

## IZGLĪTĪBAS IESTĀDES SAGATAVOTĪBA MOBINGA GADĪJUMU RISINĀŠANĀ STARP SKOLĒNIEM

### *Educational Institution Preparedness in Dealing with Mobbing Situations between Pupils*

**Sarmite Jēgere**

Liepājas Universitāte, Latvija

**Abstract.** *Most people spend a significant part of their day at the workplace doing their job, so it is very important that no side-effects hinder the successful and efficient performance of their duties and the employee feels comfortable. In order to prevent mobbing situations at an early stage or not to be formed at all, adults need to critically evaluate the smallest changes in pupils' relationships, and moreover want to notice them in order to see the root in the development of mobbing. The theoretical basis of this research consists of the findings of authors such as D. Olweus, H. Leymann, Sperry L., G.P. Elliot and other. Provided insight into the definition of mobbing, the causes of the mobbing and the most common features, as well as the possible consequences of prolonged mobbing. An empirical study is being carried out to find out if there are signs of mobility in the institution and how the management and educators of the institution respond to them, as well as the development of proposals for early detection and prevention of mobbing in its early stages. Within the framework of the research, an interview with the head of the institution was carried out, the teachers participated in the questionnaire and the focus group interview, but the students participated in two surveys. During the empirical research it confirmed that there are signs of mobbing in the institution among the pupils, but the teachers' actions in solving these situations are not always effective because of the lack of necessary knowledge about mobbing as a complex problem in the education system. Suggestions for improving the situation are provided.*

**Keywords:** *mobbing, mobber and victim, intimidation, exclusion.*

### **Ievads**

#### ***Introduction***

Lielākā daļa cilvēku ievērojamu savas dienas daļu pavada darbavietā veicot savus darba pienākumus, tādēļ ir ļoti svarīgi, lai nekādi blakus apstākļi netraucētu veiksmīgi un efektīvi pildīt darba pienākumus un darbinieks justos komfortabli. Tieši tāpat arī skolēniem izglītības iestāde nereti kļūst par otrajām mājām, kur tiek pavadīts daudz vairāk laika, nekā jebkur citur. Daudzu problēmu pamatā ir tikai mazsvarīgi sīkumi, tomēr, ja konfliktu laikus neatrisina, tas var pāraugt nopietnākā psiholoģiskā problēmā jeb mobingā, jo tas

visbiežāk aizsākās no nebūtiska konflikta. Lai arī mobings sākas attiecībās starp divām personām, laika gaitā tas var pārvērsties arī par kolektīvu mobingu pret vienu kolektīva izvēlēto upuri, kuram no pieaugušo puses ir svarīgi parādīt, ka ir iespējams uzticēties un runāt par pārciesto vardarbību, kopīgi meklējot risinājumu, lai novērstu radušos situāciju. Raksta tēma ir aktuāls un nozīmīgs jautājums Latvijā, īpaši izglītībā, kur ar mobingu var saskarties ne tikai skolēni, bet reizēm arī paši skolotāji un izglītības iestādes vadītājs.

Darba mērķis ir noteikt iespējamās mobinga pazīmes skolēnu starpā un noskaidrot pedagogi profesionāli spēj izvērtēt mobinga gadījumus un ir sagatavoti tos risināt.

### **Metodes un materiāli** *Methods and Materials*

Jēdziens mobings ir cēlies no anglosakšu darbības vārda “to mob”, kas nozīmē „nikni uzbrukt” (Milivojević, 2011, 51). Vebstera skaidrojošā vārdnīca apskata jēdzienu mobings kā „saīsinātu formu no latīņu valodā lietota izteiciena “mobile vulgus”, kas tulkojumā nozīmē „nepastāvīgs, svārstīgs pūlis”. Angļu valodā šo jēdzienu lieto, lai raksturotu nedisciplinētu, svārstīgu cilvēku grupu vai nelikumīgu vardarbību, kas tiek veikta grupā” (Merriam-Webster Collegiate Dictionary, 1997, 174).

Pamatā Eiropā tiek lietots vardarbības jēdziens, Amerikas Savienoto Valstu teritorijā tiek izmantoti divi jēdzieni – vardarbība un mobings. Skandināvijā, Vācijā lieto jēdzienu mobings, bet Ziemeļamerikā tiek izmantoti dažādi jēdzieni, piemēram, agresija, emocionālā aizskaršana, psiholoģiskā traumēšana.

Viens no pirmajiem, kurš sāka pētīt iekšējās psiholoģiskās vardarbības cēloņus pieaugušo darba vidē, bija vācu izcelsmes zviedru psihologs H. Leimans. Pētījumos atklājās, ka liela daļa Zviedrijā nodarbināto ir saskārušies ar psiholoģisko teroru savā darbavietā, piemēram, saņemot draudus no viena konkrēta kolēģa vai kolēģu grupas, tāpat arī izjutot pazemošanu vai ilgstošu vajāšanu. H. Leimans ir identificējis vairāk nekā 45 tipiskas mobinga izpausmes, iekļaujot informācijas nesniegšanu, apmelošanu, tenku izplatīšanu, pastāvīgu kritizēšanu, izsmiešanu un kliegšanu. H. Leimans šādu uzvedību nosauca par mobingu, kas ir „sistemātiska naidīga un neētiska komunikācija no vienas vai vairākām personām un vērstu galvenokārt uz vienu indivīdu” (Leymann, 1996, 168). Nereti autori uzsver, ka mobingam parasti nepiemīt seksuāls raksturs. Mobings tiek veikts ar mērķi atbrīvoties no konkrētas personas, vispirms izstumjot to no grupas un vēlāk cenšoties panākt, lai persona pamet konkrēto organizāciju (Sperry, 2009).

