

**КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

*Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису*

**МАЄР ЮЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА**

**УДК: 159.922.7:316.6**

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЛЬОВОЇ  
ПОЗИЦІЇ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ**

05 Соціальні та поведінкові науки

053 Психологія

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

\_\_\_\_\_ **Ю.В. Маєр**

**Науковий керівник:**

**Мірошник Зоя Михайлівна,**

**доктор психологічних наук, професор**

**Кривий Ріг – 2023**

## АНОТАЦІЯ

**Маєр Ю.В. Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.**

*Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 Психологія. – Криворізький державний педагогічний університет, Кривий Ріг, 2023.*

У представленому дисертаційному дослідженні здійснений теоретичний аналіз та узагальнення результатів наукових пошуків в галузі психології особистості, а саме в рольовій теорії особистості, як підході до її вивчення. В роботі представлено нове вирішення актуального наукового завдання, яке виявляється у визначенні особливостей рольової позиції сучасної жінки.

Метою роботи є визначення особливостей рольової позиції сучасної жінки та взаємозв'язків і взаємозалежностей рольової позиції із психологічними якостями особистості сучасної жінки.

Виходячи із поставленої мети було поставлено та вирішено наступні завдання дослідження: вивчення стану проблеми дослідження поняття «роль» та «рольова позиція» особистості; розширення та формулювання власного визначення поняття «рольова позиція особистості» та визначення особливостей рольової позиції сучасної жінки; дослідження взаємозв'язків між рольовою позицією сучасної жінки та її психологічними особливостями; створення та експериментальна перевірка розвивальної програми, яка спрямована на формування рольової позиції сучасної жінки; встановлення змін у рольовій позиції сучасної жінки.

В *першому розділі* дисертаційної роботи висвітлено особливості визначення поняття «роль», як певної моделі поведінки особистості та розглянуто основні положення рольової теорії особистості. Проаналізовано різні підходи до визначення даного поняття та історію наукових досліджень в рольовій теорії особистості. Представлено основні характеристики ролі, а

саме: емоційність, спосіб отримання, масштаб, формалізацію та мотивацію ролі. Проаналізовано особливості прийняття на себе певних ролей та розуміння ролей іншого, що відображається в особливостях поведінки особистості. Описано структуру соціальної ролі, а також запропоновані в науковій літературі типи соціальних ролей особистості. Окреслено гендерні відмінності у прийнятті та реалізації ролей чоловіком та жінкою. Проаналізовано особливості прийняття жінкою ролей від минулого до сучасності. Розглянуто особливості рольового конфлікту, який виникає внаслідок зіткнення рольових вимог, що запропоновані суспільством та множинністю одночасно виконуваних ролей особистістю.

В дисертаційній праці також виділено та розглянуто поняття «позиція», «соціальна позиція», «позиція особистості», що є підґрунтям для формулювання власного визначення поняття «рольова позиція особистості». Теоретичний аналіз та узагальнення досліджень дозволили сформулювати визначення рольової позиції особистості та визначити психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки. Рольова позиція виступає комплексною характеристикою особистості та є втіленням певних взаємозв'язків в рольовому діапазоні особистості та відображається в реалізації програми рольової поведінки в різних сферах діяльності. Рольовий діапазон представляє собою певну кількість ролей особистості, які можуть бути як активними (безпосередньо втілюватись у власному житті), так і пасивними, бездіяльними, які наразі не втілюються. Слід зазначити, що до останніх відносять ролі, які є бажаними до виконання, але за певних причин наразі не реалізуються та ролі, від яких людина відмовилась, перестала використовувати у власній діяльності.

В *другому розділі* дисертаційного дослідження представлено авторський опитувальний «Рольове поле особистості», який спрямований на визначення особливостей рольової позиції особистості. На підставі визначених особливостей рольової позиції особистості в опитувальник були включені наступні шкали: рольовий дефіцит; авторитетність ролей; рольове

перебільшення; нестача втілення ролей; рівень втілення програми рольової поведінки та рольовий антагонізм. Для визначення психологічних особливостей особистості сучасної жінки підбрано комплекс взаємодоповнюючих методик. Визначено особливості рольової позиції сучасної жінки, а також її мотивацію до досягнення успіху, кар'єрних орієнтацій, особливості психологічної статі, показник ідентичності та стратегії і тактики поведінки сучасної жінки в умовах рольового конфлікту. Використовуючи коефіцієнт  $r_{xy}$ -Пірсона встановлено наявність взаємозв'язків та взаємозалежностей між окремими характеристиками рольової позиції сучасної жінки, а також їх зв'язків із визначеними психологічними особливостями особистості. Отримані результати зумовили необхідність врахування виявлених взаємозв'язків та взаємозалежностей у розробці розвивальної програми.

В *третьому розділі* дисертаційної праці висвітлено результати розробки та апробації розвивальної програми «Формування рольової позиції сучасної успішної жінки», метою якої виступає розвиток рольової позиції сучасної жінки через формування її конструктивної рольової поведінки та взаємодії. Запропонована розвивальна програма включає в себе чотири етапи: мотиваційний, інформаційний, рольовий та рефлексивний.

З метою оцінки ефективності впливу розробленої розвивальної програми було проаналізовано результати діагностичного дослідження до початку та після завершення всіх занять запропонованої розвивальної програми. Інструментом для перевірки впливу розвивальної програми виступили критерій t-Стюдента та критерій T-Вілкоксона, які дозволяють визначити наскільки статистично значимі відмінності виявлено між показниками до та після реалізації розвивальної програми, а також визначити напрямок зсуву даних показників. Ефективність розробленої розвивальної програми експериментально підтверджена. Аналіз отриманих результатів показав, що розроблена розвивальна програма має позитивний вплив на розвиток рольової позиції сучасної жінки. Зокрема, виявлено збільшення

кількості життєвих ролей особистості, а також підвищились показники рівня втілення програми рольової поведінки та нестачі втілення ролей. Отримані результати засвідчують, що після реалізації розвивальної програми жінки втілюють більшу кількість ролей із власного рольового діапазону, які раніше були пасивними, а також, втілюючи ці ролі, відчують необхідність у накопиченні інших, раніше не прийнятих ними ролей. Показники рольового перебільшення та рольового антагонізму помітно знизились. Отриманий результат є свідченням того, що запропонована розвивальна програма позитивно впливає на вміння жінки відмовлятися від ролей, які вона не бажає наразі втілювати, що безпосередньо знижує рівень рольового конфлікту.

Практична значимість дисертаційного дослідження полягає в доборі та розробці комплексу методик для вивчення особливостей рольової позиції сучасної жінки, а також можливості її розвитку за допомогою представленої розвивальної програми, ефективність якої була доведена. Перспективи подальших досліджень вбачаються у вивченні взаємозв'язків рольової позиції сучасної жінки з іншими психологічними особливостями особистості, а також дослідженні особливостей рольової позиції сучасних чоловіків.

*Ключові слова:* особистість, теорія особистості, розвиток особистості, жінка, сучасна жінка, роль, рольова поведінка, рольова позиція, рольовий конфлікт, психологічні особливості, стать, гендер.

## ABSTRACT

**Mayer Y.V. Psychological features of the modern woman role position.**

**– Qualification research work presented as manuscript**

*Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in “Social and behavioral science” on occupation 053 Psychology. – Kryvyi Rih pedagogical university, Kryvyi Rih, 2023.*

In the presented dissertation research theoretical analysis and generalization of science research results in personality psychology were done, to be exact in a role theory of personality as an approach to its studying. In the work a new solution of a topical science task is presented, which is found in the definitions of a modern woman role model features.

The aim of the work is the definition of a modern woman role position features and interrelations and interdependency of role position with psychological traits of a modern woman.

According to the set aim the following research tasks were set and solved: studying of research problem condition of the notion “role” and personality “role position”; extending and forming of its own definition of the notion “personality role position” and defining a modern woman role position; studying of interrelations between role position of a modern woman and her psychological features; creating and experimental testing of developing program which is focused on forming of a modern woman role position; setting up changes in a modern woman role position.

In *the first chapter* of the dissertation work the features of the definition of the notion “role” are covered as certain personality behavior theory and the main positions of personality role theory. Different approaches toward this definition and scientific research history in the personality role theory were analyzed. The following new characteristics of role are presented: emotionality, method of obtaining, scope, formalization and motivation of role. Features of certain role accepting and understanding of others’ roles which reflects in personality behavior

features were analyzed. The structure of social role and suggested in scientific literature types of personality social roles were described. Gender differences in accepting and realization of roles by a man and a woman are outlined. Woman role accepting features from the past to nowadays are analyzed. Role conflict features are considered which appears as consequences of role requirement conflict which are suggested by society and role multiplicity done by personality simultaneously.

In the dissertation the notions “position” and “social position”, which is the ground for forming of its own definition “personality role position”, are also outlined and considered. Theoretical analysis and research generalization let formulate the definition of personality role position and define role position psychological features of a modern woman. Role position acts as personality complex characteristic and it is embodiment of specific interconnections in personality role range and it is reflected in program realization of role behavior in different fields of activity. The role range is a certain number of personality roles which can be as active (directly being implemented in one’s life) and passive, inactive, which are not embodied at the moment. It should be mentioned that the roles which are desired to be acted but are not realized at the moment for certain reasons and roles which are rejected and not used in their own activity by a person are classified as the previous ones.

In *the second part* of the dissertation research the author’s questionnaire “Personality role field”, which directed to define personality role position, is presented. On the base of defined personality role position features, the following scales were included: role deficiency; role credibility, role exaggeration; lack of role embodiment; the level of role behavior embodiment program and role antagonism. The complex of complementary methods is chosen for defining personality psychological features of a modern woman. Modern woman role position features and her success achievement motivation, career orienting point, psychological gender features, strategy and tactics identity index of modern woman behavior in the conditions of role conflict is defined. Presence of interconnections and interdependence between separate modern woman role

position characteristics and their connections with the defined personality psychological features is determined using  $r_{xy}$ -Pearson index. Received findings predetermined necessity of defined interconnection and interdependence consideration in developing program designing.

In *the third chapter* of the dissertation work developing and testing results of developing program “Forming of a successful modern woman role position” are covered, which aim is development of modern woman role position via forming of her constructive role behavior and interaction. The suggested developing program includes four stages: motivational, informational, role and reflexive.

In order to estimate influence effectiveness of designed developing program the results of diagnostic research before and after finishing of all classes of the suggested developing program were analyzed. The tool for testing of developing program influence was t-Student and T-Wilcoxon criteria which allow to define how statistically significant differences are defined between indexes before and after developing program realization and to define the direction of the index shift. The effectiveness of the designed developing program is confirmed experimentally. The analysis of received results showed that the designed developing program has positive influence on modern woman role position development. In particular, rising of personality life role number is defined and program role behavior embodiment index level and lack of role embodiment increased. The received results confirm that after developing program realization women embody most of the roles from their own role range which used to be passive and also embodying these roles they feel necessity of accumulating other roles which used to be unacceptable by themselves. The indexes of role exaggeration and antagonism decreased noticeably. The result is an evidence that the suggested developing program has positive effect on woman ability to reject the roles which she doesn't want to embody at the moment, which directly declines the level of role conflict.

Practical significance of the dissertation research is based on the selection and design of the complex of methods for studying of modern woman role position



features and opportunity of her development with the help of the developing program which effectiveness was proved. The perspectives of further researches are seen in studying of interrelations of modern woman role position with other psychological personality features and also studying of modern man role position features.

**Key words:** *personality, personality theory, personality development, woman, modern woman, role, role behavior, role position, role conflict, psychological features, sex, gender.*

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Маєр Ю. В. Рольовий розвиток сучасного фахівця як складова особистісної зрілості: колективна монографія кафедри Том IV. Професіоналізація майбутнього практичного психолога в умовах вищої педагогічної освіти: теорія і практика. Монографія / за ред. проф. З. М. Мірошник. Кривий Ріг: КП ДВНЗ «КНУ», 2018. 436 с.
2. Маєр Ю.В. Рольовий розвиток сучасного вчителя в системі інклюзивної освіти. *Предиктори успішної інклюзії: медико-психологічний та соціально-педагогічний аспекти*: Зб. матеріалів Всеукраїнської наук.-практ. конф. Кривий Ріг: ФО-П Чернявський Д.О., 2019. С.137-142.
3. Маєр Ю.В. Вплив поширення COVID-19 на становлення нових професійних та соціальних ролей сучасного вчителя. *Харківський осінній марафон психотехнологій: збірник матеріалів IV міжрегіональної наук.-практ.конф.* ХНПУ імені Г.С.Сковороди. Харків: Діса плюс, 2020. С.137-142.
4. Депутатов В., Маєр Ю.В. Особистість психолога-консультанта: емпіричне дослідження уявлень студентів: колективна монографія кафедри Том IV. Професіоналізація майбутнього практичного психолога в умовах вищої педагогічної освіти: теорія і практика. Монографія / за ред. проф. З. М. Мірошник. Кривий Ріг: Вид. Р. А. Козлов, 2021. С. 176-190.
5. Maer Y. Role-based position of a woman in society through the lens of J.S. Mill's and S. de Beauvoir's philosophical ideas: gender inequality issue. *Х Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання у рамках Міжнародного фестивалю «Світ психології»*. Київ, 2021. С.39-52.
6. Maer Yuliia The Correlation of the Main Circle of Roles and Career Anchors of the Modern Woman. *Proceedings of the 5<sup>th</sup> International Scientific Congress Society of Ambient Intelligents (ISC SAI 2022)* . Sustainable Development and Global Climate Change, 2022. P.355-362 .
7. Маєр Ю. В. Визначення кола основних ролей сучасної жінки. *Перспективи та інновації науки*. Київ. №5, 2022. С.39-52.

