na działania mobbingowe są dzieci różniące się od swoich rówieśników. Odmiennosc ta może dotyczyć np. wzrostu, włosów, stylu ubierania się, zachowania. Ofiarami stają się prymusi szkolni, dzieci mniej sprawne fizycznie, jękające się, otyłe itd. Narażone są też dzieci spokojne, ciche, słabsze psychicznie, które nie potrafią same się bronić, przeciwstawić się sprawcy mobbingu.

W walce z patologicznymi zjawiskami na terenie szkoły najważniejsza jest świadomość istnienia problemu, jego rozpoznanie i zaangażowanie na rzecz jego rozwiązania. Poniżej przedstawiam metody zaradcze (opracowane przez Dana Olweusa w książce *Mobbing – fala przemocy w szkole. Jak ją powstrzymać?*, przeł. Daniel Jastrun, Warszawa 2007), mające na celu ograniczenie lub całkowite wyeliminowanie mobbingu w szkole i poza nią, zapobieganie powstawaniu tego rodzaju problemów oraz doskonalenie relacji koleżeńskich i poprawę atmosfery w szkole.

Środki zaradcze na poziomie szkoły: analiza sytuacji (przeprowadzenie ankiety wśród uczniów); dzień poświęcony problemowi mobbingu w szkole (zamiast zwykłych lekcji); większa kontrola podczas przerwy (dyżury), częstsze interwencje nauczycieli; więcej ciekawych zajęć pozalekcyjnych; uruchomienie szkolnego telefonu zaufania; ogólnoszkolne zebranie rodziców; doskonalenie i samodoskonalenie nauczycieli (grupy rozwojowe); współpraca z rodzicami.

Środki zaradcze na poziomie klasy: regulamin klasowy zawierający normy postępowania zapobiegające mobbingowi (zawierający wyjaśnienie problemu, nagrody i sankcje); godzina wychowawcza; gry, zabawy, literatura; nauka przez współpracę (grupie uczniów powierza się wspólne zadanie); wspólne zajęcia wzmacniające więzi między uczniami; zebranie rodziców, indywidualne rozmowy.

Środki zaradcze na poziomie jednostki: oficjalne rozmowy ze sprawcami i ofiarami mobbingu; rozmowy z rodzicami uczniów, których problem dotyczy, ewentualnie także w obecności dzieci; uwzględnienie propozycji nauczyciela i rodziców dotyczących udzielenia pomocy ofiarom, względnie ich prześladowcom; pomoc ze strony „neutralnych” uczniów; pomoc i wsparcie dla rodziców ze strony szkoły; fachowa pomoc psychologa (psychoterapeuty) dla rodziców i uczniów szykanowanych, a także szykanujących; zmiana klasy lub szkoły (tylko wtedy, gdy podjęcie wielu środków zaradczych nie przynosi efektu).

Zakończenie

Mobbing jest problemem, wobec którego nie wolno przejść obojętnie. Działania profilaktyczne w szkole powinny być planowane i mieć charakter długofalowy. Ważne jest, aby profilaktyka agresji znalazła swoje stałe miejsce w programach wychowania i nauczania. Istnieje konieczność właściwego przygotowania kadry pedagogicznej szkoły. Istotne, by nauczyciele posiadali wiedzę z zakresu profilaktyki zachowań ryzykownych, mieli świadomość własnych postaw i ograniczeń wobec podejmowanej problematyki oraz posiadali umiejętności i kompetencje interpersonalne.