Izglītības iestādēs Latvijā sieviešu – skolotāju, īpatsvars ir aptuveni 89%, attiecīgi, jaunajam skolotājam – sievietei, ienākot šādā darba vidē iespējams saskarties gan ar skaudību no citu kolēģu vidus, piemēram, ārējā izskata dēļ, gan kļūt par sieviešu konkurences upuri citu apstākļu dēļ, kas agrāk vai vēlāk var novest līdz mobingam pret jauno kolēģi.

Attiecībā uz darbības formām, ko ietver mobings, H. Leimans izdalījis „piecus galvenos darbību veidus atkarībā no to ietekmes:

- ietekme uz personas komunikācijas spējām (piemēram, tiek saņemta pastāvīga kritika par savu darbu, personīgo dzīvi, rakstiski vai mutiski draudi);
- ietekme uz personas sociālajām attiecībām (piemēram, persona tiek izolēta no pārējā kolektīvā vai viņu ignorē);
- ietekme uz personas reputāciju (piemēram, veidojot tenkas, pazemojot personu);
- ietekme uz personas profesionālo dzīvi (piemēram, dodot bezjēdzīgus uzdevumus vai pārāk sarežģītus uzdevumus, nedodot darba uzdevumus vispār);
- ietekme uz personas psihisko veselību (piemēram, fiziska vai mutiska draudēšana, uzbrukumi)” (Leymann, 1996, 170).

Lai arī lielā daļā pētījumu mobings tiek saistīts ar darba vidi, kur personu grupa dažādos veidos cenšas izraidīt no organizācijas vienu konkrētu kolēģi, visbiežāk liekot tam ciest psiholoģiski, jēdzienu var attiecināt arī uz skolas vidi. Izglītības iestādē klašu kolektīvi, tieši tāpat kā darba vidē, pavada kopā vairākas stundas dienā, veic kopīgus pienākumus, daļa atbildību dažādās situācijās, veido savstarpējās attiecības un uztur regulāru komunikāciju viens ar otru ne tikai iestādē, bet arī ārpus tās.

Mobinga cēloņi organizācijās var būt saistīti gan ar pašu organizācijas kultūru, gan cilvēku personībām, kuri strādā šajā organizācijā (Davenport, 1999). Tāpat cēloņi var būt meklējami arī pašā mobinga upurī, kurš neapzinātā veidā padara sevi par upuri mobera acīs.

Pēc 2013./2014. gada skolēnu veselības paradumu aptaujas datiem vidēji 14% skolēnu, vismaz 2 - 3 reizes pēdējo pāris mēnešu laikā ir vai nu cietuši no ņirgāšanās, vai arī ņirgājušies par citiem skolēniem. 9,1% pusaudžu savā skolā gan ņirgājas par citiem, gan arī paši cieš no ņirgāšanās, proti, pieder cietēju/pāridarītāju grupai. Tādejādi kopumā gandrīz 37% Latvijas skolēnu ir ieklasificējami kādā no ņirgāšanās grupām. Aptaujā pirmo reizi tika iekļauti arī jautājumi, kas ļauj noskaidrot ņirgāšanās izplatību, izmantojot informāciju tehnoloģijas un internetu, jeb kibernetiņirgāšanos. Skolēniem tika jautāts, cik bieži pēdējo pāris mēnešu laikā viņi ir cietuši no ņirgāšanās interneta vidē (e-pasts, sociālie tīkli, publicētas fotogrāfijas u.c.). Kopumā 6,5% Latvijas skolēnu



Sekas iestādei

Pētot konkrētas izmaksas, kas rodas mobinga gadījumā, ir aprēķināts, ka „organizācijai, kurā tiek nodarbināti vismaz 1000 darbinieki, mobinga sekas var izmaksāt līdz 168 tūkstošiem eiro gadā. Darbinieks, kas ilgstoši tiek pakļauts psiholoģiskajam teroram, samazina savu produktivitāti par vismaz 60%, palielinot darba devēja izmaksas par 180%. Tā vietā lai strādātu, moberis 15% sava darba laika pavada psiholoģiski ietekmējot savu upuri. Organizācijā samazinās darbinieku motivācijas līmenis, darbinieks, kurš pārtrauc darba tiesiskās attiecības ar organizāciju, ļoti bieži saņem arī kompensāciju. Lielām organizācijām šāda darbinieka aizvietošana un jauna darbinieka atrašana var izmaksāt līdz pat 8 tūkstošiem eiro” (Mobbing: Recognizing and Dealing with Bullying and Harassment in the Workplace, 2011, 12-13).

Mobinga gadījumā finansiāli zaudējumi iespējami arī izglītības iestādēm.