DOI [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-5\(10\)-39-52](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-5(10)-39-52)

<http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/1511/1509>

8. Маєр Ю. В. Особливості взаємозв'язку рівня розвитку емпатії та власного рольового кола сучасної жінки. *Габітус*. Одеса. №41, 2022. С.155-160.

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.41.27>

<http://habitus.od.ua/journals/2022/41-2022/27.pdf>

9. Маєр Ю. В. Психологічні концепти розвивальної програми «Формування рольової позиції сучасної успішної жінки». *Габітус*. Одеса. №47, 2023. С.116-120.

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.47.20>

<http://habitus.od.ua/journals/2023/47-2023/20.pdf>

10. Мірошник З. М., Маєр Ю. В. Розвиток рольової позиції сучасної жінки шляхом упровадження розвивальної програми. *Габітус*. Одеса. №51, 2023. С.163-167.

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.51.27>

<http://habitus.od.ua/journals/2023/51-2023/27.pdf>

11. Маєр Ю. В. Опитувальний «Рольове поле особистості» як новий метод визначення особливостей рольової позиції сучасної жінки. *Психологічні студії*. Луцьк. Волинський Національний університет імені Лесі Українки. №2, 2023. С. 129-135.

DOI <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2023.2.17>

<http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/psychology/article/view/1255/1166>

## ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ .....	2
ABSTRACT .....	6
СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ: ...	10
ЗМІСТ .....	12
ВСТУП .....	14
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ.....</b>	<b>20</b>
1.1. Погляди щодо визначення поняття ролі та рольової позиції в психологічній науці .....	20
1.2. Погляди на ролі жінки в суспільстві крізь призму філософських, соціальних та психологічних ідей .....	43
1.3. Огляд сучасних досліджень психологічних особливостей особистості жінок.....	62
Висновки до розділу 1 .....	77
<b>РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ.....</b>	<b>79</b>
2.1. Організація і методологія психологічного дослідження .....	79
2.2. Аналіз емпіричних даних дослідження рольової позиції сучасної жінки.....	87
2.3. Інтерпретація результатів дослідження.....	112
Висновки до розділу 2 .....	130
<b>РОЗДІЛ 3. РОЗВИВАЛЬНА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ .....</b>	<b>134</b>

3.1. Обґрунтування розвивальної програми .....	134
3.2. Зміст та структура розвивальної програми .....	138
3.3. Оцінка ефективності впровадження розвивальної програми розвитку рольової позиції сучасної жінки.....	152
Висновки до розділу 3 .....	163
ВИСНОВКИ.....	166
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	169
ДОДАТКИ.....	185

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** На сучасному етапі розвитку українського суспільства помічаються динамічні зміни, які відбуваються у всіх сферах нашого життя. Так змінюється жінка, погляди оточуючих на жінку, соціальні, професійні ролі, які вона виконує та її рольова позиція.

Поняття «роль» та особливості рольової структури особистості почали привертати увагу дослідників на початку ХХ століття. Одними з перших у своїх працях почали використовувати термін «роль» Дж. Мід та Р. Лінтон. Інтерес до даного поняття висловлювали у своїх роботах Г. Зіммель, Р. Парк, Я. Морено, Е. Дюркгейм, Е. Вебер, Т. Парсонс, Р. Мертон, Ч. Кулі, Дж. Мур, А. Таллер, Т. Шибутані, Е. Берн, Т. Сарбіна, Г. Блумер, Э. Гоффман, С. Харві, Г. Уайт, Е. Шілз та інші. Положення соціальних ролей розкривається і в українській наукових дослідженнях, серед яких роботи П. Горностая, З. Мірошник, Л. Карамушки, Н. Корабльової, Л. Орбан-Лембрик, О. Михайленко, Т. Хомуленко, Б. Хомуленко, І. Гордієнко-Митрофанової та інших. Проаналізувавши поняття «роль» в дослідженнях багатьох науковців можна говорити про те, що її розглядають як певну модель поведінки особистості, саме тому в рольовому підході можливо розглядати особистість цілісно, враховуючи особливості її взаємозв'язків з оточуючим світом. Необхідно зауважити, що проблема особливостей рольової поведінки та рольової позиції в контексті історичних змін ролі жінки в суспільстві сьогодні привертає увагу багатьох науковців у різних галузях науки. Зміни ролей жінки в суспільстві висвітлено в дослідженнях Г. Гейманс, Л. Леві-Брюль, М. Ашара, М. Хеннінг, А. Жардена, Ж. Олівера, Дж. Босс, М. Грінберг, Р. Стернберга, Ш. Дар, А. Шаїргоджрі, Р. Кумара, О. Кісь, Ю. П. Мелашенко, Л. М. Гридковець та інших.

Звертаючись до української культури ми згадаємо, що жінка завжди була берегинею домашнього вогнища, займалася господарством, вихованням дітей, створювала затишок в оселі, була вірною подругою своєму чоловікові.

Але сучасне суспільство вимагає від жінки не лише виконання вищезазначених ролей, але й ставить питання про професійне та особистісне зростання жінки, її досягнення у кар'єрі та саморозвитку. Відчутні зміни спостерігаються починаючи з ХХ століття, коли активно почав формуватися образ жінки як дієвої, активної, суб'єктної особистості, як лідера, керівника, політика. А станом на зараз і захинсиці, військовослужбовиці, волонтерки, амбасадорки, змінюють умови професійної діяльності лікарі, психологи, соціальні працівники, вчителі, представниці допомагаючих професій.

Жінки опинились в ситуації, коли їх ролі жінки-берегині, дружини, матері почали переплітатись та поєднуватись із ролями, що існують поза сім'єю. Сучасна жінка, хоча і зберігає свою «домашню роль», але доводить, що може реалізувати себе в будь-якому виді бізнесової, економічної, творчої, державної діяльності. За даними Державної служби статистики України, у 2021 році частка жінок на керівних посадах складає 41%. Також, станом на початок 2023 року відомо, що 5 тисяч жінок знаходяться в зоні бойових дій через війну в Україні. Останні роки показали, що суспільство спостерігає поступове збільшення кількості жінок у владі, зокрема це директори департаментів міністерств. Політичні партії України, які пройшли до Верховної Ради, наразі отримують спеціальне фінансування з бюджету, якщо у їхньому складі не менше 30% жінок, що є умовою розвитку жіночого лідерства. Можемо також помітити, що в сучасному суспільстві жінки все частіше організують власний бізнес, виступають його засновниками або співвласниками, пропонують власні курси у різних сферах суспільного життя та виступають головними спікерами на наукових та практичних конференціях, компаньйонками та організаторками волонтерської діяльності, відкритті центрів допомоги постраждалим в умовах війни. Це дає можливість побачити, що сьогодні не лише чоловіки, а й жінки стають науковцями, політиками, захисницями, керівниками та лідерами, ламаючи стереотипи про ролі, позиції, моделі поведінки жінки в сучасному суспільстві та привносячи в різні сфери діяльності нові зміни та власне бачення.

Все це означає, що суспільство поступово відходить від прийнятої раніше жінкою ролі берегині і з'являється зовсім нове бачення жінки, жінки-менеджера, жінки-професіонала, жінки-керівника, творчої особистості. Сучасні жінки з легкістю опановують різні сфери діяльності, їй підвладні всі науки та технології, вона здатна все контролювати. Це передбачає і опанування жінкою нових соціальних ролей, їх розмаїття, прийняття та використання у власному житті.

Актуальність проблеми та недостатній рівень її вивчення на сучасному етапі розвитку суспільства зумовили вибір теми дослідження **«Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки»**.

**Об'єкт дослідження** – рольова позиція жінки.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки в її рольовому полі.

**Мета дослідження** – визначити особливості рольової позиції сучасної жінки та її взаємозв'язки і взаємозалежність із психологічними якостями особистості сучасної жінки.

Для досягнення мети дисертаційного дослідження були сформульовані наступні **завдання**:

1. Вивчити стан проблеми дослідження поняття «роль» та «рольова позиція» особистості, розглянути психологічний портрет сучасної жінки, проаналізувати понятійний апарат, визначити напрямки власних досліджень.

2. Розширити поняття «рольова позиція» та визначити психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки.

3. Дослідити взаємозв'язки між психологічними особливостями особистості сучасної жінки та її рольовою позицією.

4. Створити та експериментально перевірити розвивальну програму, спрямовану на формування рольової позиції сучасної жінки.

5. Встановити зміни у рольовій позиції сучасної жінки.

Для розв'язання дослідницької проблеми в дисертаційному дослідженні використовуються наступні **методи дослідження**:



– *теоретичні*: аналіз філософської та психологічної літератури для уточнення сутності ключових понять дослідження; порівняння, класифікація й узагальнення теоретичних та емпіричних даних для обґрунтування особливостей рольової позиції сучасної жінки;

– *емпіричні*: психодіагностичний комплекс склали традиційні, стандартизовані психодіагностичні методики: «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс), «Якоря кар'єри» (Е. Шейн), «Маскулінність – фемінінність» (С. Бем), «Хто Я» (М. Кун, Т. Макпартленд), «Карта життєвих ролей» або «Рольовий атом» (П.П. Горностай), «Шкала локусу рольового конфлікту» (П.П. Горностай).

– *експеримент* (констатувальний, формувальний та контрольний етапи) для визначення психологічних особливостей рольової позиції сучасної жінки;

– *статистичні*: коефіцієнт лінійної кореляції (r) Пірсона (зادля виявлення залежності між показниками); t-критерій Стюдента (зadля перевірки статистичних гіпотез про зрушення показників після впровадження розробленої розвивальної програми), T-критерій Вілкоксона (зadля перевірки напряду зсуву показників після впровадження розвивальної програми).

### **Наукова новизна дослідження:**

в роботі *вперше* розширено та узагальнено психологічний зміст поняття «рольова позиція»; виокремлено та проаналізовано особливості рольової позиції особистості; виявлено психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки в умовах сьогодення; *розроблено* опитувальник для визначення особливостей рольової позиції сучасної жінки;

поглиблено і уточнено наукові уявлення про феномен поняття «роль»; проаналізовано та узагальнено особливості філософського та психологічного поглядів на ролі жінки в суспільстві та ролі жінок у сьогоденні;

*набули подальшого розвитку* засоби психологічного супроводу сучасних жінок шляхом створення розвивальної програми; проаналізовано психологічні особливості позиції сучасної жінки в її рольовому полі, набули

подальшого розвитку трансформації рольової позиції сучасної жінки з урахуванням її психологічних особливостей.

**Практична значущість** полягає у доборі комплексу методик дослідження рольової позиції особистості (включаючи авторську методику визначення особливостей рольової позиції особистості) та створенні розвивальної програми психологічного супроводу, яку можна застосувати у практичній роботі психолога та різних галузях соціально-психологічної служби.

**Експериментально-дослідна база дослідження:** Криворізький ліцей №49 Криворізької міської ради; Криворізька гімназія №121 Криворізької міської ради.

**Апробація результатів дослідження.**

Результати дослідження дисертаційної праці були представлені на професійно-орієнтованих заходах для психологів-початківців і вчителів початкових класів в межах Наукової школи доктора психологічних наук, професора Зої Михайлівни Мірошник «Рольовий потенціал особистісно-зрілої людини» на базі Тренінг-центру «Лідер ХХІ століття» (керівник - кандидат педагогічних наук, доцент Олена Анатоліївна Чаркіна).

Виступ за результатами власного дослідження на Зустрічі науковців і практиків: розвиток позитивного розвитку з доповіддю «Рольове коло – шлях до успіху і кар'єрного зростання жінки-психолога». Міський онлайн-марафон для практичних психологів та соціальних педагогів закладів освіти м. Кривий Ріг під керівництвом Юлії Олегівни Якубовської, консультанта комунального закладу «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Криворізької міської ради з питань психологічної служби.

Зміст та результати дисертаційного дослідження представлено в 12 наукових публікаціях, серед яких: 5 – публікації у фахових виданнях, включених до переліку затвердженого МОН України (категорія «Б»); 3 – матеріали міжнародних конференцій, конгресів: «Харківський осінній марафон психотехнологій: збірник матеріалів IV міжрегіональної науково-

практичної конференції» (м. Харків, 2020), «X Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання у рамках Міжнародного фестивалю «Світ психології» (м. Київ, 2021), «Proceedings of the 5<sup>th</sup> International Scientific Congress Society of Ambient Intelligents (ISC SAI 2022)» (проходить індексацію у Skopus); 1 – матеріали Всеукраїнських конференцій «Предиктори успішної інклюзії: медико-психологічний та соціально-педагогічний аспекти» (м. Кривий Ріг, 2019); 2 – матеріали до колективної монографії; 1 – у категорії «інші».

