

Jan Łysek

Bullying i mobbing w szkole

Nauczyciel i Szkoła 1 (51), 119-129

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Jan ŁYSEK

Górnośląska Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Kardynała Augusta Hłonda
w Mysłowicach

Bullying i mobbing w szkole

Słowa kluczowe

Bullying, mobbing, przemoc, przymus, zachowania agresywne, stygmatyzacja.

Streszczenie

Bullying i mobbing w szkole

Coraz częściej nie dokonuje się rozróżnienia między pojęciami bullying i mobbing, używając obu terminów zamiennie. Mobbing oznacza prześladowanie i można go odnieść do prześladowania ucznia w szkole lub do prześladowania nauczyciela w zakładzie pracy.

Istotne jest ujęcie mobbingu w polskim prawie pracy, gdyż pracownicy często mylą mobbing z dyskryminacją oraz nie potrafią wskazać żadnego kryterium dyskryminacyjnego. Pracodawcy natomiast próbują rozwiązać problem wyboru działań, jakie powinni zastosować, aby zrealizować ustawowy obowiązek przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji.

Mobbing w szkołach częściej dotyczy uczniów niż nauczycieli. Istotne są: znajomość istoty i cech mobbingu, informacje o ofiarach oraz o sprawcach mobbingu, wiedza na temat przyczyn i skutków mobbingu oraz podejmowanie działań profilaktycznych dotyczących mobbingu, czyli kompetentne stosowanie właściwych strategii.

Key words

Bullying, mobbing, violence, coercion, aggressive behavior, stigma.

Summary

Bullying and Mobbing in schools

Increasingly, no distinction is made between the concepts of bullying and mobbing, using both terms interchangeably. Mobbing is harassment and it can be applied to the harassment of a student at school or teacher harassment in the workplace.

It is important to approach bullying in the accordance to Polish labor law, because people often confuse bullying and discrimination yet cannot point to any discriminatory criteria in particular. Employers are trying to solve the problem of selecting the actions they should take to fulfill a statutory obligation to combat all forms of discrimination.

Mobbing in schools affects students more often than teachers. The following are important: understanding the nature and characteristics of mobbing, providing information about who the victims and perpetrators of harassment are, learning about the causes and effects of mobbing and taking action towards the prevention of mobbing which means competently implementing the appropriate strategies.

Termin *bullying* utworzono od angielskiego słowa *bully* oznaczającego: tyra-
na, osobę znęcającą się nad słabszymi, a także „znęcać się”, „zmuszać siłą”,
„terroryzować”. Początkowo odnoszono go do przemocy występującej wśród

uczniów w środowisku szkolnym, gdzie agresywne działania grupy ukierunkowane na jedną osobę przypominały niektóre sytuacje, powstające w organizacji. Obecnie jednak większość badaczy nie dokonuje rozróżnienia między pojęciami „byllying” i „mobbing”, używając obu terminów zamiennie¹. Określenie „lobbing” używane jest coraz częściej przy opisywaniu wrogich działań w środowisku szkolnym².

„Mobbing” to termin wywodzący się z języka angielskiego od słowa "mob", co oznacza tłum, natłok, banda oraz napastowanie i obleganie.

Termin „mobbing” w odniesieniu do zachowań występujących w grupach społecznych użył jako pierwszy szwedzki naukowiec Peter-Paul Heinemann (lekarz i naukowiec, który termin mobbing zastosował do opisanego wrogich zachowań dzieci w szkołach i w 1972 roku opublikował pierwszą książkę na temat mobbingu).

Mobbing oznacza prześladowanie i można go odnieść do prześladowania ucznia w szkole³ lub do prześladowania nauczyciela w zakładzie pracy⁴.

Mobbing może być działaniem bezpośrednim lub niebezpośrednim, tj. takim, w którym ofiara nie ma bezpośredniego kontaktu z osobą stosującą mobbing, a jedynie jest narażona na skutki jej zamierzonych działań⁵.