### **Pētījuma rezultāti**

#### ***Research results***

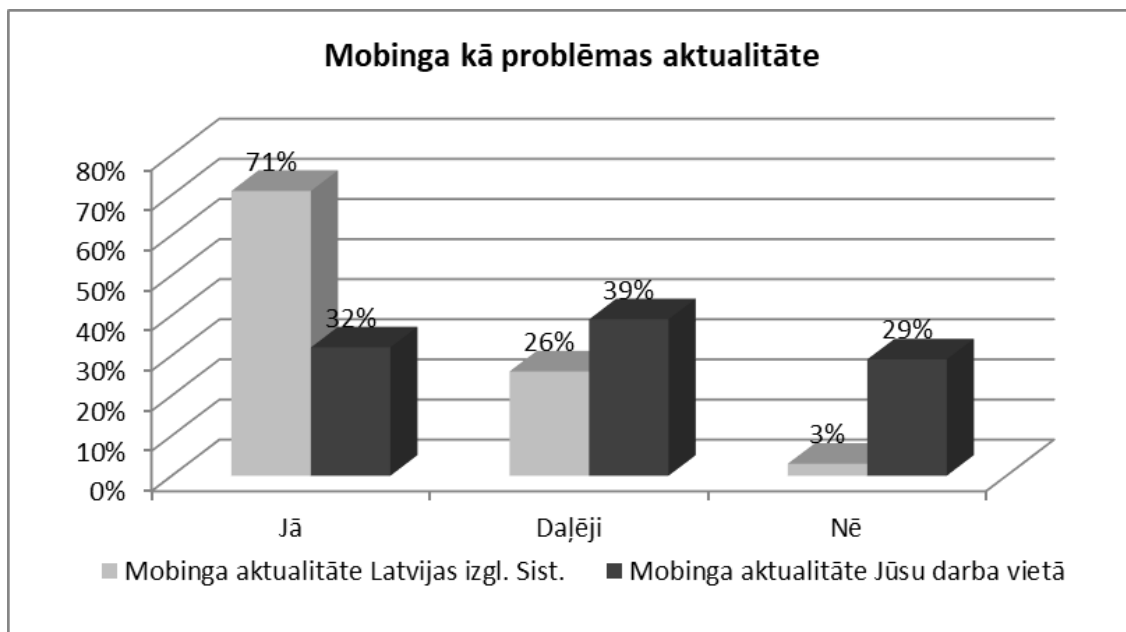
Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, darba autore kā pētījuma vietu izvēlējās X vispārizglītojošo izglītības iestādi, precīzāk, sākumskolu, kurā 2016./2017.mācību gadā savu izglītību ieguva 246 skolēni un strādāja 46 darbinieki.

Lai noskaidrotu iestādes vadītājas viedokli mobinga jautājumā, kā pētījuma metode tika izvēlēta intervija. Vadītājai tika uzdoti septiņi jautājumi, ar mērķi noskaidrot izpratni par mobingu kā parādību, pieredzi mobinga gadījumos un viedokli par pedagogu un skolēnu rīcību mobinga gadījumā.

Lai nepieļautu mobinga gadījumus, vadītāja iesaka izglītības iestādēs strādājošajiem būt atvērtiem un aicināt skolēnus pieņemt arī atšķirīgu viedokli. Vadītāja uzsver, ka iestādē ir pietiekami daudz normatīvo aktu, kas regulē skolēnu darbības, tomēr ne vienmēr pedagogi tos pārzina pietiekamā līmenī un nereti izvēlas savu veidu, kā to atrisināt, tāpat baidās atzīt, ka klases kolektīvā ir nopietnas problēmas.

#### **Pedagogu aptaujā iegūto rezultātu analīze**

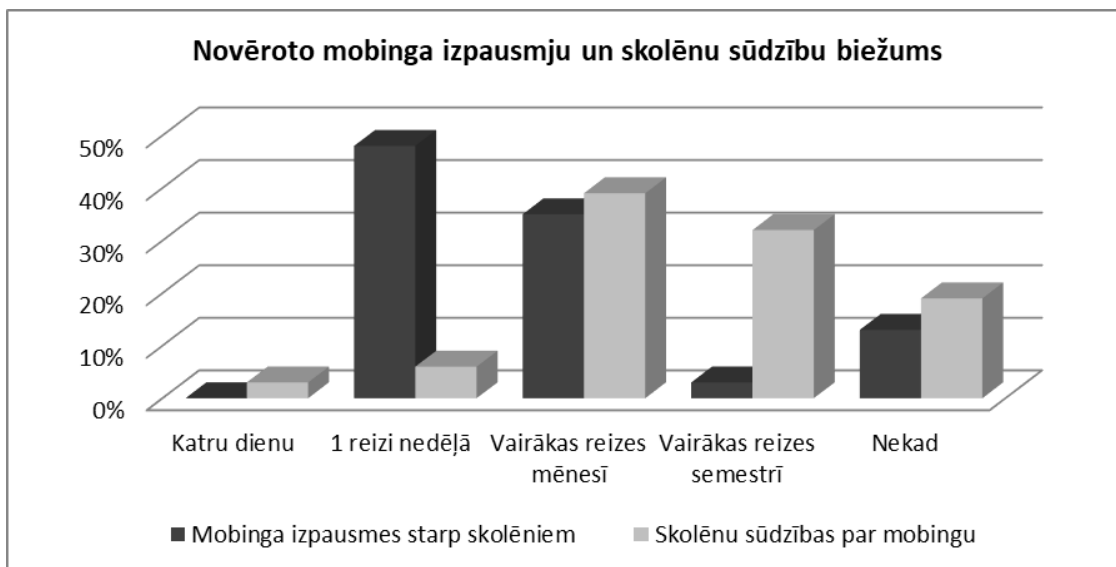
Pedagogiem tika piedāvāta viena aptauja e-vidē, lai noskaidrotu respondentu viedokli par mobingu kā aktuālu problēmu. Tika uzdoti 22 jautājumi un būtiskākās atziņas minētas zemāk.