**Структура роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, переліку використаних джерел та додатків.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ

### 1.1. Погляди щодо визначення поняття ролі та рольової позиції в психологічній науці

Поняття «роль» почало широко використовуватись в 1920 – 1930-х роках в роботах Дж. Міда [153, 154], Р. Лінтона, які ввели в науковий обіг поняття «роль» та вважаються основоположниками теорії ролей. Пізніше «роль» стала предметом зацікавленості Р. Парка, Е. Дюркгейма, Е. Вебера. Теорія ролей отримала своє продовження у дослідженнях Т. Парсонса [157], Р. Мертона, Ч. Кулі, Дж. Мура, А. Галлера, Т. Шибутані [160], Е. Берна [3, 131], Т. Сарбина, Г. Блумера, Э. Гоффмана [141], С. Харві, Г. Уайта, Е. Шілз та інших. В українських дослідженнях поняття «роль» розкривали та досліджували П. Горностаї [16, 18, 19, 20, 22, 24], З. Мірошник [71, 72, 73, 74, 75, 76], Л. Карамушка [39, 40], Н. Корабльова [47, 49, 50], Л. Орбан-Лембрик [91, 92], О. Михайленко [79, 80, 81], Т. Хомуленко [119], Б. Хомуленко [117, 118], І. Гордієнко-Митрофанова [15] та інші. Причиною зацікавленості ролями особистості стали численні дискусії дослідників стосовно того, як позиція індивіда в суспільстві визначає його поведінку, а також – яким чином поведінка особистості може впливати на його становище у суспільстві. Саме розкриття цих питань викликало інтерес у дослідників до ролей, які виконує індивід в певній соціальній позиції.

Одним із перших поняття соціальної ролі у своїх роботах почав розглядати Джордж Герберт Мід (1863–1961), звертаючи увагу на те, яким чином народжується та усвідомлюється власне Я особистості. Вчений ставить акцент на тому, що людина постійно взаємодіє із суспільством, саме тому неможливим є передбачення її поведінки в різних умовах. Необхідно зазначити, що Дж. Мід наголошує на тому, що людина є моделлю тих

міжособистісних відносин, які найчастіше повторюються в її житті. Спілкуючись із різними людьми, приймаючи на себе різні ролі, особистість постає певним об'єднанням тих ролей, які постійно на себе приміряє. За його визначенням роль – це соціальна функція особистості; відповідний прийнятим нормам спосіб поведінки людини, в залежності від її статусу, позиції в суспільстві [153, с. 398].

Спочатку маленька дитина не має власної самосвідомості, але в подальшому, взаємодіючи з іншими людьми, спілкуванню воно розвивається. Граючись та виконуючи різні ролі дитина отримує власний досвід соціальної взаємодії. Саме цей досвід дозволяє об'єктивно оцінювати власну поведінку, а в подальшому виникає усвідомлення себе як суб'єкта соціальної взаємодії. В результаті із соціального оточення виникає власне Я і завдяки тому, що існують різноманітні середовища виникає можливість розвивати різні типи власного Я [53, с. 167].

Дж. Мід та його послідовник М. Кун вважали, що основним механізмом, а також структурою особистості виступає саме рольова сутність людини. Вчинки та дії людини не пов'язані із відповіддю на певний стимул, а зумовлені тим, що особистість є членом певної соціальної групи. Весь розвиток особистості відбувається в процесі приміряння на себе та розігрування певної соціальної ролі. Дуже часто дослідники висловлюють думку про те, що теорію ролей можна вважати теорією очікувань. Пояснюється це тим, що виконання певної ролі завжди пов'язується із очікуванням оточуючих та самої людини результатів виконання цієї ролі. В залежності від очікувань та минулого досвіду діти можуть по-різному відігравати одні і ті ж ролі [84, с. 11-12].

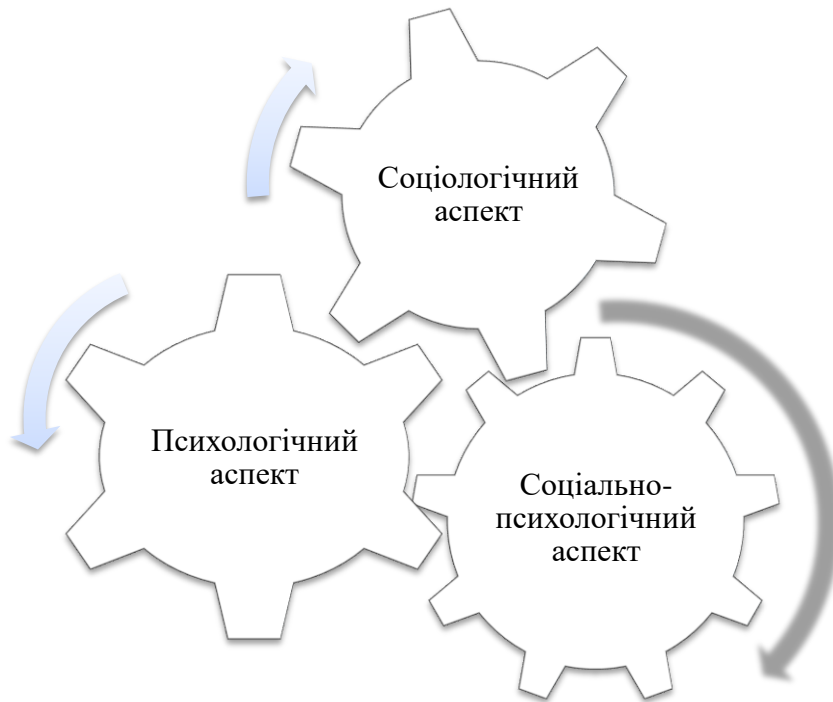
Соціальні ролі розглядаються у трьох вимірах:

– соціологічному – як система рольових очікувань, тобто задана суспільством певна модель ролі, яка має велике значення для формування особистості та оволодіння нею певними ролями;

– соціально-психологічному – як безпосереднє виконання ролі та реалізація міжособистісної взаємодії;

психологічному – як внутрішня або уявна роль, яка не завжди може реалізуватися в поведінці, але певним чином на неї впливає.

Взаємозв'язок цих трьох аспектів представляє собою рольовий механізм особистості, а провідними вважаються соціальні рольові очікування, які визначають поведінку людини:



**Рис.1.1** Рольовий механізм особистості

Важливим поняттям в теорії ролей виступає «прийняття ролі іншого» [154, с. 211], тобто уявлення себе на місці того, з ким взаємодіє особистість та розуміння рольової поведінки цього суб'єкта взаємодії. При цьому людина наводить свої рольові очікування по відношенню до цієї людини у відповідності з його соціальними ролями. Без такої відповідності не може виникнути взаємодія, взаємний вплив один на одного, а людина не може стати соціальною істотою, усвідомити значимість та відповідальність власних дій і вчинків.

Велику увагу Дж. Мід приділяв «навченню ролі» [154, с. 234], освоєнню певних ролей в процесі спілкування та міжособистісної взаємодії. При цьому вчений підкреслює стимулюючий вплив «рольових очікувань» [154, с. 236] з боку «значимих» для індивіда осіб, з якими він вступає у взаємодію.

Характеризуючи малу групу, як сукупність суб'єктів взаємодії, її розглядають як «систему систем». Це означає, що мала група представляє собою певну соціально-психологічну систему, яка інтегрує особистості як «мікросистеми» [154, с.283].

Значний внесок в розвиток рольової теорії також вніс соціальний антрополог Р. Лінтон, запропонувавши власну статусно-рольову концепцію. Вивчаючи зв'язок особистості з різними системами суспільства вчений запропонував такі терміни, як «статус» та «роль». На його думку, статус – це те місце, яке займає людина в системі суспільства, а роль – динамічний аспект статусу, сума культурних зв'язків поведінки, пов'язаних із даним статусом. Можна говорити про те, що роль включає в себе установки, цінності, поведінку, які приписує суспільство для кожного зі своїх членів, що мають певний статус. Іншими словами, виконуючи роль особистість підтверджує свій займаний статус [78, с. 29].

Життя особистості нерозривно пов'язане із суспільством, де відбувається життєдіяльність людини. Кожен член суспільства обов'язково включається в декілька соціальних груп, таких як сім'я, трудовий колектив, навчальна група, компанія друзів. Серед таких груп можна також виділити групи чоловіків та жінок, групи осіб певного віку, а в сучасних умовах війни спектр ролей особистості значно розширився. Сьогодні ми можемо виділити ролі захисниці та волонтерки, жертви та вцілілої, мужнього воїна та доброволиці, з'явилося нове бачення та відігрування ролей медицині, психологині та інших. В кожній соціальній групі, членом якої є людина, вона займає певну позицію, місце в конкретній системі взаємозв'язку. Саме ця позиція і називається соціальним статусом особистості. Дуже часто статус

особистості пов'язують з її економічним становищем, трудовою посадою, місцем в системі власних сімейних взаємозв'язків [157, с.63-64].

Звичайно, кожна людина посідає певне місце не в одній, а в декількох соціальних групах. Звідси висновок, що кожна людина в кожній із цих груп займає певну соціальну позицію. Сукупність всіх позицій особистості називають статусним набором. Статус особистості в певний момент визначається, насамперед, вимогами ситуації. Тобто, одна і та ж людина може виступати вчителем, матір'ю, донькою, подругою, психологинєю, спортсменкою, менеджеркою, волонтеркою, захисницею.

Р. Лінтон запропонував виділяти активні та латентні ролі, наголошуючи на тому, що кожна людина – це член суспільства, який перебуває у багатьох взаємовідносинах і є носієм багатьох ролей, але в певний момент він може виконувати лише одну роль. Саме цю роль варто вважати активною, а інші, які можуть активізуватися в залежності від обставин та виду діяльності людини, – латентними [104, с. 211].

Одним із перших, хто запропонував власну систематизацію ролей став американський соціолог Т. Парсонс [157, с.68-69]. За його переконаннями будь-яка роль описується п'ятьма основними характеристиками, а саме:

- емоційною – одні ролі вимагають від людини емоційної стриманості, інші, навпаки, певної розкутості;
- способом отримання – одні ролі пропонуються, приписуються, інші – завойовуються;
- масштабом – частина ролей чітко сформовані та стримані, інші – розмиті;
- формалізацією – одні ролі встановлюють чіткі дії у встановлених правилах, інші – довільні;
- мотивацією – одні ролі спрямовані на власний, особистий прибуток, інші – на загальне благо [157, с.69-71].

Засновник психодрами та соціометрії, відомий психіатр, соціальний психолог та психотерапевт Якоб Морено розглядав розвиток особистості в



двох аспектах – соціоемоційному та рольовому. Соціоемоційна сторона розвитку особистості передбачає формування здатності до міжособистісних стосунків, а рольова – набуття досвіду в наслідок рольового навчання. Морено наголошував на тому, що слово «роль» має латинське походження (rotulus) та в перекладі означає «рулон», «свиток», на якому в Давній Греції писали тексти для суфлерів. Поняття «роль» запозичене із театральної термінології і відображає думку В. Шекспіра про те, що «весь світ – театр, а люди в ньому актори і кожен не одну там має роль». Згодом поняття ролі вже ототожнювалось з виконанням людиною тієї чи соціальної функції [155, с.88-89].

Я. Морено наголошує на тому, що кожна особистість складається із певного набору ролей. Серед таких ролей вчений виокремлював: соматичні (або психосоматичні) ролі, які обумовлені потребами та емоціями особистості; психічні ролі, які розширюють сферу переживань людини; соціальні ролі, які розвиваються в структурі соціальної взаємодії; інтегративні (трансцендентні) ролі, які покликані для переходу особистості до загального погляду на світ [155, с.124].

Аналізуючи роботи Я. Морено [155, 156] можемо виділити декілька основних визначень поняття «роль», які були запропоновані дослідником:

Роль – це деякий узагальнений характер або деяка функція, яка існує в соціальній реальності;

Роль – це актуальна на даний момент відчутна форма, яку приймає наша самість;

Роль – одиниця законсервованої поведінки особистості;

Роль – форма перебігу спонтанності;

Роль – спосіб буття і діяльності, які бере на себе індивід, реагуючи на ситуацію;

Роль – це форма функціонування, яку приймає індивід в певний момент, реагуючи на ситуацію, в яку залучені інші особи або об'єкти.

У зв'язку з цим вважаємо, що хибною є висловлювана багатьма думка про те, що згідно з Я. Морено, людина в кожен момент свого життя завжди грає роль, подібно акторові. Звичайно, мова йде саме про своєрідно зрозумілого актора як можливого творця – автора та режисера – власної ролі. Як ми бачимо, поняття «роль», за поглядами Морено, носить не власне соціально-психологічний, а загально психологічний характер. Саме тому розвиток особистості ним розглядається в контексті рольового розвитку.

Яскравим представником в дослідженні теорії ролей є також американський психолог та психотерапевт, засновник транзакційного аналізу Ерік Берн. Головною ідеєю транзакційного аналізу є припущення про те, що основними діями в спілкуванні є дії, свідомо чи несвідомо спрямовані на зміну або регулювання своєї або чужої позиції в спілкуванні. Існує кілька варіантів до визначення цих позицій [3, с.26]. Так, наприклад, англійський лікар-психіатр, психотерапевт Ф. Перлз виділяє дві основні позиції співрозмовників: господар ситуації і підпорядкована сторона. Це ситуативні позиції, які мають певні сталі риси. Людина в позиції господаря ситуації поводить більш авторитарно, вона впевнена у власній обізнаності, вимоглива, часто вдається до погроз. Позиція підпорядкованої сторони передбачає певні стереотипи в поведінці. У цій позиції людина вимагає захисту, вона залежна, підпорядкована, позбавлена ініціативи, влади. Ця позиція, незважаючи на свою залежність і безпорадність, допускає набагато більше маневрів, ніж позиція господаря становища і, в загальному, більш вигідна [133, с.156].