W mobbingu wyróżnia się następujące taktyki:

- taktykę upokorzenia (nieuzasadniona krytyka, zniesławienie, wyśmiewanie, nieodpowiednie żarty, obraźliwe gesty, sarkazm, publiczne krytykowanie wyglądu),
- taktykę zastraszenia (zakaz robienia przerw pod groźbą utraty pracy, groźby ustne, używanie wulgaryzmów, stosowanie przemocy fizycznej, przymusowe zostawanie po godzinach pracy, zastraszanie zwolnieniem z pracy),
- taktykę pomniejszenia kompetencji,
- taktykę izolacji,
- taktykę poniżania,
- taktykę utrudniania wykonywania pracy.

Pojęcie mobbingu w polskim prawie pracy jest relatywnie nowym. Z tego też względu nie ma wystarczająco jasnych i ugruntowanych powszechną praktyką kryteriów, według których możliwe byłoby rozdzielenie zjawiska mobbingu od następujących atrybutów pracodawcy lub przełożonego: egzekwowanie poleceń, egzekwowanie dyscypliny lub możliwość kształtowania preferowanych postaw i zachowań międzyludzkich w środowisku pracy.

¹ W. Matuszyński, *O źródłach i sposobach przewycięzania mobbingu w organizacji*, http://mobbing.most.org.pl/publikacja_3.htm

² D. Olweus, *Mobbning – fala przemocy w szkole. Jak ją powstrzymać?*, Warszawa 2007.

³ K. E. Dambach, *Mobbing w szkole. Jak zapobiegać przemocy*, Gdańsk 2003.

⁴ D. Zapf, *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*, „International Journal of Manpower” 1999, vol. 20, nr 1-2.

⁵ A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004.

Polska przystępując do Unii Europejskiej, w której dynamicznie rozwijają się przepisy antydyskryminacyjne, implementowała tym samym wszelkie przepisy precyzujące takie pojęcia jak: dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing, zmuszanie do dyskryminacji, odwrócenie ciężaru dowodu w postępowaniu o nierówne traktowanie oraz zakaz działań represyjnych wobec pracowników dochodzących swoich praw naruszonych mobbingiem i dyskryminacją.

W prawodawstwie polskim według art. 94³ § 2. Kodeksu pracy (K.p.) 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.

Istotnym jest fakt, iż osobą dopuszczającą się mobbingu nie musi być pracodawca, lecz może to być przełożony lub współpracownik.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ § 1. K.p.).

Art. 94³ § 3 K.p. jest podstawą odpowiedzialności pracodawcy i daje pracownikowi możliwość dochodzenia zadośćuczynienia pieniężnego od pracodawcy za utratę zdrowia spowodowaną mobbingiem. Przedstawione zadośćuczynienie nie zostało określone w Kodeksie pracy, dlatego na podstawie art. 300 K.p. stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego (art. 445 K.c. oraz art. 444 K.c.). Dodatkowo, jeżeli mobbing był przyczyną rozwiązania umowy o pracę, pracownikowi przysługuje prawo dochodzenia od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 94³ §4. K.p.).

Ustawą regulującą materię związaną z mobbingiem, dyskryminacją i równym traktowaniu w zatrudnieniu jest ustawa Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r.

Kwestie związane z tymi zjawiskami poruszają również inne akty prawne, np. ustawa Kodeks cywilny z 23 kwietnia 1964 r., ustawa Kodeks postępowania cywilnego z 17 listopada 1964 r., ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy z 6 marca 1981 r. i inne.