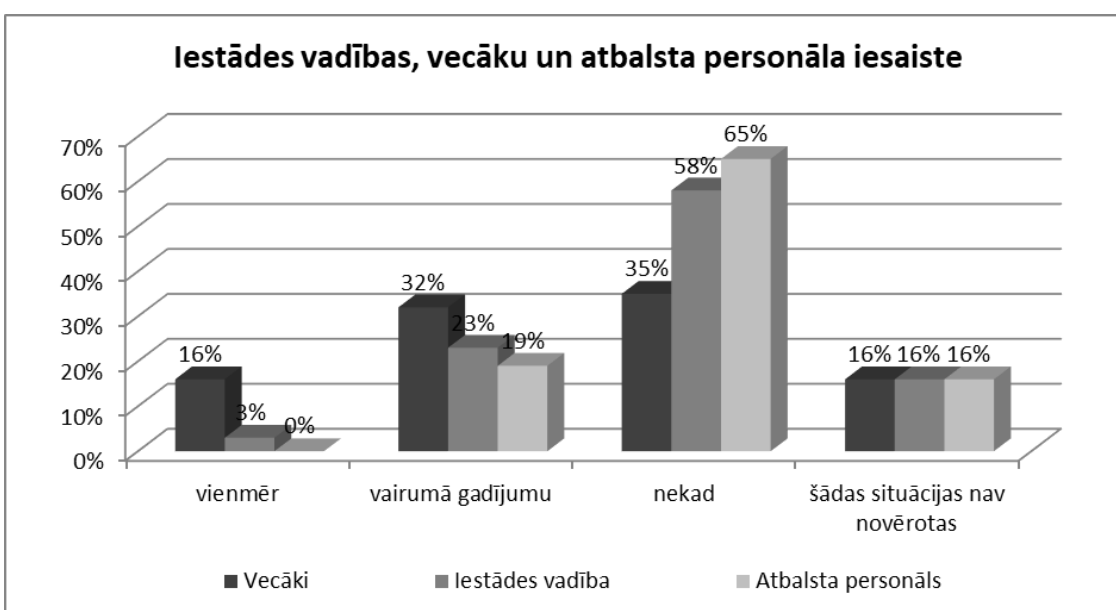
*1.attēls. Mobinga kā problēmas aktualitāte Latvijā un X izglītības iestādē*  
*Figure 1 Mobbing as a topical problem in Latvia and in education institution X*

Lielākā daļa aptaujāto respondentu (71%) atzīst, ka mobings ir aktuāla problēma Latvijas izglītības sistēmā. Vērtējot skolēnu atklātību vardarbības jautājumos, respondentiem tika lūgts novērtēt, cik bieži, viņuprāt, skolēni par mobingu stāsta saviem skolotājiem, vecākiem un draugiem. 84% respondentu uzskata, ka skolēni vecākiem un draugiem par vardarbības gadījumiem stāsta tikai reizēm. 35% respondentu uzskata, ka tieši skolotājs ir tas, kuram tiek uzticēta informācija par mobinga gadījumiem, kamēr 61% respondentu uzskata, ka skolotājs tikai reizēm ir galvenā skolēna uzticības persona.

3% respondentu norāda, ka katru dienu ir gadījums, kad pie viņiem vēršas skolēns, lai informētu par vardarbību, tomēr neviens no respondentiem neatklāj, ka mobinga izpausmes būtu vērojamas katru dienu. Vismaz 1 reizi nedēļā 48% respondentu ir novērojuši mobingam raksturīgās izpausmes, tomēr tikai 6% gadījumu skolēni ir vēršusies pie pedagogiem, lai par šīm situācijām pastāstītu (2.attēls).

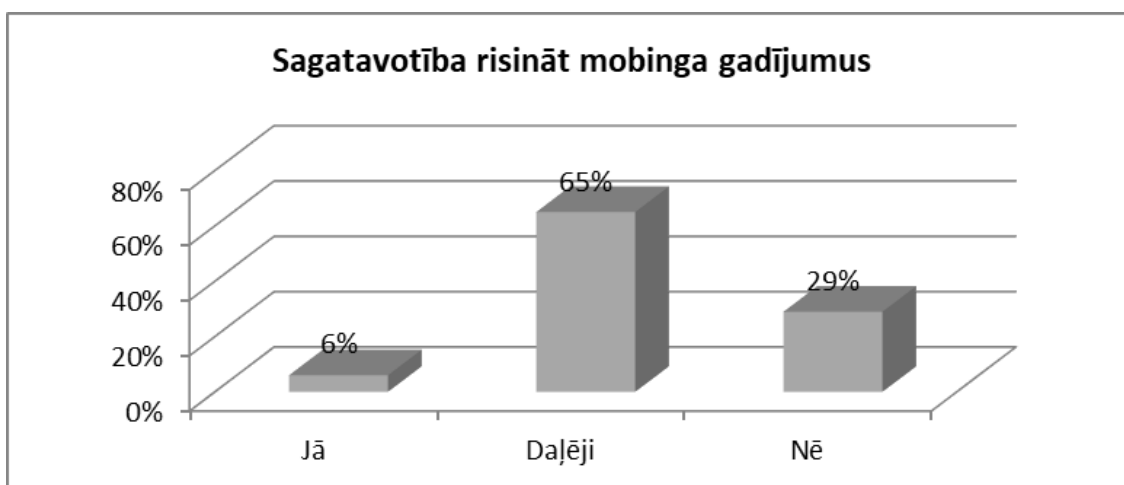


2.attēls. Novēroto mobinga izpausmju un skolēnu sūdzību biežums  
Figure 2 Mobbing expressions and frequency of complaints



3.attēls. Iestādes vadības, vecāku un atbalsta personāla iesaiste mobinga gadījumos  
Figure 3 Involvement of parents, leaders of the institution and support personal

16% respondentu atzīst, ka vecākus vienmēr informē par mobinga gadījumiem. Iestādes vadību vienmēr informē 3% respondentu. Tā kā iestādē trūkst atbalsta personāla speciālistu (iestādē nav sociālā pedagoga, psihologs tiek apmaksāts tikai nepieciešamības gadījumā, tomēr, neskatoties uz to, ir pieejams), 65% respondentu atzīst, ka pie pieejamā atbalsta personāla nevēršas nekad, bet 19% atzīst, ka to dara vairumā gadījumu. Iestādes vadību lielākajā daļā mobingam raksturīgo gadījumu informē 23% respondentu.



