

УДК 37.091.3:159.9:343.9

[https://doi.org/10.52058/3041-1793-2026-1\(18\)-1366-1375](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2026-1(18)-1366-1375)

Стадник Ірина Юріївна кандидат історичних наук, доцент, завідувач кафедри історії та права, Черкаський державний технологічний університет, м. Черкаси, <https://orcid.org/0000-0003-4946-3658>

Кузнецова Людмила Валеріївна кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри історії та права, Черкаський державний технологічний університет, м. Черкаси, <https://orcid.org/0000-0001-6810-1017>

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ВИКЛИКИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ (ЩО ПОТРІБНО ЗНАТИ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ)

Анотація. Наше суспільство як це не прикро постійно переживає ті, або інші виклики. Саме загострення культурної кризи, відсутність належної підтримки з боку держави, нехтування законами моралі призводять до послаблення ментального здоров'я населення. Людина, перебуваючи в постійному стресі та відчуваючи загрозу з боку інших не може належним чином сконцентрувати свою увагу на тих завданнях та цілях, які ставить перед собою.

Заклади вищої освіти як осередки надання освітніх послуг мають не лише реагувати на вимоги ринку праці та здійснювати підготовку висококваліфікованих фахівців, а й піклуватися про соціально-психологічний та моральний стан усіх учасників освітнього процесу. Інакше кажучи, і викладач і здобувач вищої освіти повинні перебувати в комфортних умовах, де панує доброзичливість та взаємоповага.

В статті авторки висвітлюють загальні питання, що стосуються соціально-психологічних викликів, зокрема: булінгу (цькування, що є розповсюдженим явищем серед молоді у боротьбі за лідерство), мобінгу (цькуванню, притаманному в середині науково-педагогічного колективу, яке негативно позначається на навчально-виховному процесі), босінгу (цькуванню як з боку безпосереднього керівництва та і освітніх менеджерів різних ланок), хейзингу (як різновиду булінгу), кібербулінгу, кібермобінгу та газлайтінгу (омані за допомогою психологічного тиску та психологічного знущання). Авторки розкривають їх походження, акцентують увагу на проявах, що не відразу можна розглядати як негативні явища.

Авторки статті окреслюють загрози не лише для здобувачів вищої освіти як ключової фігури закладу вищої освіти, а й досліджують проблеми негативних явищ, яких можуть зазнати викладачі. Наголошують, що забезпечення ментального здоров'я та створення доброзичливої атмосфери є складовою досягнення передбачених Стандартами вищої освіти результатів навчання.



В статті досліджується нове для нашого суспільства та для закладів вищої освіти безпечне середовище, що має назву – гледінг. Саме завдяки атмосфері добра, запровадження в закладі вищої освіти тижня чи години добра позитивно впливає на формування безконфліктного та сприятливого для навчального процесу середовища.

Ключові слова: заклад вищої освіти, учасники освітнього процесу, конфлікт, булінг, мобінг, хейзинг, кібербулінг, кібермобінг, газлайтінг, босінг, гледінг, освітній процес.

Stadnik Iryna Yuriivna Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of History and Law, Cherkasy State Technological University, Cherkasy, <https://orcid.org/0000-0003-4946-3658>

Kuznetsova Lyudmila Valeriivna Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of History and Law, Cherkasy State Technological University, Cherkasy, <https://orcid.org/0000-0001-6810-1017>

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHALLENGES OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION (WHAT A HIGHER EDUCATION STUDENT NEEDS TO KNOW)

Abstract. Our society, as it is not a pity, is constantly experiencing certain challenges. It is the aggravation of the cultural crisis, the lack of proper support from the state, and the neglect of moral laws that lead to the weakening of the mental health of the population. A person, being in constant stress and feeling threatened by others, cannot properly concentrate his attention on the tasks and goals that he sets for himself.

Higher education institutions as centers for providing educational services must not only respond to the demands of the labor market and train highly qualified specialists, but also take care of the socio-psychological and moral state of all participants in the educational process. In other words, both the teacher and the higher education student must be in comfortable conditions, where goodwill and mutual respect reign.