Aspekt prawny przedstawia się zatem następująco:

- ustawa Kodeks pracy z dn. 26 czerwca 1974 r.: art. 15 (Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy), art. 94 pkt 10 (Szczególny obowiązek pracodawcy wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego), art. 94³ (Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi, rozczenia pracownika w przypadku mobbingu), art. 111 (Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy), art. 207 (Odpowiedzialność pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy);
- ustawa Kodeks cywilny z dn. 23 kwietnia 1964 r.: art. 415 (Kto z winy swojej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawie-

- nia), art. 445 (Sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę), art. 448 (W razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia);
- ustawa Kodeks postępowania cywilnego z dn. 17 listopada 1964: art. 189 (Powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny);
 - ustawa Kodeks karny z dn. 6 czerwca 1997: art. 151 (Doprowadzenie namową lub przez udzielenie pomocy do targnięcia się na własne życie), art. 156 (Spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu), art. 157 (Spowodowanie naruszenia czynności narządu ciała lub rozstroju zdrowia), art. 190 (Groźba), art. 191 § 1 (Stosowanie przemocy lub groźby bezprawnej), art. 207 (Znęcanie się fizyczne lub psychiczne), art. 212 § 1 i § 2 (Pomówienie osoby), art. 216 § 1 i § 2 (Znieważenie), art. 217 § 1 (Uderzenie lub inne naruszenie nietykalności cielesnej), art. 218 § 1 i § 2 (Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika), art. 219 (Nie zgłoszenie lub zgłoszenie nieprawdziwych danych do organu ubezpieczeń społecznych), art. 220 § 1 (Nie dopełnienie obowiązków BHP poprzez narażenie na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub powstania ciężkiego uszczerbku na zdrowiu), art. 267 (Pozyaskiwanie informacji bez uprawnienia), art. 268 (Niszczenie, uszkodzenie, usuwanie lub zmienianie zapisu istotnej informacji lub utrudnianie zapoznania się z nią przez osobę uprawnioną).

Od 1 stycznia 2004 r. pojęcie mobbingu zostało wprowadzone do Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek zwalczania mobbingu w swoim zakładzie pracy, a mobbowany (dręczony) pracownik może dochodzić odszkodowania od pracodawcy [Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 14 listopada 2003 roku (Dz. U. 2003, nr 213, poz. 2081)].

Pomimo tego że przepisy dotyczące mobbingu i dyskryminacji funkcjonują w polskich warunkach już od kilku lat, znajomość tego tematu nie jest duża, a stosowanie przepisów budzi sporo wątpliwości ze względu na nieostre pojęcia, którymi się tutaj operuje. Pracownicy często myślą mobbing z dyskryminacją oraz nie potrafią wskazać żadnego kryterium dyskryminacyjnego. Pracodawcy natomiast próbują rozwiązać problem wyboru działań, jakie powinni zastosować, aby zrealizować ustawowy obowiązek przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji.

Międzynarodowa Organizacja Pracy w sporządzonych na jej zlecenie ekspertryzach wymienia kilkadziesiąt zachowań, mogących wyczerpać znamiona przemocy w miejscu pracy. Są to m.in. groźby, obrażanie, stosowanie ostracyzmu, niegrzeczne gesty, przeklinanie, krzyki, popychanie oraz inne formy przemocy fizycznej, a mobbing mogą stanowić następujące zachowania:

- nieuzasadniona krytyka,
- publiczne upokarzanie i publiczne nagany,
- niejednoznaczne polecenia,
- straszenie zwolnieniem z pracy,
- niemożliwe do realizacji nieprzekraczalne terminy wykonania polecenia,
- niejednoznaczne polecenia,
- przymusowe zostawanie po godzinach pracy,
- przymus pracy w urągających warunkach,
- przydzielanie bezsensownych zadań do wykonania,
- rozpowszechnianie złośliwych plotek,
- obelżywe listy i e-maile,
- terror telefoniczny,
- wrogie spojrzenia.

W. Muszalski⁶ wskazuje pięć przykładowych grup zjawisk, które odpowiadają przesłankom kodeksowego pojęcia mobbingu. Są to:

- oddziaływania utrudniające możliwości komunikowania się,
- oddziaływania zaburzające stosunki społeczne,
- działania mające na celu zaburzenie społecznego odbioru osoby,
- działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej,
- działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary.