4.attēls. *Respondentu sagatavotība risināt mobinga gadījumu*  
Figure 4 *Preparation of respondents for solving the mobbing situations*



5.attēls. *Aptauju veikšanas biežums, lai noskaidrotu skolēnu attiecības klasē*  
Figure 5 *Frequency of questionnaires for student, to determine mutual relations in a class*

Tikai 3% respondentu atklāj, ka šādas aptaujas vai sarunas veic katru dienu. 13% respondentu to dara vairākas reizes mēnesī, kamēr 39% tikai vairākas reizes gadā, bet 45% to nedara nekad. Šāds atbilžu sadalījums varētu būt skaidrojams ar to, ka tikai 4.daļa respondentu ir klases audzinātāji, kuriem ir tieša pieeja savai audzināmajai klasei, kamēr pārējie pedagogi šīs klases nesatiek tik bieži vai arī neuzskata, ka tas ir viņu pienākums ar skolēniem pārrunāt šos jautājumus.

Pedagogi tika aicināti dalīties pieredzē par mobinga gadījumiem un aprakstīt savu rīcību, kā situācija tika risināta. Respondentu atbildes atklāj, ka tie



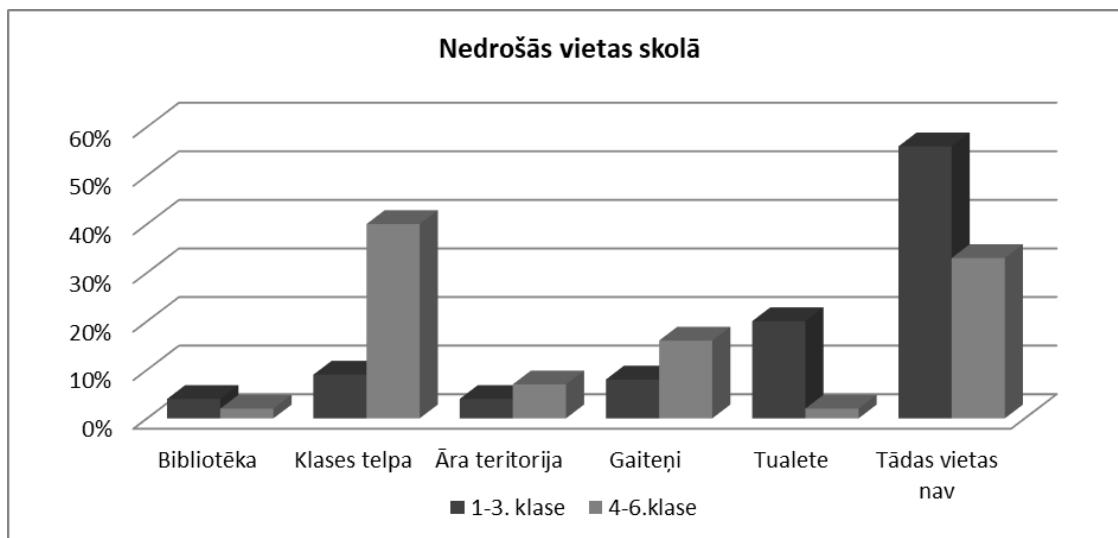
pedagogi, kuri nav klases audzinātāji, visbiežāk par mobingam raksturīgiem gadījumiem ziņo klases audzinātājam, kuram arī uztic situācijas tālāku risinājumu.

Klases audzinātāju aprakstītās situācijas nereti ir daudz sarežģītākas, nekā stundā novēroti gadījumi.

Pedagogu atbildes un pieredze norāda uz to, ka mobinga gadījumus ir sarežģīti atrisināt bez vecāku, vadības un citu speciālistu piesaistes. Tāpat pedagogi bieži rīkojas tā, kā uzskata par pareizu, nevis tā, kā norādīts iestādes iekšējos normatīvajos aktos, kas padara sarežģītu mobinga situāciju savlaicīgu atrisināšanu, jo katram pastāv sava sistēma, kā rīkoties un kuru informēt attiecīgajā gadījumā.

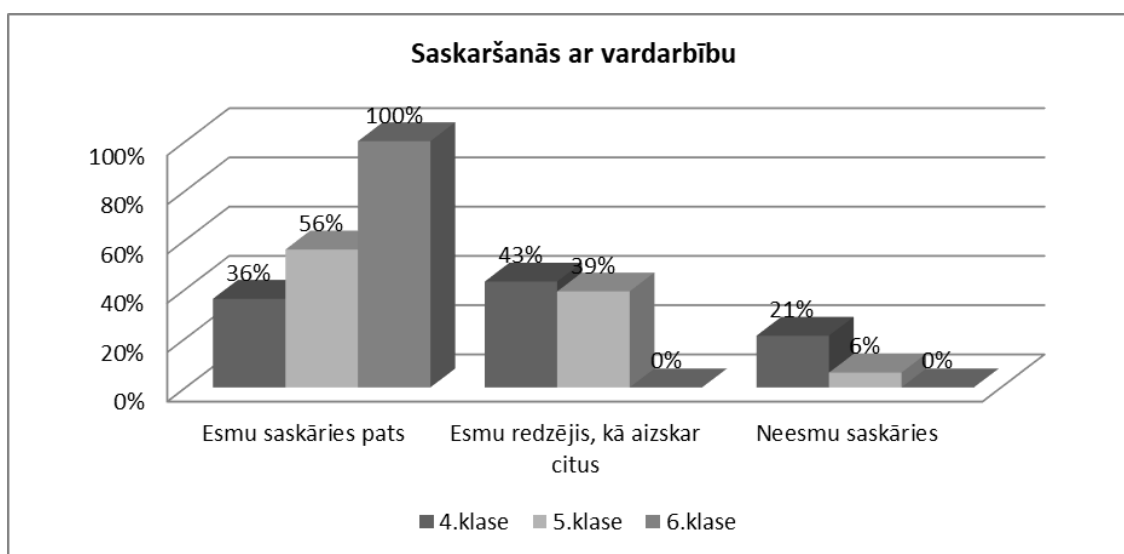
**Skolēniem tika piedāvātas divas aptaujas** „Mobings tavā skolā” un „Negatīvās rīcības aptauja”. Aptaujas „Mobings tavā skolā” mērķis bija noskaidrot skolēnu attieksmi un pieredzi par vispārīgiem vardarbības jautājumiem. Skolēnu atbildes tika analizētas divās grupās: 1.-3.klase (7 līdz 9 gadi) un 4.-6.klase (10 līdz 12 gadi). 1.-3.klašu grupā 49% respondentu bija meitenes, bet 51% - zēni. 4.-6.klašu grupā skolēnu dzimuma sadalījums ir 61% meiteņu pret 39% zēnu. Šajā rakstā analizēta tikai 1 aptauja, jo ierobežotā apjoma dēļ „Negatīvās rīcības aptauja” un sakarību meklēšana un to attiecību analīze, izmantojot atbilstošas datu apstrādes metodes ir cita raksta mērķis.