In the article, the authors highlight general issues related to socio-psychological challenges, in particular: bullying (bullying, which is a common phenomenon among young people in the struggle for leadership), mobbing (bullying inherent within the scientific and pedagogical collective, which negatively affects the educational process), bossing (bullying both from the side of direct management and educational managers of equal levels), hazing (as a type of bullying), cyberbullying, cybermobbing and gaslighting (deception through psychological pressure and psychological mockery). The authors reveal their origins, focus on manifestations that cannot immediately be considered negative phenomena.

The authors of the article outline the threats not only to higher education applicants as a key figure in a higher education institution, but also explore the problems of negative phenomena that teachers may experience. It is emphasized that ensuring mental health and creating a friendly atmosphere are components of achieving the learning outcomes stipulated by the Standards of Higher Education.

The article explores a new safe environment for our society and for higher education institutions, called gliding. It is thanks to the atmosphere of kindness that the introduction of a week or hour of kindness in a higher education institution has a positive effect on the formation of a conflict-free and conducive environment for the educational process.

Keywords: higher education institution, participants in the educational process, conflict, bullying, mobbing, hazing, cyberbullying, cybermobbing, gaslighting, bossing, gliding, educational process.

Постановка проблеми. Одним із сучасних викликів для закладів вищої освіти є створення безпечного освітнього середовища. Під яким варто розуміти не лише актуальне на зараз належним чином облаштоване для навчального процесу укриття, а й середовище в якому зберігається та підтримується ментальне здоров'я учасників освітнього процесу шляхом доброзичливих взаємовідносин між здобувачами – викладачами, здобувачами-здобувачами. Так, як здорове спілкування, підтримка, швидке та ефективне вирішення конфліктних ситуацій шляхом взаємодії та миру є тим ланцюжком, що сприяє професійному розвитку учасників освітнього процесу.

Жодне соціальне середовище не може не супроводжуватися без конфліктів та суперечок. Це природне явище, яке притаманне кожному поколінню та соціальному прошарку. Саме в суперечках народжуються нові ідеї, будуються стосунки, формуються особистості. Разом з тим, суперечки мають носити позитивний характер і бути спрямованими на спільний командний результат. На превеликий жаль це не завжди так, особливо в період загострення соціально-політичних та економічних криз. Тому, такі негативні явища як: булінг, мобінг, босінг та газлайтінг є поширеними проявами кризи суспільства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Формування комфортного освітнього середовища та профілактика загроз конфліктів і цькувань останні десять років є колом дослідження багатьох вчених. Зазначену проблему досліджували: Т.Алексєєнко, М.Геєнко, К.В. Гарнага, Ю.Ц.Жидецький, Є.С.Зеленський, С.Іванчук, О.М. Карпенко О.М., Н.О.Пряхіна. Водночас, питання соціально-психологічних викликів в освітньому середовищі залишається актуальним і потребує подальшого дослідження.

Мета статті полягає в дослідженні за допомогою загально-філософських та спеціальних методів інтерпретації соціально-психологічних викликів у сфері освіти та дієвого механізму щодо їх профілактики.



Виклад основного матеріалу. Конфлікти та різного роду цькування для закладів освіти є поширеними проблемами, що мають серйозний вплив на навчальний процес, психічне здоров'я здобувачів освіти та загальний клімат в академічній групі. Ці явища можуть проявлятися в різних формах і потребують комплексного підходу для їх ефективного вирішення та профілактики.

Про булінг як негативний соціальний виклик вперше заговорили в Німеччині в XVI столітті під час розквіту протестантизму. Його розцінювали як прояв агресії до слабшого, агресивної повторюваної поведінки по відношенню до іншої людини та створення агресивною поведінкою постійного відчуття залякування та остраху. На початку 70-х років минулого століття вчені країн Скандинавії почали на прикладі булінгу досліджувати причини насилля в закладах освіти. Найбільш гострої проблема протидії булінгу набула на початку 00-х років, і цьому послугувала стрілянина в одній з американських шкіл штату Колорадо, де внаслідок помсти школярів загинуло 13 дітей та 20 зазнали серйозних поранень. Після цієї події в США було на федеральному рівні визнано злочином будь-яку погрозу, переслідування чи драгування.