W ostatnich latach mobbing w szkołach stał się bardzo poważnym problemem⁷. Mobbing w szkole może dotyczyć uczniów lub nauczycieli⁸. Szkoła jest miejscem wielu nieporozumień, frustracji i konfliktów⁹. Ponieważ cele, jakie ma ona realizować, są bardzo ważne zarówno z punktu widzenia nauczycieli, jak i uczniów, ich realizowanie wiąże się z poczuciem odpowiedzialności i presji¹⁰. Nawet w placówce, w której udało się społeczności szkolnej wypracować przyjazny klimat, od czasu do czasu mogą zdarzyć się nieprzyjemne sytuacje¹¹. Dla odróżnienia odosobnionych aktów wrogości lub agresji od mobbingu, istotna jest ocena systematyczności ich występowania.

Mobbing w szkole zdecydowanie częściej dotyczy uczniów niż nauczycieli.

Aby można było mówić o przejawach mobbingu muszą wystąpić następujące cechy:

⁶ W. Muszalski, *Ubezpieczenie społeczne. Podręcznik akademicki*, Warszawa 2008.

⁷ M. Karkowska, W. Czarnecka, *Przemoc w szkole*, Kraków 2000.

⁸ E. Brodacka-Adamowicz, *Mobbing to prześladowanie w szkole*, „Edukacja i Dialog” 2002, nr 3.

⁹ J. Sztumski, *Konflikty społeczne i negocjacje jako sposoby ich przewycięzania*, Częstochowa 2000.

¹⁰ K. Zajdel, *Mobbing w szkole i w domu*, „Edukacja i Dialog” 2003, nr 10.

¹¹ S. Guerin, E. Hennessy, *Przemoc i prześladowanie w szkole: skuteczne przeciwdziałanie agresji wśród młodzieży*, Gdańsk 2004.

- prześladowanie ofiary przez sprawcę mobbingu musi trwać przez dłuższy czas (zjawisko musi mieć charakter ciągły i trwać co najmniej pół roku),
- mobbing ma charakter celowy (czyli sprawcy chodzi o wyłączenie ofiary z grupy koleżeńskiej lub zepsucie jej opinii, a sprawca mobbingu ma nad ofiarą przewagę psychiczną lub fizyczną).

Ofiarą mobbingu może stać się każdy uczeń, ale na największe ryzyko narażeni są ci, którzy są „inni” od swoich rówieśników. Ta inność może dotyczyć wzrostu, koloru skóry, włosów, stylu ubierania się lub zachowania. Ofiarami stają się prymusi szkolni, niezdary klasowe, uczniowie mniej sprawne fizycznie, jękający się lub otyli.

Narażeni są też uczniowie spokojni, cisi, otaczani w domu nadopiekuńczością, słabi psychicznie, ci, którzy nie potrafią sami obronić się lub przeciwstawić sprawcy mobbingu.

Najczęściej sprawcami mobbingu (mobberami) są uczniowie agresywni w stosunku do kolegów i do dorosłych, mający potrzebę dominowania i tyranizowania innych. W porównaniu ze swoimi ofiarami są silniejsi zarówno psychicznie jak i fizycznie. Bardzo często grożą, wyszydają, wyśmiewają się i są prowodyrami wszelkiego rodzaju zaczepek¹². Uczniowie tacy wykazują niski poziom empatii. Oprawcami mobbingu są częściej chłopcy niż dziewczęta.