56% 1.-3.klašu skolēnu uzskata, ka izglītības iestāde ir droša un tajā nav tādu telpu, kurās šie skolēni justos apdraudēti, tomēr piektā daļa respondentu jeb 20% kā nedrošu telpu izglītības iestādē ir norādījuši tualeti. 4.-6.klašu grupā skolēnu atbildes sadalījušās divos galvenajos vērtējumos: 33% sniedz atbildi, ka skolā nav nedrošu vietu, bet 40% skolēnu atzīst, ka par nedrošu vietu uzskata klases telpu, kas ir par 32% vairāk nekā 1.-3.klašu grupā. Tikai 2% 4.-6.klašu skolēni atzīst, ka nedroša vieta skolā ir tualete, kamēr 1.-3.klašu grupā tie bija 20% respondentu. Šāda atšķirība varētu būt izskaidrojama ar to, ka mazāko klašu skolēni tualeti uztver kā nedrošu tieši vecāko klašu skolēnu dēļ, piemēram, vecāko skolēnu auguma atšķirību vai uzvedības īpatnību dēļ, kas mazākajiem var šķist draudīgas, nedrošību veicinošas (skat. 6.attēls)



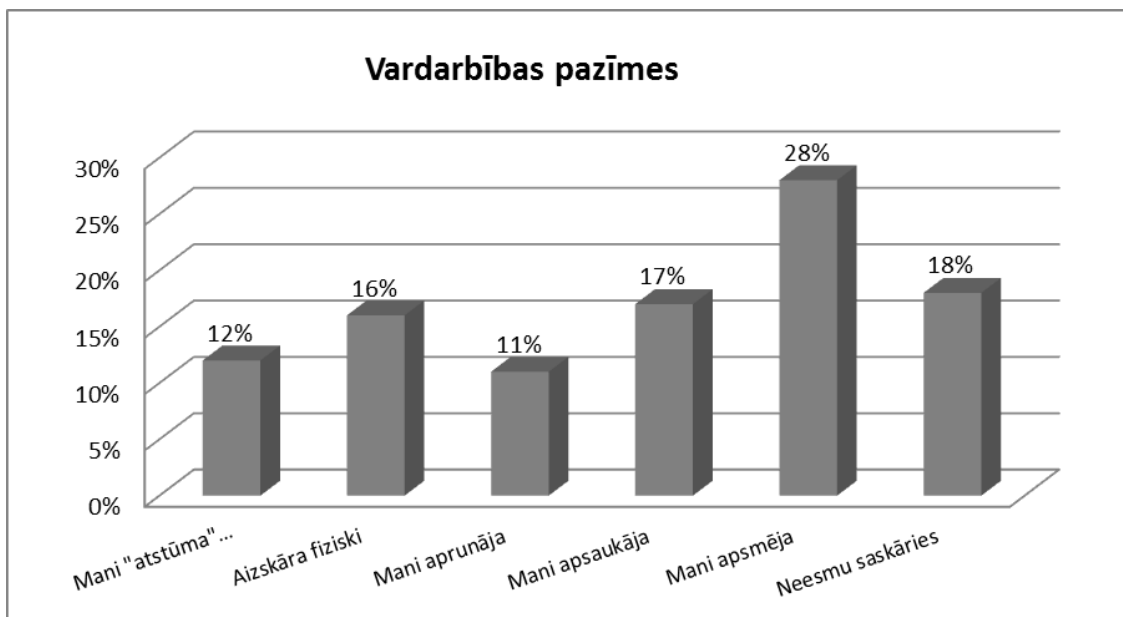
6.attēls. *Nedrošās vietas skolā*  
Figure 6 *Unsafe places in school*

1.-3.klašu skolēni atzīst, ka ir saskārušies ar vardarbību gan paši, gan novērojuši to pret citiem skolēniem. 4.-6.klašu skolēnu atbildēs ir redzamas atšķirības.