Але, найпоширенішою концепцією в дослідженні рольової структури особистості стала модель его-станів, запропонована Еріком Берном. Кожен его-стан, на думку Берна, замкнутий та складається із: «Я–Батько», «Я–Дорослий», «Я–Дитина». Стан «я» описується як система почуттів, визначаючи її як набір узгоджених поведінкових схем. Е. Берн зазначає, що кожна людина має певний, найчастіше обмежений репертуар станів свого «Я», у яких суть не ролі, а психологічна реальність. Стан «Я» – це нормальні

фізіологічні феномени. Продукти діяльності мозку людини упорядковуються і зберігаються у вигляді станів «Я». Кожен тип станів по-своєму життєво важливий для людського організму [3, с.81].

Кожен стан «Я» виконує певні функції і внаслідок цього є життєво необхідним. Для оптимального функціонування особистості, з точки зору транзакційного аналізу, необхідно, щоб в особистості були гармонійно представлені всі три стани «Я».

Саме Е. Берн запропонував транзакційний аналіз як модель, яка дозволяє зрозуміти, як ми взаємодіємо між собою, і як наші життєві досвіди, включаючи дитинство, впливають на нашу поведінку та взаємовідносини. Транзакції в транзакційному аналізі описуються як комунікаційні акти між двома або більше людьми. В транзакційному аналізі передбачається, що всі транзакції складаються з двох елементів: стимулів і реакцій. Стимул – це повідомлення або дія, яке одна людина спрямовує до іншої. Реакція – це відповідь на стимул.

У своїй відомій роботі «Ігри, в які грають люди» Ерік Берн описує серію ігор, в яких взаємодіють люди за допомогою транзакцій. За визначенням вченого, психологічна гра – це комунікація з іншими людьми, яка включає в себе приховані транзакції (психологічні послання) і дуже часто призводить до негативних почуттів. В результаті «переможець» гри – це людина, яка повертається до дорослого стану «Я». Кожна гра, як комплекс прихованих транзакцій, має свою власну формулу, а гравці в них виконують конкретні ролі. Під час певної транзакції учасник гри, як зазначає Берн, частіше інсценує власну поведінку в певній ролі, прикидається. Таким чином формула гри представляє собою «Гачок + кльов = Реакція – Переключення – Збентеження – Виграш» [3, с.96-102; 131].

Р. Кеттелл зауважував, що роль відрізняється від інших форм діяльності особистості за двома критеріями:

По-перше, людина «одягає» та «знімає» ролі, в залежності від умов, в яких знаходиться особистість в конкретний період свого життя. Але це ніяк не означає, що роль людина приймає довільно.

По-друге, роль пов'язана з позицією всередині конкретної групи і не є обов'язковою складовою приналежності до групи [142, с.165]

Відомий розробник теорії рис особистості Г. Олпорт розглядає роль як набір способів поведінки та виконуваних функцій, які здійснюються в даному соціальному контексті. В структуру ролі він виділяє: очікування ролі (яка саме роль має бути виконана, що очікується від виконання), концепцію ролі (розуміння особистістю виконуваної ролі), прийнятність чи неприйнятність ролі (ставлення людини до своєї ролі) [66, с.84].

Відомі американські дослідники в галузі соціальної психології М. Дойч та Р. Краусс зауважували, що в існуючій різноманітності підходів до розуміння поняття «роль» слід звернути увагу саме на ті аспекти соціальної поведінки, які включаються в дане поняття. Роль, як існуюча в суспільстві система очікувань щодо поведінки людини, тобто уявлення інших людей, як повинен поводитися індивід, що займає певний статус. Роль, як система специфічних очікувань стосовно себе, тобто власне уявлення індивіда, якою має бути його поведінка відповідно до статусу. Роль, як відкрита поведінка індивіда, котрий займає певне становище, тобто пов'язана з реалізацією прав та обов'язків, запропонованих статусом [137, с.16-17].

В свою чергу Т. Шибутані розрізняє 2 типи ролей – конвенціональні та міжособистісні. Конвенціональна роль характеризується як певний запропонований шаблон поведінки, який очікується від людини в конкретній ситуації. Міжособистісні ролі визначаються взаємодією людей один з одним.

Конфлікти між людьми можуть бути результатом нерозуміння ролей один одного. Для подолання подібних конфліктів необхідно усвідомлювати права і обов'язки людей по відношенню один до одного або з'єднання своєї ролі із роллю іншої людини, вміння поставити себе на її місце, що є важливим фактором соціалізації особистості.

В подальшому Т. Шибутані пропонує два поняття: «відігрування ролі» та «прийняття ролі». Відігрування ролі – це така організація поведінки людини, що відповідає нормам суспільства, а прийняття ролі – це певна вимога до особистості, відповідно якій їй необхідно уявляти себе на місці іншої людини, прагнути уявити, як саме вона виглядає очима іншого.

Більшість ролей, які приймає на себе людина, є особистісно незначущі для неї. Серед таких ролей можна виділити роль пішохода, роль покупця і т.п. Відсутність або наявність таких ролей людина непомітно сприймає, не акцентуючи увагу, не вкладаючи в них частину власного Я. Тоді як інші ролі, яких помітно менше, насамперед саме ті, які пов'язані з її головним статусом, сприймаються, як частина Я особистості. Втрата цих ролей може сприйматись людиною як внутрішня трагедія [160, с.211-213].

В структурі соціальної ролі Т. Шибутані виділяє 4 елементи:

1. Описування типу поведінки, відповідному конкретній ролі.
2. Вимоги, пов'язані з даною поведінкою. Людина займає в суспільстві певну позицію, посаду, а з нею пов'язана сукупність прав та обов'язків (позиція батька і сина, директора і підлеглого, викладача і студента). Виходячи з цього, суспільство можна уявити як систему взаємодіючих посад і позицій, а позицію як структурно оформлену одиницю суспільства. Роль в такій інтерпретації означає сукупність дій, які виконує суб'єкт для реалізації займаної ним позиції (вимог посади). Позиція пов'язана не тільки з системою дій, але і з системою очікувань. Від людини, яка займає ту чи іншу позицію, оточуючі чекають відповідних дій. І сама людина розраховує на певне ставлення до себе.

3. Оцінка виконання певної ролі. Від людини вимагають певних дій, та й сама вона оцінює себе в залежності від того, яку роль відіграє і яку роль хотіла б грати у власному "сценарії" життя.

4. Санкції, тобто соціальні наслідки тієї чи іншої дії в рамках вимог певної соціальної системи. Такі санкції можуть бути моральними, реалізованими безпосередньо соціальною групою через її ставлення до

особистості та поведінку, чи юридичними, політичними і т.д., реалізованими через діяльність конкретних соціальних інститутів. Завдання санкції – спонукання людини до певного типу поведінки.

Кожна особистість має безліч власних соціальних статусів, кожному з яких відповідає певний спектр ролей. Сукупність ролей, які відповідають конкретному соціальному статусу, називають спектром ролей. Виходячи з цього, можна говорити про те, що кожна людина в суспільстві виконує безліч соціальних ролей. Враховуючи це, як зауважує Шибутані, є можливість виникнення рольового конфлікту [160, с.265].

Рольовий конфлікт – це зіткнення рольових вимог, які запропоновані особистості суспільством, викликане множинністю одночасно виконуваних нею ролей та є одним із різновидів рольового стресу [160, с.267].

Не можемо не звернути увагу на дослідження відомої американської психологині Еліс Іглі, яка займається дослідженнями в області психології особистості, соціальної психології та психології жінки. У своїх роботах дослідниця вказує, що гендерні відмінності – це продукти різних соціальних ролей особистості, які заохочують або пригнічують у жінок та чоловіків певні варіанти поведінки. Таким чином, можемо говорити про те, що для обох статей існує різний досвід, який вони набувають із власних ролей, що призводить до того, що навички жінок та чоловіків відрізняються, на чому і засновуються різні варіанти їх поведінки. В теорії соціальних ролей Е. Іглі наголошує на тому, що саме соціальні ролі призводять до формування певних стереотипів у суспільстві. Слід зауважити, що існують і такі випадки, коли саме стереотипи впливають на появу конкретних соціальних ролей особистості [138, с.308-310].

Американська драматерапевт Дороті Ленглі вважала, що при вирішенні особистісних проблем окремої людини необхідно направляти терапевтичну роботу на зміну позиції людини. Рольова модель особистості представляється представниками даного напрямку, як сукупність біологічних, сімейних, професійних та інших ролей. Людина постає носієм множини цих ролей. В

драматерапії людина не грає саму себе, відомі власні ролі, а приймає на себе інші проєктивні ролі, що дає змогу відчуті особливості зміни ролей у власному рольовому репертуарі та навчитись приймати на себе раніше невідомі ролі [147, с.64].

Необхідно звернути увагу на дослідження К. До та Л. Льюїса, які запропонували опитуваням оцінити особистість жінки, яка приймає на себе чоловічі ролі, та чоловіка, який приймають на себе прийняті жіночі ролі. За отриманими результатами опитування дослідники зробили висновок про те, що жінок, які втілюють чоловічі ролі, оцінюють як більш мужніх, порівняно з тими, що виконують суто жіночі ролі. Так, чоловіків, які втілюють у власному житті ролі жіночі, опитувані вважають м'якими, більш жіночними, ніж тих, що виконують традиційно чоловічі ролі [136, с.993-995]. Пізніше Е. Іглі та В. Штефан реалізували власне дослідження, де просили описати неіснуючих (уявних) чоловіків та жінок, які виконують ролі та працюють поза домом та тих, хто займається домашнім господарством. За результатами проведеного дослідження були отримані такі дані, в яких тих вигаданих людей, що працюють поза домом описували як більш мужніх, а тим, хто займається домашнім господарством наділяли ролями більш жіночними [139, с. 736].

Американські психологи Дж. Вільямс та Д. Бест припускають, що до ролі домогосподарки жінка прийшла саме через обмеженість власної мобільності, адже з появою дитини вона не має змоги активно працювати поза домом, що накладає на неї певні обтяження. Таким чином, роль домогосподарки задовольняє потреби жінки, адже виконання такої ролі повністю задовольняє вимогу залишатись вдома. Суспільство намагається переконати себе в тому, що подібний розподіл ролей підходить їх носіям. Для цього соціальне середовище дає переконання про деякі якості чоловіків та жінок, таким чином обґрунтовуючи позицію про те, які ролі краще виконувати жінці, а які чоловікові. Такі усталені вірування починають служити нормами поведінки для дорослих та моделями поведінки для дітей

[167, с.246]. Зазначимо, що в сучасній Україні, яка сьогодні знаходиться в стані війни, різко змінились норми та правила поведінки, що існували в нашому суспільстві. Ми спостерігаємо як мужніми захисницями виступають домогосподарки, художниці та акторки закінчивши курси – найкращі медики для військових та постраждалих, інші грані відкривають для себе представниці соціальної та психологічної служб, які вимушені виконувати професійні завдання в умовах війни.

Вважаємо за необхідне звернути увагу на теорію управління враженнями відомого дослідника, професора Чикагського університету Ірвіна Гофмана. Основною ідеєю даної теорії виступає його припущення про те, що люди, взаємодіючи один з одним, розігрують певне «шоу», де соціальні ролі близькі до театральних ролей, тим самим виступаючи режисерами враження про самих себе іншими людьми. Відповідно до теорії І. Гофмана кожна особистість сама створює такі ситуації, в яких вона може скласти про себе позитивне враження для інших. Тобто, життя особистості – це виробництво вражень, де сама особистість – творець власного образу. Він вважає, що навчившись керувати враженнями про себе інших, контролювати ці враження людина зможе керувати іншими людьми за допомогою вербальних та невербальних засобів спілкування [141, с. 204].

Аналіз зарубіжної літератури показав, що роль та рольова позиція частіше розглядаються зарубіжними вченими в контексті гендерних відмінностей, а саме фемінінних та маскуліних якостей ролі, на підставі переконань соціального середовища про деякі якості чоловіків та жінок, обґрунтовуючи їх рольову позицію.

В українській науковій літературі другої половини ХХ ст. теорія соціальної ролі представлена низкою робіт. Представники Харківської психологічної школи, досліджуючи формування особистості в дитячому віці, розглядали «роль» як механізм соціалізації. Посилаючись на дослідження зарубіжних психологів, які вивчають процес соціалізації, вони розкривають зміст основних понять теорії ролей, використовуючи такий приклад: людина



займає у суспільстві певну позицію, а з нею обов'язково пов'язана сукупність прав та обов'язків (позиція вчителя та учня, батька та сина). Виходячи з цього, суспільство можна розглядати як систему взаємодіючих позицій, а позицію – як структурно оформлену одиницю суспільства. Роль у такій інтерпретації означає сукупність дій, які виробляє суб'єкт реалізації займаної ним позиції [79, с.427].

Позиція пов'язана не лише з системою дій, а і з системою очікувань. Від людини, яка займає ту чи іншу позицію, оточуючі чекають на відповідні дії. І сама людина розраховує на певне ставлення до себе. Роль – це організовані дії щодо виконання позиції, а позиція є по суті система очікувань. П. Горностай у своїх дослідженнях характеризував рольову позицію як місце в конкретній системі соціальних взаємин, де постійно змінюються соціальні функції [22, с.394].