Mobbing zazwyczaj rozpoczyna się bardzo niewinnie. W każdej klasie można znaleźć „kozła ofiarnego”¹³. Początkowo są to drobne, pojedyncze zaczepki ze strony sprawcy mobbingu, tzw. „badanie terenu”. Agresor sprawdza, jak reaguje na atak ofiara i czy jest jakiejkolwiek zainteresowanie ze strony kolegów z klasy. Jeżeli ofiara jest bierna na ataki i nie umie się sama obronić oraz nie ma obrońców, do zaczepek dołączają się inne formy mobbingu – plotki, publiczne poniżanie, przemoc fizyczna, itd. Z czasem ofiara ma świadomość, że stała się źródłem śmiechu i szykan koleżanek oraz kolegów. Uczeń utwierdza się w przekonaniu, że jest gorszy, odrzucony i najczęściej zaczyna izolować się od grupy. Nie zabiera głosu na lekcjach, sam siada w ławce i sam się bawi. Za wszelką cenę chce być jak najdalej od sprawcy mobbingu i dlatego, przed wyjściem do szkoły, często symuluje różne choroby.

W mobbingu można zatem wyróżnić trzy fazy:

- faza początkowa (dziecko szykanowane przez rówieśników próbuje się bronić; polega to na uleganiu oprawcom, wykonywaniu ich poleceń, przynoszeniu lub zdobywaniu dla nich żądanych rzeczy; im bardziej dziecko jest spolegliwe, tym bardziej znęcają się nad nim psychicznie; w tej fazie tylko spostrzegawczy nauczyciel lub rodzic zauważą, że dzieje się coś złego, bo w klasie z pozoru wszystko wygląda normalnie),
- faza mobbingu stabilnego (ofiara ma już na stałe przypisaną rolę „kozła ofiarnego”; małe dzieci symulują wtedy choroby, aby zostać w domu

¹² J. Łysek, *Zachowania agresywne uczniów*, „Nauczyciel i Szkoła” 2000, nr 2.

¹³ J. Łysek, *Stygmatyzacja uczniów w szkole*, „Nauczyciel i Szkoła” 2009, nr 3-4.

a starsze – bardzo często uciekają z lekcji; pierwszym niepokojącym sygnałem jest to, że dziecko podczas lekcji siedzi samo i nie bierze udziału w zabawach rówieśników, a czasami kompensuje sobie taką sytuację próbą pokazania swojej wiedzy i próbą zbliżenia się do nauczyciela, co często zwiększa agresję oprawców; nauczyciel zazwyczaj nie ma możliwości poznania sprawy poprzez rozmowy z uczniami, a dziecko prześladowane nie przyzna się do tego, gdyż byłoby to w jego odczuciu przyznanie się, że istnieje jakiś problem; osoby prześladowane w ogóle nie widzą problemu; ofiary mobbingu w tej fazie czasami podejmują starania, by zintegrować się z grupą przez próbę budowania więzi z jednym z uczniów, ale najczęściej to się nie udaje, gdyż przeciwni członkowie grupy boją się, że sami staną się ofiarami),

- faza ucieczki osoby represjonowanej (stałe wagary lub przeniesienie się do innej szkoły; może to być również ucieczka wewnętrzna – całkowite izolowanie się od klasy i oddawanie się marzeniom).

Tymczasem rodzice mogą być przekonani, że ich dziecko rzeczywiście jest chore, bo mogą u niego wystąpić objawy takie jak złe samopoczucie, stan podgorączkowy, wymioty, bóle głowy lub żołądka. Wszystko to jest związane z reakcją obronną organizmu na stres.

Starsi uczniowie w nieskończoność nie mogą udawać objawów chorobowych, a zatem wybierają inną formę ucieczki przed mobbingiem, np. wagary.

Niestety, nauczyciele i rodzice często mają kłopoty z rozpoznaniem mobbingu, m.in. dlatego, że:

- mobbing to przemoc, która nie pozostawia śladów zewnętrznych na ciele, lecz są to „rany” psychiczne¹⁴,
- ofiara żyje w ciągłym strachu przed sprawcą mobbingu i dlatego nie ma odwagi przełamać swojego lęku i poinformować nauczyciela lub rodziców o problemie,
- ofiara żyje w przekonaniu, że jest „gorsza” i w zasadzie wstydzi się poza szkołą poinformować innych o kłopotach,
- często sami nauczyciele są prowodyrami do zaistnienia mobbingu, wyśmiewając lub poniżając ucznia na forum klasy,
- świadkowie mobbingu są objęci „zmową milczenia”, co jest podyktowane faktem, że boją się zaczepek ze strony sprawcy; są świadomi, że donosząc nauczycielowi, sami mogą stać się ofiarą mobbera,
- brak zainteresowania ze strony rodziców, bagatelizowanie problemu, kiedy dziecko chce i zaczyna mówić o swoich problemach.