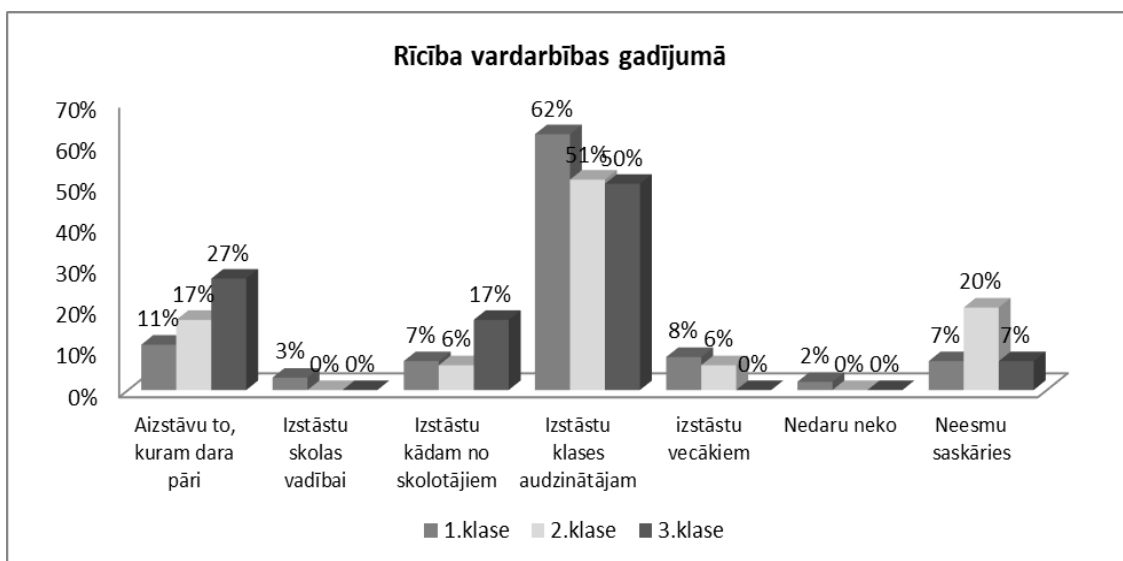
7.attēls. *Saskaršanās ar vardarbību 4.-6.klasē*  
Figure 7 *Facing violence in grades 4-6*

Skolēniem, abās grupās sniedzot līdzīgas atbildes, visbiežākās vardarbības pazīmes atlasītas vienkopus.

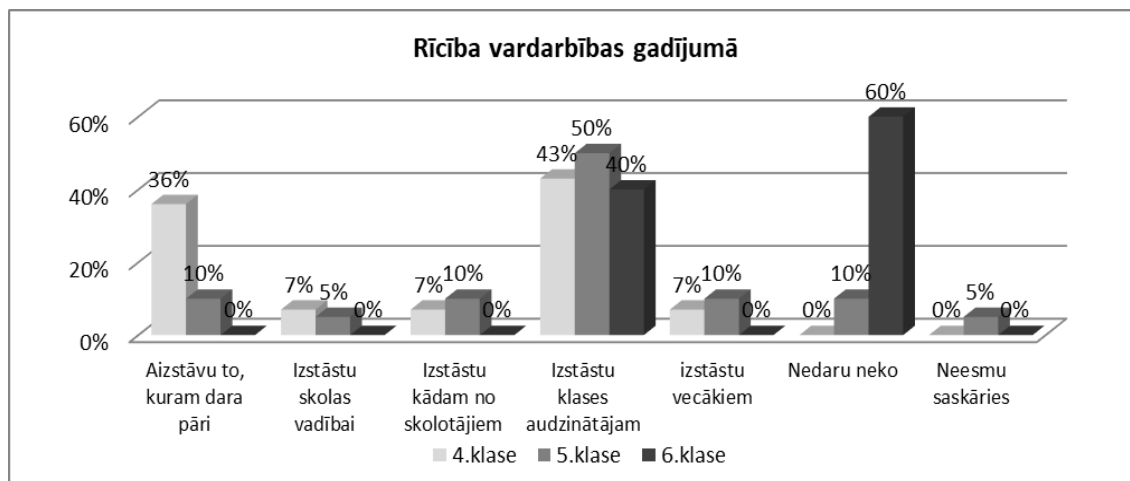


8.attēls. *Vardarbības pazīmes*  
Figure 8 *Signs of violence*

Skolēnu atbildes jautājumā par rīcību pret sevi vai citiem vērstas vardarbības gadījumā norāda uz to personu iestādē, kurai skolēni uzticas visvairāk. 62% 1.klašu skolēnu, 51% 2.klašu skolēnu un 50% 3.klašu skolēnu atzīst, ka visbiežāk vardarbības gadījumā meklē palīdzību pie klases audzinātāja. 4.-6.klašu skolēnu atbildēs redzamas tendences, kas raksturīgas pusaudžiem, piemēram, personīgās informācijas neizpaušana vecākiem, vēlēšanās atrisināt savas problēmas patstāvīgi (9., 10. attēls)



9.attēls. *Rīcība vardarbības gadījumā 1.-3.klasē*  
Figure 9 *Action in a case of violence in grades 1-3*



10.attēls. *Rīcība vardarbības gadījumā 4.-6.klasē*  
 Figure 10 *Action in a case of violence grades 4-6*

Vērtējot praktisko pētījumu kopumā, darba autore **secina**, ka:

- izglītības iestādē ir novērojamas mobingam raksturīgās pazīmes;
- iestādes vadība ir atvērta problēmu risināšanai un piekrīt pētījumā paustajai atziņai, ka iestādē ir novērojami gan fiziskās, gan psiholoģiskās vardarbības gadījumi, kas pielīdzināmi mobingam;
- pedagogu rīcība vardarbības gadījumos ne vienmēr ir atbilstoša iestādē pastāvošajai kārtībai, kādā risina ar vardarbību saistītus gadījumus;
- pedagogi atzīst, ka mobings ir aktuāla problēma gan valstī, gan izglītības iestādē, tomēr skaidro, ka ir tikai daļēji sagatavoti risināt mobinga gadījumus;
- pedagogu zināšanas par mobinga cēloņiem un sekām ir vērtējamas kā apmierinošas, tomēr nepietiekamas, lai efektīvi risinātu mobinga gadījumus;
- visbiežākās mobinga pazīmes starp skolēniem ir: fiziska aizskaršana, atstumšana, apsūkšana un ignorēšana, aizvainojošu piezīmju izteikšana un apzināta kaitināšana;
- skolēniem, kļūstot vecākiem, palielinās saskaršanās biežums ar fizisko vardarbību.