В Україні легальне визначення булінгу було викладено в ст. 173⁴ Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» як 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 [1].

В 2025 року було внесено зміни до Закону України «Про охорону дитинства», в якому булінг (цькування) розглядається як психологічне, фізичне, економічне чи сексуальне насильство, тобто будь-яке умисне діяння (дія або бездіяльність), у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, яке систематично вчиняється особою стосовно дитини, з якою вони є учасниками одного колективу, або дитиною стосовно іншого учасника одного колективу та яке порушує права, свободи, законні інтереси потерпілої особи та/або перешкоджає виконанню нею визначених законодавством обов'язків [2].

Освітнє середовище – це осередок соціокультурного життя в якому зосереджена велика кількість різних соціальних груп із власною моделлю поведінки, поглядами на життя, психологічним здоров'ям та матеріальним становищем. Саме таке зосередження людей і дає поштовх для проявів булінгу як способу вирішення ситуації та формування особистості.

Булінг як антисоціальне явище має свої форми та методи, які трансформуються в залежності від соціального статусу особи. Перехід від загальноосвітньої школи до закладу вищої освіти характеризується перш за

все іншим освітнім середовищем з іншим колективом та проблемами в середині такого колективу. Перебуваючи в новому освітньому колективі особа може відчувати прояви агресії навіть не вступаючи в конфліктну ситуацію. В закладах вищої освіти булінг має різне забарвлення, може носити як постійний характер так і одноразовий. Він залежить так би мовити від ситуації. Причинами булінгу в закладах вищої освіти є в першу чергу те, що здобувачі не відчуваються контролю як то було в загальноосвітній школі; академічні групи формуються з кола осіб у яких різні соціальні цілі та інтереси. Відчувається активна боротьба за лідерство серед дівчат [3, с.33].

Різновидом булінгу виступає хейзинг (від англ. *hazing* – «зле жартувати»), який має прояв насильницької та принизливої поведінки здобувача вищої освіти в групі чи студентській осередок. Хейзинг – це жорстокі жарти в ритуальній формі під час ініціації при вступі в певну групу. Хейзинг може бути пов'язаний не тільки із прийняттям у спільноту, але і з подальшим перебуванням у ній для підтримання ієрархії, проте завжди спрямований на нових учасників. Такі дії завжди мають ритуальний характер. Хейзинг не передбачає можливості жертви відмовитися від участі. Під час хейзингу може відбуватися як фізичне, так психологічне насильство. Хейзинг може бути одиничним або повторюваним явищем. Проблема хейзингу існує в шкільних, вузівських, спортивних, армійських, кримінальних спільнотах. Прояви, які пов'язані не з експлуатацією, а з приниженням жертв, відносяться до хейзингу. Отже, можна стверджувати, що хейзинг являє собою один із видів булінгу, адже притаманний саме освітнім спільнотам і має загальні ознаки булінгу, а також свої специфічні ознаки [4, с.227].

Як відомо до учасників освітньому процесу належать не лише здобувачі вищої освіти, а й викладачі, тому в закладі вищої освіти можуть зустрічатися прояви мобінгу та босингу.

Мобінг (від англійського *mob* – натовп, юрба) – це форма тривалого психологічного насильства, яка проявляється у систематичному цькуванні працівника з боку колег або керівництва з метою приниження, дискредитації чи навіть звільнення. Термін був запроваджений у науковий обіг на початку 1980-х років шведським психологом і лікарем Хайнцом Лейманом, який досліджував подібні явища на робочих місцях [5, с.49].

У відповідності зі ст. 2² Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» 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 [6].