Mobbing prowadzi do określonych skutków. Najczęściej są to:

- następstwa psychiczne: depresja, nerwice, natręctwa, zakłócenia koncentracji, próba samobójcza¹⁵,

¹⁴ S. Forward, *Szantaż emocjonalny*, Gdańsk 1999.

¹⁵ J. Łysek, *Zagrożenia negatywnego wpływu na dzieci i młodzież*, „Nauczyciel i Szkoła” 2008, nr 1-2.

- następstwa psychosomatyczne: jadłowstręt, schorzenia żołądka i układu pokarmowego, zakłócenia pracy serca i oddechu, zakłócenia snu, nadmierne napięcie mięśni, bóle głowy.

Mobbingowi należy zatem przeciwdziałać.

Kiedy nauczyciel zdecyduje się na rozpoczęcie rozmowy z klasą, musi się liczyć z następującymi, typowymi reakcjami uczniów:

- „u nas nikt nikogo nie prześladowa”,
- „wszyscy się dobrze bawią, a X jest po prostu przewrażliwiony”,
- „pewnie, trochę sobie używamy na X, ale to tylko zabawa, on sam się z tego śmieje”,
- „X sam jest sobie winien i musiałaby pani słyszeć, jak on się przechwala i jak podlizuje się innym nauczycielom”,
- „uważa się za lepszego od nas”.

Rola nauczyciela nie jest więc łatwa¹⁶, tym bardziej, że ważniejszy od realizacji celów społecznych jest przecież obowiązek chronienia uczniów przed psychicznymi i fizycznymi urazami, do których może doprowadzić mobbing. Rzadko kto zdaje sobie sprawę z rozmiarów lęku przed grupą, lęku przed ludźmi, nieufności, zazdrości i niezyczliwości, które są rezultatem doświadczania mobbingu w szkole.

Główne kierunki działań skupiać się powinny wokół kwestii poprawy sytuacji ofiary¹⁷. Wskazane są zatem następujące strategie antymobbingowe¹⁸:

- rozmowa z ofiarą mobbingu,
- włączanie outsidera do grupy,
- omówienie mobbingu z klasą.

Aby przeprowadzić „rozmowę z ofiarą mobbingu”, należy spełnić dwa warunki: po pierwsze – uczeń musi mieć zaufanie do nauczyciela, w przeciwnym razie będzie się bał otworzyć przed nim; po drugie – nauczyciel musi lubić ucznia, inaczej nie będzie mógł mu pomóc.

Ponadto, należy unikać podczas takiej rozmowy:

- pocieszania w stylu: „nie przejmuj się, następnym razem wybiorą sobie kogoś innego, a ciebie zostawią w spokoju”,
- pochwał typu: „i tak jesteś lepszy od nich”,
- bagatelizowania w stylu: „tak źle przecież nie było, każdy bywa kiedyś wystawiony na takie żarty”,
- ganienia i postaw mentorskich typu: „zastanów się w domu, czy sam nie dałeś powodu do takich zachowań”.

Nauczyciel powinien aktywnie słuchać i umiejętnie kierować rozmową, aby jak najwięcej dowiedzieć się o uczuciach ofiary, jakie jest jej widzenie panujących w klasie układów, jej spostrzeżenia i krzywdy, jakich doznaje, gdyż

¹⁶ J. Łysek, *Rola nauczyciela w rozwiązywaniu konfliktów między uczniami*, „Nauczyciel i Szkoła” 1999, nr 2.