### **Pamatojoties uz secinājumiem, izteikti sekojoši priekšlikumi** **Proposals**

1. Izstrādāt vienotu plānu mobinga pazīmju mazināšanai un savlaicīgai novēršanai izglītības iestādē, kura elementi tiktu iekļauti arī klases audzināšanas

stundās un ikdienas dzīvē kā darbības, kuras ir pašsaprotamas un vērstas uz skolēnu savstarpējo attiecību uzlabošanu.

2. Apkopot un popularizēt mobinga novēršanas labās prakses piemērus, kas veiksmīgi tiek īstenoti citās izglītības iestādēs, piesaistīt speciālistus, rīkojot seminārus un lekcijas vecākiem un pedagogiem, lai veidotu dziļāku izpratni par mobinga izraisīto seku ietekmi uz personas turpmāko dzīvi.

3. Nodrošināt sistēmu, kurā skolēni apzinās, kādā veidā iespējams risināt ar mobingu saistītas problēmas, paliekot anonīmam, tā radot vidi, kurā skolēni jūtas uzklauti un nebaidās atklāt savas pārdomas un viedokli.

4. Aktīvi problēmu risināšanā iesaistīt vecākus, risinot radušās situācijas un meklējot kopīgu risinājumu, kas ir labvēlīgs abām iesaistītajām pusēm.

5. Strādāt ne tikai ar upuri, bet arī ar moberi kā skolēnu, kuram nepieciešama palīdzība savu darbību analizēšanai un izpratnei par tās cēloņiem un iemesliem, attīstot empātijas spēju un radot priekšstatu par veikto darbību atstātajām negatīvajām sekām uz otras personas veselību.

6. Uzlabot iestādes fizisko vidi, nodrošinot skolēniem iespēju piedalīties dažādās aktivitātēs starpbrīžu laikā, lai skolēniem būtu iespēja nomainīt klases vidi pret neitrālu telpu, tāpat apzināt tās telpas, kuras skolēniem šķiet nedrošas.

7. Atbalsts gados jaunajiem pedagogiem, piemēram, no sociālā pedagoga, psihologa vai mentora puses, lai palīdzētu adaptēties izglītības iestādes vidē un savlaicīgi ieraudzīt radušās problēmas arī klases kolektīvā un atbilstoši reaģēt uz tām.

8. Nodrošināt iespēju skolēniem izpaust savas izjūtas un emocijas, mijiedarbojoties ar saviem vienaudžiem, tajā pašā laikā nosakot šo izpausmju robežas, kas kontrolē nepamatotas kritikas izteikšanu un otras personas noniecināšanu.

## **Summary**

Most people a significant part of their day spend at workplace doing their work responsibilities; therefore it is very important that no other circumstances disturb fulfilling them successfully and efficiently so the employee can feel comfortable. Precisely likewise for students educational institution often becomes as their second home, where they spend their time much more than anywhere else. Numerous problems are based on a few insignificant things, nevertheless, if conflict is not solved on time it may turn out to become a serious psychological problem or in other words into mobbing, because it often starts from minor conflict. The proportion of female teachers in educational institutions in Latvia is about 89%, respectively, a new teacher – female, entering such work environment might possibly face both: envy, from other colleagues, for example, due to their appearance, or to become a victim of women's competition due to other circumstances, which may sooner or later lead to mobbing against the new colleague. Causes of mobbing in organisations may be

related both: with its own organizational culture and human personality, which works in this organization. As well, the causes may also be found in the mobbing victim itself, who unintentionally makes himself as a victim in the eyes to those who are mobbing. Students, who are mobbing, very often do not feel the extent and possible consequences; therefore they also need help to be aware of their characteristics.

The purpose of this work is to identify possible signs of mobbing, to find out the educator and school management understanding of mobbing issues.

The role of an educator is very important in a case of mobbing, because teacher, especially a classroom tutor is the person who can create a positive environment, carrying out preventive work. To achieve the goal author of this work chose X general education institution as a research site, more precisely – a primary school, where in the 2016/2017 school year 246 students got their education and 46 employees were employed.

Research resulted in the following proposals:

- Develop a unified plan to decrease mobbing indications and timely prevention in educational institutions
- Collect and promote examples of good practices for mobbing prevention
- Provide a system where students are aware how to deal with mobbing problems while remaining anonymous
- Actively involve parents in problem solving
- Not only work with the victim, but also with the one who is mobbing as a student and need help as well
- Provide opportunity for students to express their feelings and emotions, interacting with their peers, etc.

### **Literatūra References**

- Davenport, N., Schwartz, R.D., & Elliott, G.P. (1999). *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2012). *Mobbing: causes, consequences, and solutions*. NY: Oxford University Press.
- Education Act*. (2010). Retrieved from <http://www.friendsinternationalcenter.com/advice/the-swedish-education-act/>
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Merriam-Webster Collegiate Dictionary*. (1997). USA: Merriam-Webster.
- Milivojević, D. (2011). Mobbing – how to Recognize and deal with it. *Physical culture*, 65, 51-54.
- Mobbing: Recognizing and Dealing with Bullying and Harassment in the Workplace*. (2011). Retrieved from <http://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne-toolkit/en/file/1481/download?token=G614s3vy>
- Pynoos, R.S., & Nader, K. (1988.) Psychological first aid and treatment approach to children exposed to community violence. *Journal of Traumatic Stress*, 1. 445-473.

Slimību profilakses un kontroles centrs. (2015). *Latvijas skolēnu veselības paradumu pētījums. 2013./2014. mācību gada aptaujas rezultāti un tendences*. Rīga: Slimību profilakses un kontroles centrs.

Sperry, L. (2009). Workplace mobbing and bullying: A consulting psychology perspective and overview. *Consulting Psychology Journal*, 165–168.