На думку П. Горностая рольова теорія особистості базується на понятті «локус рольового конфлікту», що визначає основну стратегію поведінки особистості в умовах рольового розвитку. Розвиток особистості, на його думку, залежить від основних двох груп факторів: інтернальних (пов'язаних із задоволенням інстинктів, базових потреб і мотивів) та екстернальних (пов'язаних з культурою, соціальними очікуваннями, умовами та стереотипами виховання) [19, с.36].

П. Горностай запропонував власну класифікацію ролей, розділивши їх на дві групи, що включають чотири типи ролей:

1) Соціальні ролі (ситуативні та групові).

Ситуативні соціальні ролі повністю обмежені конкретною буденною ситуацією, тобто виникають і завершуються в її межах. Прикладом ситуативної ролі є роль покупця в магазині, яка зникає одразу, коли припиняється ситуація покупки.

Групові соціальні ролі пов'язані не лише з соціальною ситуацією, а і з соціальною групою і місцем особистості в ній. Групові ролі існують протягом тривалого часового періоду і не обмежуються соціальною

ситуацією, але в цій ситуації актуалізуються. Прикладом є професійні ролі (роль вчителя), від яких за межами професійної ситуації людина може повністю звільнитися (в період відпустки).

## 2) Особистісні ролі (міжособистісні та життєві).

Міжособистісні ролі визначаються не лише ситуацією і групою, а й особистісними детермінантами, перетворюючись на соціально-психологічну характеристику особистості.

Життєві особистісні ролі, які людина грає все життя, або, принаймні, протягом значного життєвого періоду чи стадії. Один раз виникнувши, життєві ролі не зникають, хоча можуть трансформуватися, набувати або втрачати значущості [22, с.391-392].

Розглядаючи рольову структуру особистості П. Горностай виділяє чотири її основні компоненти: локус рольового конфлікту, рольове переживання, потребу у рольовому переживанні та рольову компетентність.

Локус рольового конфлікту виступає певним елементом, який визначає схильність людини обирати одну з двох стратегій поведінки в умовах рольового конфлікту: екстернальну або інтернальну. Перша спрямована на захист власної рольової Я-концепції, тоді як друга спрямована на задоволення рольових очікувань оточуючих. Рольове переживання – це певний емоційний стан особистості, який супроводжує її рольову поведінку, а потреба в рольовому переживанні – це потреба в певному чуттєвому досвіді, який отримує людина в процесі виконання ролі. Рольовою компетентністю П. Горностай вважає спосіб швидкого оволодіння людиною її власними ролями, задля того, щоб стати повноцінним суб'єктом своїх ролей [19, с.36; 22, с.394].

У своїх дослідженнях П. Горностай велику увагу приділяв питанню рольової компетентності та визначав її як здатність особистості розв'язувати життєві проблеми, пов'язані з рольовою поведінкою, з функціонуванням життєвих ролей. Структура рольової компетентності включає в себе:

- рольову варіативність – багатство рольової поведінки особистості, різноманітність репертуару її ролей;
- рольову гнучкість – уміння легко змінювати одну роль іншою;
- рольову глибину – розвиненість глибинної структури ролей;
- здатність до рольової децентрації – вміння прийняти та грати ролі інших, рольова емпатія, рольова рефлексія, здатність визначати і прогнозувати рольові очікування до себе.

Значний внесок у дослідженні рольової структури особистості зроблений З. М. Мірошник. Розглядаючи проблеми професійних ролей вчителя початкових класів дослідниця зробила акцент на тому, що безпосереднє значення ролей, які виконує вчитель та рольова структура особистості, виступають основною метою, яку необхідно реалізувати в процесі підготовки справжнього фахівця, професіонала. Рольова компетентність сучасного вчителя є важливим компонентом формування його рольової структури. Рольова структура особистості – це психологічне утворення, в якому рольові профілі інтегровано в конструктивні моделі поведінки. Діапазон і кількість ролей визначаються різноманіттям соціальних груп, видів діяльності та відносин, у які включена особистість, а також її потребами і інтересами [73, с.208-210].

У своїх дослідженнях З. Мірошник звертає увагу на семантичний простір рольових позицій вчителя початкових класів та його вивчення через дії та вчинки вчителя, які обумовлюють його педагогічну діяльність. Оцінюючи рольові позиції вчителя в контексті його педагогічної та психологічної компетентності було визначено основні рольові позиції вчителя початкових класів та виконувани ним ролі в кожному із видів діяльності. Опитуваним пропонувалось наділити окремі ролі («няня», «дидакт», «партнер», «фасилітатор», «наставник» та «знавець дитячої психології») певними детермінантами, які виконуються сучасним вчителем в реалізації ролей у навчальній діяльності. Дослідження семантичного простору рольових позицій вчителя початкових класів дало змогу робити

висновок про те, що функції ролей «знавця дитячої психології» та «дидакта» є провідними для вчителів початкової школи та реалізуються ними в професійній діяльності [74, с.448].

Говорячи про дослідження ролей педагогів в системі освіти, не можемо не звернути увагу на роботи українського вченого В. М. Гусака, який розкривав особливості зміни рольових позицій вчителя, відповідно до вимог реформування української школи. Описуючи рольову позицію особистості, як прийняття нею очікуваної поведінки та виконання певних ролей у міжособистісній взаємодії, вчений вказує на важливість трансформації ролі вчителя та потребує прийняття та осмислення ним нових ролей, таких як коуч, модератор, фасилітатор та тьютор. Саме така трансформація дасть можливість сучасному вчителю не пристосовуватись до існуючих умов власної діяльності, а, враховуючи потреби учнів, виконувати завдання сучасної освіти [28].

Рольові особливості особистості у своїх роботах вивчає І. В. Гордієнко-Митрофанова. Роль вона розглядає в поведінковому аспекті, як певну модель поведінки особистості. Рольова структура виступає сукупністю моделей поведінки, які пов'язані між собою певними функціями особистості у взаємодії з іншими людьми. Розглядаючи професійну діяльність вчителя дослідниця зауважує, що вона реалізується через втілення вчителем його власних особистісно-рольових позицій, таких як «гуманіст», «діагност», «творець-дослідник». До виконання вищезазначених позицій професорка додає такі ролі, як «тренер», «арбітр», «гравець», кожній з яких відповідає конкретна особистісно-рольова позиція [15, с.194].

У своїх дослідженнях Л. Карамушка запропонувала об'єднати соціальні ролі у дві групи:

- Професійно-функціональні ролі – пов'язані із виконанням професійної діяльності.
- Соціальні ролі – характеризуються активністю особистості в інших сферах діяльності (сімейній, спортивній і т.д.).

Крім того, авторка зазначає, що професійно-функціональні та інші соціальні ролі можуть бути найрізноманітнішими:

- активними чи латентними (актуалізованими або не актуалізованими в даний конкретний момент);
- довготривалими чи ситуативними (такими, що виконуються впродовж усього життя або лише в конкретній ситуації);
- формальними чи неформальними (зв'язаними з належністю до формальних або неформальних структур);
- груповими чи індивідуальними (які виконуються групою або окремою особою) [39, с.78-81].

Таким чином, аналіз психологічних досліджень з проблеми взаємодії людини з навколишнім світом показав, що взаємодіючи з оточуючими людьми, ми завжди займаємо певну позицію. Становище, яке особистість займає в певній взаємодії з іншими людьми, тимчасовий стан, спосіб мислення та ставлення до оточуючих людей або подій, називають позицією. Позиція особистості – це складна система відношень особистості, установок і мотивів, якими вона керується в своїй діяльності, цілей і цінностей, на які спрямована ця діяльність [100, с.208]. Позиція особистості формується та розвивається під впливом її досвіду і для реалізації власної потреби у самовираженні людина виражає свою власну позицію, відстоюючи її та відображаючи у власній діяльності, вчинках.

Розглядаючи позицію особистості необхідно звернути увагу на дослідження Л. Орбан-Лембрик, яка в своїх роботах розглядає позицію особистості, як соціально-психологічний феномен. На думку дослідниці, позиція є відображенням міжособистісних стосунків особистості у її внутрішній структурі та виражає стійку систему відносин людини із аспектами навколишньої дійсності. Позиція виявляється у поведінці та вчинках особистості, представляє собою узагальнену характеристику поглядів, уявлень, установок особистості у статусно-рольовій структурі та виступає її внутрішнім компонентом.

Внутрішня позиція особистості відображає уявлення, погляди, установки особистості до навколишньої дійсності, виступає суб'єктивним ставленням до неї та характеризується суб'єктивною оцінкою соціуму. Саме тому можна говорити про те, що позиція не виникає ситуативно, а пов'язана вона з характеристиками особистості [91; 92, с.142].

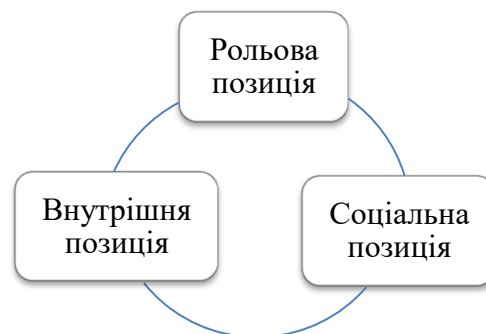
Саме комплексну характеристику особистості, її вчинків та діяльності, а також ставлення особистості до навколишньої дійсності розглядають як позицію, яка виступає однією із рис особистості. Позиція особистості виражає її ставлення до інших людей та подій, до різних сфер життя та діяльності, а також визначає її поведінку, яка формується під впливом її власних цінностей та установок.

Філософ та психолог В. І. Войтко наголошував на тому, що саме позиція характеризує особистість як суб'єкт суспільних відносин, так як позиція поєднує в собі різні аспекти життєдіяльності особистості – інтелектуальний, емоційний, мотиваційний та поведінковий. Реалізація позиції особистості відбувається в процесі виконання нею певної соціальної ролі. Так, соціальну роль можна розглядати як динамічний аспект позиції особистості, практичне відображення її внутрішніх установок та цінностей. Позиція особистості дає змогу відчувати себе творцем навколишньої дійсності, обираючи стиль поведінки в різних умовах та формуючи навички самоконтролю власних вчинків, відповідно до прийнятих установок і цінностей [10, с.125-126].

Соціальна позиція особистості відображає її установки та погляди відносно умов власного життя і відстоюються нею в різних соціальних групах. До структури позиції можна віднести: предметність (орієнтованість позиції на певний об'єкт або предмет); діапазон (об'єм об'єктів, предметів, на які орієнтована позиція); складність (багатокомпонентність позиції); стійкість (можливість прогнозувати поведінку); спрямованість (тип ставлення до певного предмета або об'єкта); інтенсивність (здійснення

вчинків відносно об'єкта або предмета, на який спрямована позиція); взаємозалежність (зв'язок між позиціями особистості) [45, с.62-63].

У власних дослідженнях поняття «позиція» розглядає доктор педагогічних наук Н. М. Боритко. В своїх роботах вчений зазначає, що будь-яка позиція особистості містить в собі певний екран, в якому відображається контекст діяльності як ставлення особистості до власної позиції та її змісту. Такий ефект автор називає екрануванням, тобто заміщення та відображення власного ставлення до дійсності, а позиція виступає одиницею діяльності особистості [97, с.81]. Соціальна позиція особистості виявляється в її соціальній активності, де активність особистості знаходить свій прояв в набутті специфічних способів власної діяльності, творенні власного навколишнього світу речей, творенні та управлінні стосунками з оточуючими, а також самопізнанні і саморозвитку [110, с.29].



Необхідним поняттям для формулювання визначення рольової позиції особистості виступає рольова компетентність. Рольова компетентність – це здатність особистості вирішувати життєві проблеми, які пов'язані з її рольовою поведінкою [20]. Рольова поведінка виражається у вмінні обирати певний вид поведінки, поведінкову реакцію, які обумовлюються характеристиками і вимогами соціальної ролі особистості та її соціального оточення. П. Я. Пригунов, розглядаючи особливості рольової поведінки правоохоронців, зазначає, що рольова поведінка – це сукупність способів, форм та методів взаємодії особистості з оточуючим середовищем, які відповідають вимогам соціальних норм, поглядів та установок певної соціальної групи [97, с.84].

Проаналізувавши теоретичні основи понять «роль» та «рольова позиція» можемо говорити про те, що дані поняття іноді ототожнюються дослідниками. Необхідно зауважити, що роль в структурі особистості сприймається як очікування, вид діяльності, поведінка, уявлення, стереотип, соціальна функція. Соціальна роль – функція соціального статусу особистості, що реалізується на рівні суспільної свідомості, нормах та санкціях у соціальному досвіді. Тоді як позиція – це відображення відношень між певними компонентами, явищами.

Проаналізувавши різні підходи до визначення поняття «позиція» ми можемо визначити її основні характеристики:

- виступає системою відношень особистості;
- формується та розвивається під впливом досвіду особистості;
- є відображенням міжособистісних стосунків у внутрішній структурі особистості;
- виявляється в поведінці та вчинках людини;
- реалізація позиції відбувається в процесі виконання певної соціальної ролі;
- має власну структуру: предметність, діапазон, складність, стійкість, спрямованість, інтенсивність, взаємозалежність;
- виступає одиницею діяльності особистості;
- виявляється в соціальній активності особистості.

Виходячи з особливостей понять «роль», «позиція», «позиція особистості», ми пропонуємо власне визначення поняття «рольова позиція»:

Рольова позиція особистості – це комплексна характеристика особистості, яка є втіленням взаємозв'язків у її рольовому діапазоні та відображається у реалізації програми рольової поведінки в різних сферах діяльності.