¹⁷ B. Grabowska, *Psychoterror w pracy. Jak zapobiegać i jak sobie radzić z lobbieniem*, Gdańsk 2003.

¹⁸ I. Konewka, *Mobbing w szkole*, <http://www.sp3.rogozno.pl/pdf/mobbing.pdf>.

wszystko to stanowi bazę dla dalszych środków zaradczych. Nauczyciel musi również uzyskać akceptację ofiary na rozmowę z klasą.

„Włączanie outsidera do grupy” może odbywać się poprzez:

- dowartościowywanie ucznia, np. powierzanie mu zadań, które dobrze opanował (jeżeli dobrze rysuje, prosić o wykonanie planszy lub plakatu niezbędnego do lekcji; jeżeli szybko liczy, podkreślać tę umiejętność pytając, czy już obliczył, co będzie oznaczało, że nauczyciel ma do niego zaufanie, a podany wynik obowiązuje wszystkich); ważne tu jest, aby ujawniać mocne strony ucznia i wzmacniać je;
- wspólne akcje klasy (przygotowanie apelu przez uczniów, podczas którego każdy ma jakiś zadanie do wykonania; zorganizowanie współzawodnictwa z inną klasą wymagającego współdziałania wszystkich uczniów; praca nad projektem w 2-6 osobowych zespołach); fundamentalną zasadą jest to, że nauczyciel tak powinien dobrać zadania, by podczas ich realizacji konieczna była współpraca między członkami grupy; w grupie powinni znaleźć się uczniowie mniej i bardziej zdolni; należy przy tym pamiętać, że uczeń dyskryminujący innych musi być w grupie z osobami silnymi, czującymi się pewnie, nie dającymi się tyranizować i dopiero po jakimś czasie można podjąć decyzję o umieszczeniu ofiary i mobbera w jednym zespole;
- organizowanie zajęć pozalekcyjnych jako czynnika integrującego klasę i wzmacniającego poczucie wspólnoty (przyjęcia klasowe, wieczorki, wigilie, wyjazdy do kina, teatru, biwaki, wycieczki, itp.).

„Omówienie mobbingu z klasą” to jedno z najtrudniejszych zadań, jakie staje przed nauczycielem¹⁹. Bardzo często mówienie z klasą wprost o zjawisku okazuje się niemożliwe, ponieważ uczniowie bronią się przed tym. Szansę powodzenia ma rozmowa w grupie, w której:

- wiele osób sprzeciwia się mobbingowi,
- atmosfera w klasie jest na tyle otwarta, że można sobie pozwolić na krytykę,
- mobbing jest raczej kwestią przyzwyczajenia i służy rozrywce,
- wszyscy rozumieją, że ich zachowanie było złe, a sprawcy nie zdawali sobie sprawy ze skutków swojego działania dla osoby będącej obiektem ich ataków.

Nauczyciel powinien wtedy skoncentrować się na:

- rodzajach mobbingu,
- cierpieniach przez niego powodowanych,
- strukturze hierarchii grupowej,
- funkcjonowaniu zamkniętego koła akcji i reakcji,
- skutkach mobbingu.

Istotne jest, by uczniowie umieli wczuć się w rolę ofiary mobbingu.

¹⁹ K. Kmiecik-Baran, *Młodość i przemoc: mechanizmy socjologiczno-psychologiczne*, Warszawa 2000.

Ważna jest również rola rodziców i ich zachowań dotyczących zjawiska mobbingu.

Najważniejszą sprawą jest otwartość na problemy naszych dzieci. Jeżeli dziecko informuje o zaczepkach mających miejsce w przedszkolu, szkole czy na podwórku, trwające dłuższy okres czasu, nie należy bagatelizować problemu, lecz porozmawiać z dzieckiem, nie krzycząc oraz nie potępiając, że dopiero teraz informuje o swoich problemach.