На мобінг як на соціальний виклик вперше звернули увагу в кінці 70-х років минулого століття. Серед перших країн, що на законодавчому рівні закріпили профілактику професійних ризиків та зменшення напруги на робочому місці були Норвегія, Данія, Швеція, Франція, Німеччина та Італія, трудові кодекси яких доповнені нормами, що посилюють захист працівників та передбачають відповідальність за насильницькі дії.

Як і булінг мобінг розглядається як психологічне насилля, агресивна поведінка, що супроводується вербально (чутки, плітки) - моральним переслідуванням з нанесенням моральної шкоди. На відміну від булінгу мобінг виступає як тиск на працівника (викладача).

Ю. Ц. Жидецький та Н. О. Пряхіна вважають, що академічний мобінг – це узгоджений, стратегічний процес усунення академічного працівника, який стає «мішенню». Щоб «жертва» не робила, писала, говорила – мобери зроблять її винною, нездатною, надмірно емоційною, не гравцем команди, несправедливою тощо. Крім використання різних методів негативної комунікації, академічний мобінг передбачає цілий ряд репресивних тактик. Під впливом психологічного терору, суб'єкт мобінгу постійно відчуває психологічний тиск під час виконання професійних завдань, позбавляється права голосу, відповідальних посад, систематично применшуються здобутки, перебільшуються помилки, фабрикуються неправдиві докази, «приписується» неетична чи аморальна діяльність [7, с.69].

Особливим різновидом мобінгу є босінг. У разі босінгу за лаштунками інтриг, пов'язаних з цькуванням людей, варто ні хто інший як сам «бос» – керівник колективу, який, здавалося б, повинен навпаки сприяти створенню здорової психологічної атмосфери в своїй «команді». Тим, хто потрапляє в опалу у шефа, не позаздриш. У поєдинку з начальством вони найчастіше безсилі. Та й на підтримку з боку колег по роботі розраховувати не доводиться. Споглядаючи, як труять колегу, вони в кращому випадку мовчать. Але найчастіше уїдливо посміхаються, відверто радіють тому, що вибір боса припав – по меншій мірі, на цей раз – не на них [8, с.118].

Інтернет у сучасному житті відіграє важливу роль, з його допомогою завжди можна відшукати потрібну інформацію, спілкуватися в соцмережах, месенджерах, знайти друзів за інтересами, прослуховувати музику, переглядати цікаві фільми, а також можна знайти роботу та придбати будьяку річ, не виходячи із дому. Завдяки Інтернету з'явилися практично безмежні можливості в усіх сферах життя.

Кібербулінг, тобто цифрове залякування або психологічне насильство через Інтернет, є серйозною проблемою у відносинах між підлітками в онлайн-середовищі. Серед причин кібербулінгу ми можемо виділити недостатню моральність підлітків, відсутність емпатії й поваги до приватного простору та

індивідуальності інших людей. Суттєве значення також має відчуття безкарності та безвідповідальності за власні дії в онлайн-середовищі. Структура сайтів соціальних мереж полегшує висловлювання грубих, нав'язливих і образливих слів, які ніхто не вагався б сказати віч-на-віч. Образа посилюється, оскільки жертва часто залишається самотньою та не хоче повідомляти іншим про агресію, з якою вона стикається. Кібербулінг може мати серйозні соціальні наслідки, включаючи втрату довіри, ізоляцію і деморалізацію жертви кібербулінгу. Такі дії можуть негативно вплинути на соціальну адаптацію та розвиток особистості підлітка. Жертви кібербулінгу мають занижену самооцінку, вони відчувають себе незахищеними не лише у віртуальному, але й в реальному світі. Вони починають негативно сприймати однолітків, відсторонюються від спілкування, характеризуються підвищеною тривожністю і нерідко – девіантною поведінкою [9, с.45-46].