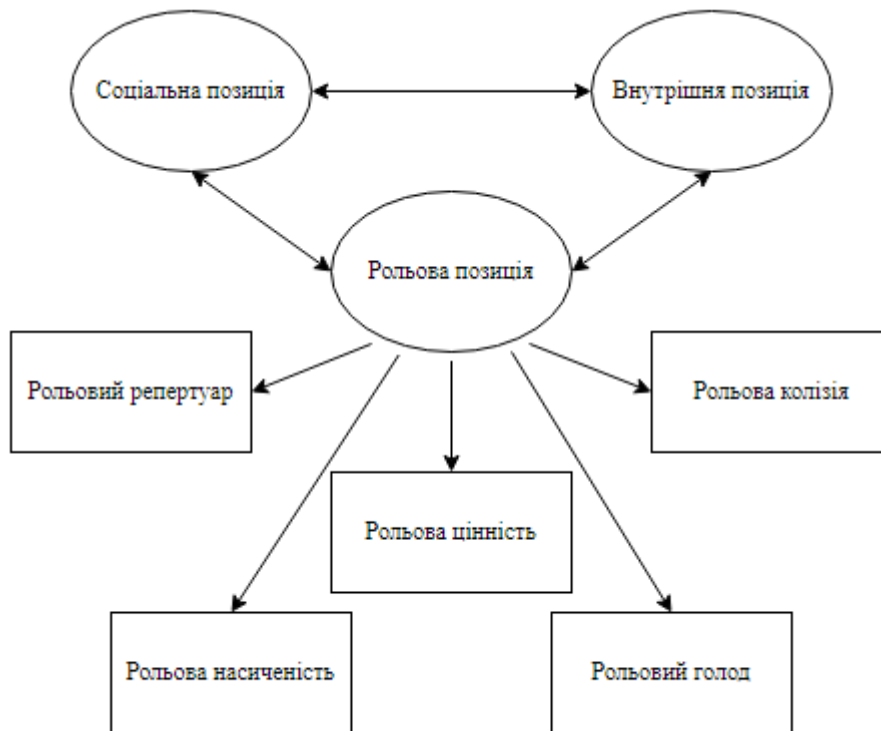
Під рольовим діапазоном жінки ми розуміємо певну кількість як активних ролей, які втілюються жінкою у власному житті, так і бездіяльних, тобто не виконуваних наразі, але бажаних до виконання.



Рольовий діапазон жінки характеризується рольовою насиченістю, значимість окремих ролей для особистості, рівень їх реалізації та конфліктність між ролями. Програма рольової поведінки відображає рівень втілення (реалізації) ролей особистістю.

Таким чином, ми припускаємо, що рольова позиція особистості виступає компонентом рольової структури особистості, де окремі ролі є інструментами для її організації.

Нерозривно із рольовою позицією пов'язані соціальна та внутрішня позиція особистості, де перша виступає проявом активності людини в соціумі, а друга – відображенням установок особистості, власними внутрішніми поглядами людини та її особистим ставленням.



**Малюнок.1.2** Психологічні особливості рольової позиції

Пов'язана із соціальною та внутрішньою позиціями особистості рольова позиція виступає окремим конструктом в структурі особистості та має свої психологічні особливості.

Під рольовим репертуаром ми розуміємо спектр ролей особистості, які втілюються нею та забезпечують її активність в різних сферах життєдіяльності. До рольового репертуару особистості належать ролі, які вона знає, усвідомлює, сприймає та активно втілює.

Рольова насиченість характеризується рівнем задоволеності особистості власним рольовим репертуаром.

Рольова цінність являє собою певну оцінку особистості щодо значимості, важливості особисто для неї певних власних ролей.

Під рольовим голодом ми розуміємо такий стан особистості, який характеризується бажанням та прагненням втілення тих ролей, які наразі не наповнюють її рольовий репертуар.

Рольова колізія представляє собою внутрішній конфлікт між окремими ролями особистості, оскільки вони потребують взаємовиключних вчинків та дій у своїй реалізації.

Оскільки ролі пов'язані з перебуванням людини у певних соціальних групах, то особистість є похідною від умов, прийнятих у групах, у яких включений індивід. У процесі соціалізації він засвоює методи виконання ролей і завдяки цьому стає особистістю. Особистість є результатом оволодіння правилами життя і поведінки в суспільстві.

## **1.2. Погляди на ролі жінки в суспільстві крізь призму філософських, соціальних та психологічних ідей**

На сучасному етапі розвитку психологічної і філософської наук дуже гостро постала проблема вивчення гендерних особливостей чоловіків та жінок. Увагу науковців все частіше привертає питання дослідження «історії жінки» та її ролі у суспільстві.

Як і в усі епохи, нині ведуться дискусії щодо втілюваних жінкою ролей та її покликання. Принцип нерівності за статтю, який мав популярність до ХХ ст., міцно укорінився у суспільстві та має своє відображення і сьогодні. Права та обов'язки жінки різко відрізнялися від чоловічих, що породжувало відсутність поваги до жінки з боку чоловічої статі та її страху, як головного регулятора поведінки, а також значно звужувало спектр ролей, які приймала на себе жінка. Саме тому історія розвитку ролі жінки у сім'ї та суспільстві є актуальним та важливим питанням і сьогодні.

Одним із перших, хто звертався у своїх працях до проблеми психологічних особливостей жінки та її ролей є Г. Гейманс, який в 1911 році у своїй відомій праці «Психологія жінки» не лише дав науковий огляд дослідженням статевих відмінностей між статями, але й описав власні дослідження. Результати тогочасних досліджень показали, що об'єм свідомості у жінок значно менший за об'єм свідомості чоловіків. Такий висновок він зробив виходячи з того, що істерія, за даними досліджень, частіше зустрічалась у жінок і саме для неї характерний звужений об'єм свідомості. Головною відмінністю жінок автор зазначав їх емоційність. Дівчата та жінки частіше за чоловіків дають естетичну оцінку предметам або явищам дійсності, в той час коли чоловіки цікавляться їх призначенням, мотивами та причинами. Слід зазначити, що Геймансом був також досліджений критерій вищих досягнень в області науки, техніки та мистецтва. Результати показали, що лише 4-8% жінок належали патенти на

винаходи та відкриття, серед яких не зазначалось вагомих для науки. Дослідник також відмічав, що причиною таких результатів є несприятливі для жінок соціальні умови. Серед таких умов він виділяв характер виховання дівчат, неможливість для них побудови власної кар'єри через правила прийняті в суспільстві та досягнення кар'єрного зростання, що значно знижувало мотивацію до досягнення успіху, а також упереджене ставлення оточуючого середовища до жінок у сфері науки [13, с.120-121].

Учениця З. Фрейда та психоаналітикиня Карен Хорні у своїх роботах зазначала, що ідеї про жінок народжені із маскулінного нарцисизму. Заперечуючи переконанням Фрейда про біологічну заздрість жінок до чоловіків вона говорила про рольові контрасти, які є катализатором для розвитку депресії або неврозу у жінок. Особливо дослідниця виділяла контраст між традиційними ролями жінки дружини та матері з її ролями у виборі професії та досягнення успіху в ній. Жінки часто відчували себе неповноцінними саме через їх залежність від політичного, соціального та економічного життя, де головні ролі надаються чоловікам. Бажання жінок стати більш маскулінными дослідниця пояснювала не їх заздрістю до чоловіків, а вважала це проявом до отримання певних привілеїв та влади, завоювання для себе нових соціальних ролей та права вибору в різних сферах діяльності [5, с. 98].

Проблеми гендерної ідентичності та соціалізації були також розкриті у роботах американської антропологині Маргарет Мід. В одній із власних праць «Дорослішання на Самоа» Мід звернула свою увагу на жіночу і міжстатеву повсякденність в примітивних суспільствах. На відміну від західних культур, де статеві ролі були незмінні, вона описала острівні племена, де жіночі і чоловічі ролі суттєво видозмінені порівняно з європейськими й американськими. Саме дослідження Маргарет Мід спонукали бурхливі дебати про принципи гендерного конструювання. В подальшому ці праці стали одними із таких, що стимулювали до

експериментальних досліджень проблем гендеру, які досліджували також Л. Холлінгворс, Х. Дойч, Дж. Лампл де Грут, Х. Томпсон та ін. [13, с.129].

Звичайно, дослідження проблем гендеру тісно пов'язані із вивченням людської психіки. Відомий психолог та психіатр К.-Г. Юнг у своїх працях зазначав, що не існує чоловіка, який би зовсім не мав жіночих рис, і навпаки. Саме Юнг ввів у психологію архетипи жіночності та чоловічності. Так, аніма – це персоніфікація всіх жіночих психологічних тенденцій в психіці чоловіка, таких як почуття та туманність настрою, сприйнятливість до чогось ірраціонального, здатність до індивідуальної любові. В той час анімус – це чоловіча частина психіки жінки, розсудлива та критична її сторона.

Дослідження в психології, що пов'язані з прийняттям жінкою різних ролей вийшли на новий рівень наукових знань вже з 1960-х років. За короткий час було опубліковано багато робіт науковців, що описували проблеми рольових відмінностей. Серед таких праць можна виділити спільну роботу Е. Маккобі та К. Жаклін «Психологія статевих відмінностей», в якій вони зробили великий огляд досліджень та описали результати, виходячи із яких отримали підтвердження того, що чоловіки є агресивнішими, ніж жінки. Серед яскравих представників даного напрямку дослідження можна виділити Ненсі Ходоров, яка здійснила синтез психоаналітичної та соціологічної теорій з фемінізмом, а також Матіна Хорнер, яка розробила програму «Подолання страху успіху» [1, с.82].

Матіна Хорнер почала першою говорити про, так званій, мотив уникнення успіху у жінок. Дослідниця реалізувала власний експеримент, в якому опитуваним пропонувалось продовжити розповідь про уявну людину. Для чоловіків уявним виступав чоловік на ім'я Джон, а для жінок – дівчина Енн. Джон (або Енн) після здачі іспитів в медичному коледжі опиняється на першому місці в рейтингу студентів. Аналізуючи отримані результати Хорнер вказувала на суттєві гендерні відмінності у відповідях респондентів. Так, чоловіки переважно позитивно висловлювались щодо Джона, негативних відгуків було виявлено близько 10%. Жінки ж проявили

неприязне ставлення до Енн (близько 70%), говорячи про те, що її роль не популярна, вона постає тією особистістю, яку не сприймає суспільство. Аналогічне дослідження було проведено через п'ятнадцять років та його результати показали, що чоловіки почали проявляти страх до досягнення успіху, суперництва та вважають, що професійний успіх може бути досягнутий лише шляхом втрати їх ролей в дружніх зв'язках, сімейних взаєминах та ціною власного здоров'я [144, с.158-161].

Концепція Ненсі Ходоров присвячена особливостям материнства та описує необхідність підготовки хлопчиків та дівчат до їх ролей в суспільстві та економіці. Дослідниця наголошує на тому, що мати, у вихованні власних дітей, виявляє різне ставлення до хлопчиків та дівчат. В подальшому дівчинка готується до виконання ролей матері та дружини в дорослому житті, а хлопчики стають чоловіками, які орієнтовані на досягнення власних цілей та знецінення жінки і її ролей. Таким чином, Ненсі Ходоров показувала, що жінка реалізує себе лише в ролях родинних, відповідає за виховання дітей та створення домашнього затишку для родини, але не приносить користі суспільству, не виконує ніяких ролей в творчості, науці та соціальному житті [158, с.30]

Важливі аспекти теорії гендера було висвітлено у роботі психолога Р. Унгер «Про редифініцію понять стать і гендер», у якій вона запропонувала використовувати поняття «стать» лише щодо біологічних особливостей людини, а «гендер» – щодо соціальних, психологічних, культурних її аспектів. На її думку, гендер і його компоненти (гендерні норми, стереотипи, ролі і ідентичність) можуть варіюватися від надзвичайно маскулінного до надзвичайно фемінінного. Більш того, гендер слід мислити як незалежний від біологічної статі конструкт. Наприклад, чоловік може виконувати такі ролі, які не вважаються чоловічими в суспільстві, адже це жодним чином не робить його менш чоловіком. Жінка ж, в свою чергу, не повинна «відмовлятися» від деяких ролей, що не прийняті суспільством як жіночі і вважаються суто чоловічими [26, с.69].

Гендерна роль виступає комплексом соціально визначених нормативних, культурних і психологічних факторів, які визначають очікувані форми поведінки особистості відповідно до її статевої ідентичності. Вона не тотожна біологічній статі (чоловік або жінка), але визначає, як людина повинна поводитись відповідно до суспільних очікувань, стереотипів та норм, пов'язаних із власною статтю.

Формування гендерної ролі здійснюється через взаємодію з навколишнім суспільством, культурними уявленнями, очікуваннями та нормами, які стосуються поведінки, вираження емоцій, соціальних ролей та можливостей в різних сферах життя, таких як сім'я, професійна діяльність, освіта.

Гендерна роль може включати в себе уявлення про те, які способи поведінки притаманні чоловікам та жінкам, соціальні очікування, що визначаються ролями батьків, обов'язками у шлюбі, вибором професій, стереотипами стосовно можливостей особистості залежно від її статі. Важливо зазначити, що гендерна роль може мати різні вияви в різних культурах, а також сприйматися та реалізовуватися кожною особистістю по-різному залежно від власних переконань та індивідуальних уявлень про стать і поведінку [26, с.76-78].