Następnie należy porozmawiać z wychowawcą klasy, z pedagogiem szkolnym i z rówieśnikami dziecka. Jeżeli dziecko stało się ofiarą mobbingu, należy je wspierać i podtrzymywać na duchu oraz dążyć do tego, by odzyskało wiarę w siebie.

Jeżeli mobbing trwał długo, a dla dziecka sam widok sprawcy jest traumatyczny, można udać się z dzieckiem do psychologa lub psychiatry dziecięcego, porozmawiać z wychowawcą i dyrektorem szkoły albo nawet przenieść dziecko do innej klasy lub szkoły.

Jeżeli szkoła nie zajmie się walką z mobbingiem, można udać się do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą (Kuratorium Oświaty) z wnioskiem o zbadanie sprawy naszego dziecka i dokonanie oceny działalności szkoły w zakresie rozwiązania problemu.

W szczególnie trudnych sytuacjach można wysłać petycję do Rzecznika Praw Dziecka RP (00-450 Warszawa, ul. Przemysłowa 30/32, telefon: (22) 583 66 00, fax: (22) 583 66 96, adres poczty elektronicznej: rpd@brpd.gov.pl; biuro czynne od poniedziałku do piątku w godzinach 08.15 - 16.15)²⁰.

Bibliografia

- Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Warszawa 2004.
- Brodacka-Adamowicz E., *Mobbing to prześladowanie w szkole*, „Edukacja i Dialog” 2002, nr 3.
- Dambach K. E., *Mobbing w szkole. Jak zapobiegać przemocy*, Gdańsk 2003.
- Forward S., *Szantaż emocjonalny*, Gdańsk 1999.
- Grabowska B., *Psychoterror w pracy. Jak zapobiegać i jak sobie radzić z mobbingiem*, Gdańsk 2003.
- Guerin S., Hennessy E., *Przemoc i prześladowanie w szkole: skuteczne przeciwdziałanie agresji wśród młodzieży*, Gdańsk 2004.
- Karkowska M., Czarnecka W., *Przemoc w szkole*, Kraków 2000.
- Kmieciak-Baran K., *Młodzież i przemoc: mechanizmy socjologiczno-psychologiczne*, Warszawa 2000.
- Konewka I., *Mobbing w szkole*, <http://www.sp3.rogozno.pl/pdf/mobbing.pdf> [dostęp: 31.01.2012].
- Łysek J., *Rola nauczyciela w rozwiązywaniu konfliktów między uczniami*, „Nauczyciel i Szkoła” 1999, nr 2.

²⁰ Rzecznik Praw Dziecka RP, <http://www.brpd.gov.pl>

- Łysek J., *Stygmatyzacja uczniów w szkole*, „Nauczyciel i Szkoła” 2009, nr 3-4.
- Łysek J., *Zachowania agresywne uczniów*, „Nauczyciel i Szkoła” 2000, nr 2.
- Łysek J., *Zagrożenia negatywnego wpływu na dzieci i młodzież*, „Nauczyciel i Szkoła” 2008, nr 1-2.
- Matuszyński W., *O źródłach i sposobach przewycięzania mobbingu w organizacji*, http://mobbing.most.org.pl/publikacja_3.htm [dostęp: 04.02.2012].
- Muszalski W., *Ubezpieczenie społeczne. Podręcznik akademicki*, Warszawa 2008.
- Olweus D., *Mobbing – fala przemocy w szkole. Jak ją powstrzymać?*, Warszawa 2007.
- Rzecznik Praw Dziecka RP, <http://www.brpd.gov.pl> [dostęp: 04.02.2012].
- Sztumski J., *Konflikty społeczne i negocjacje jako sposoby ich przewycięzania*, Częstochowa 2000.
- Zajdel K., *Mobbing w szkole i w domu*, „Edukacja i Dialog” 2003, nr 10.
- Zapf D., *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*, „International Journal of Manpower” 1999, vol. 20, nr 1-2.