Газлайтінг є формою психологічного насилля, головним завданням якою є прагнення заставити людину сумніватися в об'єктивному сприйнятті інформації та подій, визнати індивіда як індивіда девіантної поведінки. Газлайтінг є довготривалим стратегічним процесом, і в своїй переважній більшості застосовується до колег-конкурентів, що мають більше шансів зайняти керівну або більш оплачувану посаду. Таких працівників керівництво із залучення «слабких» підлеглих, які бояться втрати роботи внаслідок своєї некомпетентності починає переконувати, що вони надмірно хвилюються за роботу, переймаються якимись питаннями, а їх поведінка взагалі є неадекватною. Заганяючи таким чином працівника в глухий кут останній підкорюється агресору, відчуваючи неминучість виконання всіх окреслених обов'язків, висунутих йому з боку керівництва. Існує і інша модель газлайтінгу, не з боку керівника, а серед одного з колег, який має намір погіршити стосунки підлеглих з керівником, тим сам дискримінуючи колегу перед керівником на свою користь [8, с.118].

Одним із способів запобігання булінгу (цькування) та вирішення конфліктів між здобувачами освіти є створення безпечного освітнього середовища, що є важливим завданням для закладів освіти різних рівнів. Саме тому поширює популярність таке явище як гледінг. Його заснувала норвежка Сірі Абрахамсен під час проведення тренінгів з емпатії. На думку пані Абрахамсен потрібно не лише боротися з насильством та своєчасно вживати профілактичних заходів, а й створити атмосферу добра як суперсили шляхом добрих вчинків та сконцентрувати увагу на позитивних моментах. Одна з книг авторки має назву «Gleding». Це книга про дружбу, взаєморозуміння, радість, співпереживання та суперсилу Gleding. Слово «glede» у норвезькій мові - це іменник та дієслово. Іменник має значення: щастя, радість, втіха, насолода, задоволення, а дієслово: зробити щасливим, радіти. А слово «гледінг» - це слово, що означає щось прямо протилежне до цькування [13].

Гледінг від англійського слова «glad» - радість. Гледінг у трудовому колективі – це свідоме створення позитивної атмосфери, підтримка та турбота



про колег, які допомагають долати труднощі та підвищують рівень задоволеності роботою. Це явище протилежне мобінгу, сприяє згуртованості колективу та формуванню довіри між працівниками.

До головних аспектів гледінгу належить: позитивний настрій: створення атмосфери комфорту та оптимізму; підтримка та емпатія: вислухати співробітника, запропонувати допомогу, бути поруч, коли комусь погано, замість того, щоб ігнорувати чи знецінювати його почуття; проактивність: шукати можливості зробити колег щасливішими, навіть у дрібницях (наприклад, запропонувати чай, поділитися позитивним досвідом); згуртованість: допомагає будувати міцні стосунки, засновані на довірі та взаємоповазі, протидіючи конфліктам; протидія мобінгу: на відміну від мобінгу, який є психологічним терором з метою звільнення, гледінг зміцнює позиції працівника та колективу [14].

Отже, з метою збереження здорового мікроклімату в навчальному колективі, підтримання ментального здоров'я перед менеджментом закладу вищої освіти постає новий виклик щодо створення естафети добра, доброзичливості до всіх і кожного.

Висновки. Освітнє середовище є динамічним осередком, в якому відбуваються окрім процесу соціалізації, з його як позитивними так і негативними факторами формування здобувача як особистості, який в подальшому займе своє місце в соціально-економічних та державно-політичних процесах. В процесі усвідомлення такої ролі здобувач вищої освіти повинен усвідомлювати свою не поодинокість та можливість захисту своїх прав. Завданням закладу вищої освіти є створення атмосфери доброзичливості та комфорту шляхом запровадження різноманітних заходів на кшталт тижня чи дня добра, щоб отримавши статус здобувача останній усвідомлював, що академічна культура, яка входить до складу національної культури і є тим фактором, що сприяє розвитку суспільства. А, вміння створювати умови для належного збереження ментального здоров'я є високим показником менеджменту в будь-якій сфері суспільного життя.