Не можемо не звернути увагу на феномен гендерно-рольового конфлікту, який виникає в ситуації, коли очікувані соціальні ролі, які накладаються на особистість через гендерні стереотипи та норми, не узгоджуються з особистими уявленнями, інтересами або власною ідентичністю щодо статевої ролі. Такий конфлікт виникає у випадку, коли людина відчуває нестачу відповідності між очікуваною гендерною роллю, яка визначена стереотипами, та власними переконаннями, бажаннями та індивідуальними потребами. Наприклад, це може виникнути, коли жінка або чоловік відмовляються від стереотипних ролей, які суспільство узагальнено призначає (наприклад, роль жінки в сфері дому або роль чоловіка як головного годувальника сім'ї) та прагнуть обирати інші шляхи або займатися

іншими видами діяльності, які не відповідають загальноприйнятим гендерним очікуванням [102, с.18].

Якщо гендерно-рольовий конфлікт відображає невідповідність, то - гендерно-рольовий баланс – гармонію між внутрішніми переконаннями та соціально очікуваними гендерними ролями.

Гендерно-рольовий баланс охоплює різноманітні аспекти, такі як сприйняття самого себе, впевненість у власних можливостях, відчуття самореалізації через вибір індивідуальних шляхів розвитку, незалежно від типових соціальних очікувань. Досягнення гендерно-рольового балансу має важливе значення для психологічного самопочуття та самопідтримки особистості, оскільки дозволяє бути собою та розвиватися відповідно до власних потреб і бажань, незважаючи на стереотипні уявлення про гендерні ролі.

З середини 90-х років ХХст. проблема ролей обох статей стає більш популярною саме в соціальній психології. Дослідження у цій галузі показали, що проблема нерівності чоловіків та жінок набагато глибша, ніж вважалося раніше і в подальшому ця проблема призводить до нерівності можливостей двох статей. У працях багатьох психологів була описана роль культури, стереотипів у формуванні уявлень про жіноче і чоловіче, про мужність і жіночність та їх роль у творенні бар'єрів перед жінками і чоловіками. Гендерні дослідження, насамперед, вивчають динаміку змін чоловічих і жіночих ролей у суспільстві й культурі, а також розробляють перспективну стратегію досягнення фактичної рівності можливостей жінок і чоловіків. Наприкінці 90-х років ХХст. гендерні дослідження стали більш поширеними не лише в наукових колах, але й проникли в академічні дисципліни. Розвиток цих досліджень окреслив як складність у розумінні гендера, так і різноманітність методів його дослідження. Дуже поширеним є розуміння гендера як соціальної конструкції, в межах якої розглядають конструювання гендера через різні культури, інститути соціалізації, поділ праці. Згідно цього підходу гендер розуміється як модель соціальних взаємовідносин між



чоловіками та жінками, яка не лише дає характеристику їх відносинам у сім'ї, але й визначає їх соціальні відносини в інститутах суспільства [65, с.111].

В історії жінка була завжди тінню чоловіка, була закута ланцюгами чоловічого авторитету та влади. Жінка і політика були несумісні для суспільної свідомості. Із зростанням ролі освіти стали переосмислюватися і ролі жінки, які вона реалізує у власному житті, яка рано чи пізно повинна була повстати і нагадати всьому «чоловічому» світу про своє існування. Так з середини ХІХ – початку ХХ ст. стався прорив жінок до політичних структур, до участі у політичному житті демократичних країн. Жінки почали говорити про те, що виконувані ними ролі не дають змогу на їх реалізацію в суспільстві та виявили бажання до прийняття на себе інших ролей, розширення власного рольового репертуару.

У більшості випадків учасницями феміністичних рухів були представниці середнього класу, які мали на меті створити радикальні соціальні перетворення. У цей історичний період помітно виріс рівень освіченості жінок, що вплинуло на їх активну діяльність, перш за все саме політичну. Представниці феміністичного руху вперше почали виступати за право жінок отримувати вищу професійну освіту, боролися за розширення прав жінок, зокрема, у випадку з правом займатися торгівлею і підприємництвом. Головною вимогою представниць феміністичного руху стала вимога виборчого права, жінки прагнули відвоювати право голосу [26, с. 69]. Освоєння жінкою нових ролей та прийняття цих ролей «чоловічим суспільством» стало першочерговим завданням для феміністичного руху.

Значний вплив на «першу хвилю» фемінізму був зроблений саме британським філософом, економістом, політичним діячем Джоном Стюартом Міллем, який активно займався філософською та політичною критикою. Однією із найбільш значущих робіт філософа є стаття «Про свободу». Для того, щоб зрозуміти, як Мілль ставиться до проблеми прав та ролей жінок, варто звернути увагу на те, як він розуміє феномен свободи [69, с.26].

У цій роботі Мілль робить спробу визначення індивідуальної свободи і розглядає можливі потенційні втручання в її сферу з боку суспільства і держави. Це питання часто піднімалося в філософії різними мислителями впродовж багатьох століть. Мілль же не просто став частиною цієї традиції, але і привніс в її розгляд дух свого часу, дух лібералізму, який визначав характер політичних теорій XIX століття. Свобода є природним станом людини, але необхідні також певні правила, які здатні захистити суспільство від можливого виникнення соціального хаосу. Філософ розуміє індивідуальну свободу як певну сферу людської діяльності, яка безпосередньо відноситься до самого індивіду. У сферу індивідуальної свободи включена свобода слова, свобода думок, свобода совісті, свобода почуттів, які стосуються будь-якої сфери життя людини. Крім того, до сфери індивідуальної свободи Мілль відносить свободу і свободу у влаштуванні свого життя на свій власний розсуд [69, с.98-100].

Будь-яка людина має свободу об'єднуватися з іншими людьми для досягнення спільних цілей, які не загрожують свободі іншої частини суспільства. Людина не повинна негативно впливати на інтереси співгромадян та не може обмежувати свободу інших своїми діями. Людина сама бере на себе відповідальність за свої дії, сама вирішує, чи здійснювати бажане чи ні, сама вирішує, чи йти на ризик. За Міллем людина має право здійснювати будь-які вчинки і втілювати свої бажання в життя, але при цьому вона повинна пам'ятати про те, що може дозволити завдавати шкоди тільки самій собі. Свобода необхідна для будь-якого суспільства, оскільки робить можливим об'єднання його членів, як рівних і таких, що відрізняються один від одного.

Дж. С. Мілль наголошував на тому, що не може вважатися вільним те суспільство, яка б не була його форма правління, в якому член цього суспільства не має свободи думки і свободи слова, свободи жити як хоче. За його переконаннями тільки те суспільство вільне, в якому всі ці види

індивідуальної свободи існують абсолютно і однаково для всіх його членів [69, с.109].

У 1861 році Мілль написав книгу про емансипацію під назвою «Про підпорядкування жінок». Ця робота містить в собі чотири глави, кожна з яких виражає різні ідеї і представляє аргументацію на користь необхідності визнання жіночих прав. У першому розділі автор пояснює чому таким складним для суспільства є завдання емансипації жінок, в другій – розбирає проблему безправ'я жінок в шлюбі, в третій – описує необхідний допуск жінок до всіх професій і посад, в четвертій – намагається відповісти на питання про користь, яку принесе рівноправність чоловіків і жінок.

Філософ стверджує, що принцип, яким керуються суспільні відносини між обома статями, тягне за собою підпорядкованість однієї статі іншій, по самій суті хибний і становить одну з головних перешкод до прогресу людства. Внаслідок цього його слід замінити принципом повної рівності, що не допускає ні влади і переваги для однієї сторони, ні заборони для іншої. Він вважає, що підпорядкування жінок засноване на використанні сили, а не на використанні розуму. Деспотизм, вважає Мілль, завжди був перешкодою на шляху до розумовому розвитку людства. Він заважає людям прагнути до кращого життя. Так як протягом майже всієї історії людства жінка займала рабське становище, була зобов'язана підкорятися чоловікові, подібна підпорядкованість і понині вважається природною. У даній роботі філософ прагне прокласти шлях до створення нової соціальної системи, заснованої на теорії гендерної рівності [69, с.211].

Мілль порівнює ролі, виконувані жінками, із ролями рабів, які підпорядковані своєму господарю. На відміну від становища рабів, господар жінки хоче не тільки того, щоб вона була підпорядкована йому в праці, а й щодо почуттів. Вона перед вітварем клянеться в довічному покорі і закон зобов'язує її до труни дотримувати цієї клятви. Такі відносини, засновані на фізичній силі, для більшості представляються природними. Автор пояснює це наступним чином: для тих, хто має владу над іншими, їх панування

здається кращою нормою, аналогічне відбувається і з тими, хто підвладний. Мілль дотримується думки про те, що підпорядкованість жінок є пережитком минулого, який зобов'язаний зникнути. Мислитель притримується ідеї рівності, а не переваги прав жінок: він робить акцент на тому, що ніхто не вимагає особливих прав і привілеїв на користь жінки, а вимагають лише скасування існуючих прав і привілеїв на користь чоловіка та можливості жінкам виконувати не лише родинні, сімейні ролі, але й дати можливість реалізуватись у ролях суспільних.

Мілль також розглядає питання про статус та ролі жінок у шлюбі, який представляється йому свого роду правовим рабством. Все майно і будь-який дохід, отриманий від шлюбу, на той час належали чоловіку. Більш того, тільки батько мав законні права на своїх дітей. Жінка, яка залишила свого чоловіка, не могла взяти нічого з собою, в тому числі і народженої нею дитини. Будь-які дії, які здійснювала жінка, повинні були мати в підставі схвалення чоловіка. На його думку, сімейний деспотизм нічим не краще деспотизму політичного. Ні погане поводження, ні побої не можуть звільнити дружину від влади чоловіка та дати їй можливість реалізувати себе в бажаних для неї ролях. Мілль наголошував, що в сімейному житті найприроднішим пристроєм є рівний розподіл влади між чоловіком і дружиною. Він вважав, що природним станом суспільства є рівність його членів, а для того, щоб досягти цієї рівності, необхідно почати з досягнення рівності в сімейних відносинах. Тільки сім'я, заснована на рівному розподілі свобод і обов'язків, може послужити зразком для побудови кращого суспільства. Саме можливість для жінки втілювати ті ж ролі, що може виконувати чоловік, дає можливість створити щасливий, рівноправний шлюб, який не базується на заборонах [69, с.236].

Важливим аспектом в наділенні жінок належними правами є здатність нарівні з чоловіками заробляти гроші. Тому, на його думку, необхідно було дозволити жінкам займатися будь-якими професіями і займати будь-які посади, освоїти ролі в професійній сфері. Жінка повинна мати право

конкурувати з чоловіком. Більш того, повна залученість жінок в трудову діяльність і конкурентоспроможність сприятливо позначиться і на суспільстві. Жінка повинна отримати і політичні права. Право голосувати схоже з правом жінки обирати собі чоловіка, який буде керувати нею протягом життя [69, с.239].

Мілль вважав, що вигода від звільнення жінок для суспільства перевершує всі можливі позитивні моменти залежності. У суспільстві запанує справедливість, про людину мають говорити з точки зору її вчинків, а не виходячи із особливостей гендеру. Звільнення жінок сприятиме зростанню інтелектуальної сили держави.

Робота Дж. С. Мілля «Про підпорядкування жінок» стала останньою працею філософа і справила величезний вплив на розвиток ліберального фемінізму у Великобританії. Вона привернула увагу громадськості до жіночого питання і послужила приводом для посилення інтенсивності боротьби за емансипацію жінок. У своїй роботі Мілль виступив на підтримку англійок, публічно заявивши про те, що жінки мають право голосу і можуть самі говорити від свого імені, мають право вимагати однакових з чоловіками політичних прав та ролей. Розвиток ліберального фемінізму в ХІХ - початку ХХ ст. дозволило жінкам почати боротьбу за свої права, яка триває і донині.

Фемінізм – це дуже складне явище у нашому суспільстві, яке можна розглядати з двох боків. По-перше, це політичний рух, який пов'язують із боротьбою жінок за рівноправність та справедливість. Саме цей аспект найчастіше розглядається, як класичний фемінізм. Так до ХХ ст. жінки, практично по всьому світу, не мали навіть права голосувати на виборах, допоки не постав рух суфражисток, завдяки якому ми наразі забули про дану проблему. По-друге, фемінізмом можна назвати інтелектуальний рух, філософську течію, яка, за своїм змістом, є набагато різноманітніша, ніж політичний фемінізм.

Сам термін «фемінізм» виник у ХІХ ст. та поєднує у собі сукупність якостей, що притаманні жінці, а також специфічні чоловічі якості, такі, як

мужність, цілеспрямованість. За останні роки термін змінювався та насичено збагачувався певними якостями і зараз під феміністками розуміються жінки, які борються за свої права. При чому самі ці права можуть змінюватись і боротьба за них не завжди зводиться до політичної рівності [26, с.69].