Література:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню): Закон України від 18 грудня 2018 року № 2657-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19>
2. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 року № 2402-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14/ed20250607>
3. Пшенишна Н.М. Соціальна небезпека освітнього середовища закладу вищої освіти на прикладі булінгу. *Соціальний розвиток: економіко-правові проблеми*. 2025. № 5. С.29-36
4. Зеленський Є.С., Карпенко О.М. Відмежування поняття «булінг» від схожих за змістом понять. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №3. С.225-228.
5. Іванчук С., Геєнко М. Соціально-психологічні та правові аспекти профілактики булінгу та мобінгу в закладі освіти. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2025. № 2(108). С.47-56.



6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20>.

7. Жидецький Ю.Ц., Пряхіна Н.О. Академічний мобінг у закладах освіти. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві*: збірник матеріалів VI Всеукраїнської науковопрактичної конференції (22 жовтня 2021 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. С. 68-79.

8. Кузнецова Л.В. Сучасні виклики в трудовому праві України. *Традиції та інновації розвитку приватного права в Україні: освітній вимір* : матеріали VII Всеукраїнської науковопрактичної конференції (м. Полтава, 7 червня 2018 р.). – Полтава : ПУЕТ, 2018 С.116-119

9. Гарнага К.В. Кібермобінг та моральні дилеми: етичні аспекти кібербулінгу у відносинах між підлітками в онлайн-середовищі. *Освіта і наука - 2024*: збірник наукових праць учасників звітно-наукової конференції студентів та аспірантів Факультету психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (9-11 квітня 2024 року, м. Київ) [Електронне видання] / Ред. колегія: Л.М. Вольнова. – Київ, 2024. С.44-47.

10. Гледінг: чи може Держпраця здійснювати перевірки з цього питання. URL: <https://7eminar.ua/news/15215-gleding-ci-moze-derzpracya-zdiisnyuvati-perevirki-z-cyogo-pitannya>

11. Алексєнко Т. Мобінг й булінг у взаєминах особистості та колективу. *Управління освітою*. 2019. № 4 (412). С.47-48.

12. Пшенишна Н., Стадник І. Правові аспекти захисту від мобінгу на сучасному етапі в Україні. Гуманітарний дискусій суспільних проблем: Минуле, сучасне, майбутнє: Матеріали Всеукраїнської наукової конференції з міжнародною участю. Черкаси: ЧШБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України. 2023. С.352-354.

13. Що таке гледінг або як боротися з цькуванням у класі. URL: <https://krasotkina.com>.

14. Гледінг: чи може Держпраця здійснювати перевірки з цього питання. URL: <https://7eminar.ua/news/15215-gleding-ci-moze-derzpracya-zdiisnyuvati-perevirki-z-cyogo-pitannya>

References:

1. Zakon Ukrainy «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo protydii bulinhu (tskuvanniu)»: vid 18 hrudnia 2018 № 2657-VIII [Law of Ukraine «On amendments to certain legislative acts of Ukraine regarding combating bullying» from December 18, 2018 № 2657-VIII]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19> [in Ukrainian].

2. Zakon Ukrainy «Pro okhoronu dytynstvo»: vid 26 kvitnia 2001 № 2402-III [Law of Ukraine «About childhood protection» from April 26, 2002 № 2402-III]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14/ed20250607> [in Ukrainian].

3. Pshenyshna, N.M. (2025). Sotsialna nebezpeka osvitnoho seredovyscha zakladu vyshchoi osvity na prykladi bulinhu [Social danger of the educational environment of a higher education institution using the example of bullying]. *Sotsialnyi rozvytok: ekonomiko-pravovi problemy*, 5, 29-36 [in Ukrainian].

4. Zelenskyi, Ye.S., Karpenko, O.M. (2020). Vidmezhuвання poniattia «bulinh» vid skhozhykh za zmistom poniat [Distinguishing the concept of "bullying" from similar concepts]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, 3, 225-228 [in Ukrainian].

5. Ivanchuk, S., Heienko, M. (2025). Sotsialno-psykholohichni ta pravovi aspekty profilaktyky bulinhu ta mobinhu v zakladi osvity [Socio-psychological and legal aspects of bullying and mobbing prevention in an educational institution]. *Humanizatsiia navchalno-vykhovnoho protsesu*, 2 (108), 47-56 [in Ukrainian].

6. Zakon Ukrainy «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zapobihannia ta protydii mobinhu (tskuvanniu)»: vid 16 lystopada 2022 № 2759-IX [On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Preventing and Counteracting Mobbing (Harassment) from November, 16, 2022 № 2759-IX] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20> [in Ukrainian].



7. Zhydetskiy, Yu. Ts., Priakhina, N. O. (2021) Akademichnyi mobinh u zakladakh osvity. [Academic mobbing in educational institutions. Mental health of the individual in a crisis society] *Psyhichne zdorovia osobystosti u kryzovomu suspilstvi: zbirnyk materialiv VI Vseukrainskoi naukopraktychnoi konferentsii*, 22 zhovtnia / uklad. V. S. Blikhar. Lviv : Lvivskiy derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav, 68-79 [in Ukrainian].

8. Kuznetsova, L. V. (2018) Suchasni vyklyky v trudovomu pravi Ukrainy. [Modern challenges in labor law of Ukraine] *Tradysii ta innovatsii rozvytku pryvatnoho prava v Ukraini: osvittii vymir: materialy VII Vseukrainskoi nauko-praktychnoi konferentsii* (m. Poltava, 7 chervnia 2018 r.). – Poltava : PUET, 2018 S.116-119 [in Ukrainian].

9. Harnaha, K. V. (2024) Kibermobinh ta moralni dylemy: etychni aspekty kiberbuhlinhu u vidnosynakh mizh pidlitkamy v onlain-seredovyshchi [Cybermobbing and moral dilemmas: ethical aspects of cyberbullying in relationships between teenagers in the online environment.]. *Osvita i nauka - 2024: zbirnyk naukovykh prats uchasnykiv zvitno-naukovo konferentsii studentiv ta aspirantiv Fakultetu psyhologhii Ukrainskoho derzhavnogo universytetu imeni Mykhaila Drahomanova* (9-11 kvitnia 2024 roku, m. Kyiv) [Elektronne vydannia] / Red. kolehiia: L. M. Volnova. – Kyiv, 2024. S.44-47 [in Ukrainian].

10. Hledinh: chy mozhe Derzhpratsia zdiisniuvaty perevirky z tsoho pytannia [Glading: can the State Labor Service conduct inspections on this issue?]. URL: <https://7eminar.ua/news/15215-gleding-ci-moze-derzpracya-zdiisnyuvati-perevirki-z-cyogo-pitannya> [in Ukrainian].

11. Aliksieienko T. Mobinh y bulinh u vzaiemynakh osobystosti ta kolektyvu [Mobbing and bullying in interpersonal and team relationships]. *Upravlinnia osvitoiu*. 2019. № 4 (412). S.47-48 [in Ukrainian].

12. Pshenyshna, N., & Stadnyk, I. (2023). Pravovi aspekty zakhystu vid mobinhu na suchasnomu etapi v Ukraini [Legal aspects of protection against mobbing at the current stage in Ukraine]. In *Humanitarnyi dyskurs suspilnykh problem: Mynule, suchasne, maibutnie: Materialy Vseukrainskoi naukovo konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu* (pp. 352–354). Cherkasy: ChIPB imeni Heroiv Chornobylia NUTSZ Ukrainy [in Ukrainian].

13. What is glading or how to deal with bullying in the classroom. URL: <https://krasotkina.com> [in Ukrainian].

14. Glading: can the State Labor Service conduct inspections on this issue? URL: <https://7eminar.ua/news/15215-gleding-ci-moze-derzpracya-zdiisnyuvati-perevirki-z-cyogo-pitannya> [in Ukrainian].