З самого початку феміністичні хвилі були пов'язані, як раніше ми зауважили, саме із політичним життям – можливостями мати право жінкам голосувати та бути обраними на виборах. Так, у 1920 році була прийнята поправка до Конституції США, згідно з якою всі мали право балатуватися на виборах, незалежно від своєї статі. Саме у цей час вважалося, що феміністичний рух закінчився, адже своєї мети жінки досягли, що дало їм право врегулювати інші питання, завдяки тому, що жінки з'являться у політиці. Але наступним кроком феміністичного руху стала боротьба із гнобленням та неповагою до них у сім'ї та на робочих місцях. Феміністки критикують думку про те, що покликання жінки – лише ролі матері та дружини, які характеризується самотністю та відмовою від ролей в кар'єрі. Вони оскаржували тезу про те, що жінка не повинна виходити за межі свого «жіночого світу» та прагнути до того, щоб проявляти та розвивати себе в іншому руслі та освоювати нові ролі. Хоча ця хвиля фемінізму не досягла всіх своїх цілей, однак після неї жінки почали масово освоювати ринок праці, що призвело до іншого уявлення про гендерну політику [42, с.112].

В подальшому феміністичні рухи були спрямовані не так на політичне чи суспільне життя жінок, а мали на меті усвідомлення того, як саме конструюються гендерні ролі, як ми стаємо чоловіком або жінкою.

Яскравою представницею, ідеологом феміністичного руху, виступала письменниця, філософ Сімона де Бовуар, яка перебувала у стосунках із ще одним відомим філософом Сартром. Шлюб вони не укладали тривалий час, так як обоє, за своїми переконаннями, були проти нього.

Однією із ключових робіт в історії фемінізму стала книга Сімони де Бовуар, у якій вона дозволяє інакше поглянути на ролі жінки в суспільстві. Вона говорила про те, що завжди мала потребу говорити про себе. Перше

питання, яке виникало у неї завжди було таким: що означає бути жінкою? Але варто було більш детально поглибитись у проблему і письменниця згодом скаже: «Я зрозуміла, що цей світ зроблений для чоловіків» [4, с.95].

«Друга стаття» – це есе французької письменниці, філософа та теоретика фемінізму Сімони де Бовуар. Хоча світ побачив книгу в 1949 році, однак вона до нашого часу залишається актуальною для осмислення ролей жінки в сучасному суспільстві та її дискримінації у ньому. Основним тезисом роботи французької мислительки є вислів: «Жінкою не народжуються, нею стають», що говорить саме про культурну та історичну природу походження понять «жіночність» та «жіноча природа».

«Друга стаття» складається із двох томів. Перший том «Факти та міфи» вміщує у собі три частини – «Доля», «Історія» та «Міфи». Другий том «Життя жінки» має чотири частини – «Виховання», «Становище жінки у суспільстві», «У пошуках сенсу життя» та «До звільнення». Вже у вступі С. де Бовуар звертається до своїх опонентів, переважно чоловіків, та виступає до них із полемікою, говорячи про те, що здавна існувало твердження Піфагора стосовно жінок та чоловіків, де наголошувалось, що є добре начало, яке створило порядок, світло і чоловіка і зле начало, що породжувало хаос, морок та жінку [4, с.64].

Сімона де Бовуар з перших же сторінок своєї книги ставить запитання: «Що таке жінка?» і далі розмірковує, що не кожна жінка може називатись жінкою. Але, якщо так, то що ж тоді складає її сутність? Що таке жіночність? Вона приводить в приклад вислів американської письменниці Дороті Паркер: «Я переконана, що всі ми, як чоловіки, так і жінки, ким би ми не були, повинні сприйматися, перш за все, як людські істоти» та робить свій висновок про те, що хоча жінка, як і чоловік, є людською істотою, але подібний вислів є абстрактним, а фактом слід визнати те, що будь-яка конкретна людська істота завжди живе в своїй певній ситуації. На думку С. де Бовуар жоден чоловік ніколи б не написав книгу про себе та про специфічне становище чоловіка та його ролей у суспільстві. І хоча поняття

«чоловічий» та «жіночий» в описанні особистості виглядають симетричними, насправді це не так – стверджує вона. Взаємовідносини двох статей не ідентичні відношенню двох електричних зарядів, де чоловік представляє собою одночасно позитивне та нейтральне начало, а жінка – негативне начало. При цьому настільки сильно, що будь-яка її якість розглядається як обмежена, не здатна перейти у позитивну. У своїй книзі письменниця аналізує міркування інших мислителів та приходять до висновку, що багато із них розглядають жінку, як несуттєве поряд із суттєвим (під суттєвим розуміється чоловік). Він – суб'єкт, він – абсолют, а вона – інше.

У розділі «Історія» С. де Бовуар, проаналізувавши величезний матеріал з первісних часів по сьогоднішній день, говорить про те, що «історія жінок творилася чоловіками», в результаті чого і виник міф про жінку, як про істоту нижчу. Вона підкреслює, що навіть просвітителі XVIII століття виявилися не в змозі визнати громадянської спроможності жінок, що дало поштовх до виникнення «феміністичного» руху. У часи написання книги письменниця не вважала фемінізм значущою соціальною силою і пов'язувала подолання «жіночої долі» з соціалістичним оновленням і з розвитком особистісного начала в жінці, так як жінка не є інше в чистому вигляді: вона сама – суб'єкт.

Так, раніше, був створений певний міф, еталон, єдине монолітне уявлення про те, що таке «жінка» і «жіночність». Суспільство вимагало від кожної жінки відповідності даному образу, яке, по суті, неможливо. Так, розсіяному, випадковому, множинному існуванню різних жінок міфологічне мислення протиставляє єдину, застиглу Вічну Жіночність; і якщо цьому визначенню в чомусь суперечить поведінка жінок, виконувани неpritаманні їм ролі, винні в цьому саме жінки. Замість того, щоб визнати Жіночність абстрактною категорією, жінок оголошують нежіночними. Аргументи досвіду безсилі проти міфу [4, с.153-158].

Той самий вислів, про який ми говорили раніше, про те, що жінкою не народжуються, а нею стають, відкриває другий том есе «Друга стаття», в



якому розкривається життя жінки з ранніх років. Спочатку діти не розрізняють своїх статевих відмінностей, вони однаково переживають драму народження та відлучення від грудей, у них однакові задоволення та інтереси. Як хлопчики, так і дівчатка однаково кокетують для того, аби завоювати прихильність та любов дорослих. Підростаючи та соціалізуючись у суспільстві дівчинка змінюється. Із самого народження та ранніх років оточення наполегливо вселяє їй думку про її призначення у житті, про ті ролі, які вона повинна в ньому виконувати. В історії та літературі, в піснях і казках, всюди оспівується чоловік. Грецію, Римську імперію, Францію і всі інші держави створили чоловіки, вони ж відкрили цінність землі і створили знаряддя праці, вони управляють землею, вони створили існуючі на землі статуї, картини, книги. У дитячій літературі, міфах, казках і оповіданнях відображаються гордіня і бажання чоловіків, дівчинка пізнає світ і свою долю в ньому через чоловіче сприйняття. Вона детально описує який чином конструюється нерівність статей у процесі соціалізації дітей через культурну символіку, взаємодію з батьками та іншими людьми. Таким чином вона робила висновок про те, що з раннього дитинства всі оточуючі навчають дівчинку насолоджуватися своєю пасивністю, не очікувати більшого, не прагнути до самореалізації та не бажати втілювати ті ролі, що не пов'язані із родиною та вихованням дітей. Прийняти пасивність – прийняти без боротьби чужу долю, яку нав'язують із ранніх років. Тоді як перед хлопчиком відкривається безліч шляхів: він може обрати для себе роль моряка чи інженера, приймати рішення про місце для життя, вибирати час і місце для відпочинку. Дивлячись у майбутнє, де його чекають різноманітні можливості, він відчуває себе вільним. Дівчинка вийде заміж, освоїть роль матері, дружини, згодом бабусі. Вона буде займатися домашнім господарством та реалізувати себе в інших сферах суспільного життя їй не дозволяється. У підлітковому віці вона вже точно знає, що її очікує, вона буде жити день за днем, але будувати своє життя за власними прагненнями та бажаннями їй не дано.

Можна вважати, що саме у роботі Сімони де Бовуар вперше, з позиції фемінізму, була поставлена проблема придушення фемінінного у культурі. В її книзі показується, що суспільство конституює чоловіче (маскулінне) як культурну позитивну норму, тоді як жіноче (фемінінне), висвітлювалось як відхилення від цієї норми, що у суспільному житті породжує думку про жінку, як про «Інше».

За чоловіком в повсякденній свідомості закріплена роль творця, суб'єкта, господаря, а за жінкою – роль об'єкта його влади. Тобто чоловік вважається представником позитивного і нейтрального, в ньому бачать одночасно самця і представника роду людського, жінка ж являє собою тільки негативне, вона не більше ніж просто самка. Тому щоразу, коли вона поводить як представник людського роду, бажає освоїти нові для себе ролі, про неї говорять, що вона хоче уподібнитися самцеві. Її заняття спортом, політикою, наукою, її потяг до інших жінок сприймаються як «протест проти чоловіків». Суспільство не бажає бачити, що вона прагне до завоювання певних ролей і тому розцінює її суб'єктивну поведінку як вибір, що суперечить її природі. Вважається, що жіночий представник людського роду за своєю природою може бути лише жіночною жінкою. Для того щоб стати ідеальною жінкою недостатньо виконувати лише ролі господині та матері. «Справжня жінка» – це штучний продукт, що сфабрикований цивілізацією. Сьогодні жінка представляє собою повноцінну особистість, яка формується та розвивається відповідно власним мотивам та установкам, ставить перед собою цілі та досягає їх. Жінки мають можливість та прагнення до професійного розвитку, розвитку у творчій діяльності, вибудові нової системи міжособистісних стосунків. Розвиток сучасної жінки вже не сприймається як протест проти чоловіка.

Зовсім не погоджується і не розуміє французька письменниця того, чому жінки миряться зі своїм становищем, чому дозволяють чоловікові володарювати над собою, є його тінню та не визнають себе окремим суб'єктом. У своєму бажанні дати відповідь на ці питання вона звернулася до

даних біології, історичного матеріалізму та психоаналізу, однак переваг чоловіків вона не виявила, більш того, їй незрозуміло, чому світом правлять чоловіки.

Сімона де Бовуар у своїй книзі приділяє певну увагу і темі жіночої сексуальності. Жінка найчастіше обмежена заданим набором ролей, такими як матері або сексуального об'єкта. Їй відмовлено в праві бути суб'єктом власного бажання. Так як жінці відведена роль тієї, якою володіють, то вона має проявляти пасивність та інертність. Сучасне суспільство прирікає жінку на цнотливість, тоді як чоловіки мають право на вільне задоволення сексуальних бажань. Жінка замкнута в межах заміжжя, для неї фізична любов, не освячена законом, є гріхом, падінням, слабкістю. Її «падіння» веде до презирливого відношення до неї, тоді як її переможець викликає захоплення, хоча на словах його і засуджують. З давніх часів до наших днів існує думка про те, що ліжко для жінки – це «служба», за яку чоловік висловлює подяку, підносячи подарунки або забезпечуючи їй життя [4, с. 187-189].

Звернула увагу у своїй роботі Сімона де Бовуар і на фрейдистську теорію про «зздрість до пеніса», за допомогою біологічного фактору намагаючись пояснити неповноцінне становище жінки у суспільстві. Свою молодість дівчина витрачає здебільшого на очікування. Бажає вона реалізуватись як жінка, або хоче подолати «жіночу долю», але завжди чекає чоловіка, який допоміг би їй «вирватися з полону» та досягти намічених цілей. Надалі жінка влаштовує своє життя в залежності від того, якого чоловіка вона знайде та наскільки їй із ним пощастить. Слід також зауважити, що у роботі «Друга стаття» акцент робиться на пастку, якою для жінки є шлюб та наявність дітей. Вона розглядає сім'ю і материнство як форми гноблення жінки, незважаючи на сучасні трансформації даних інститутів. З точки зору прав, які мають чоловік та жінка, вони, начебто, рівні, в порівнянні з минулим вони більш вільні у виборі, їм значно легше розлучитися та знайти іншу пару. Але це враження є оманливим. Адже місце

проживання сім'ї вибирає чоловік, виходячи з вимог своїх професійних ролей, дружина ж змушена їхати з чоловіком; рівень життя сім'ї визначається за рівнем заробітку чоловіка; відповідно до його занять організовується розпорядок дня, розподіляються справи протягом тижня і року [42, с.113].

Домашні обов'язки жінок є набагато більшими, ніж чоловічі, що не дає жінці можливості реалізуватися в інших ролях поза домом. У більшості випадків жінки нехтують своєю кар'єрою, задля самореалізації чоловіка у професії та суспільному житті. Авторка описує загальну ситуацію становища жінок у світі та робить акцент на тому, що обидва боки є однаково відповідальними за дану ситуацію та виграють від її зміни. Якщо чоловік дасть можливість жінці самореалізуватися та «знайти себе», розвиватися у професійній діяльності, то згодом вона стане більш незалежною і буде меншим тягарем для нього, зокрема і у фінансовому плані.

Сімона де Бовуар бачить потенціал звільнення жінки в економічній незалежності і зміні розподілу ресурсів в суспільстві. Письменниця наголошує на тому, що лише праця може дати жінці реальне звільнення і для цього необхідно перестати вести «паразитичний» спосіб життя, що призведе до зникнення необхідності в провіднику (чоловікові), який пов'язує її із зовнішнім світом. Однак при цьому важливою є і зміна всієї соціальної структури, так як на думку Бовуар лише соціалістичне суспільство може запропонувати таку модель, при якій можливо подолати трудову експлуатацію і надати жінці реальні ресурси для емансипації. Капіталістична система підтримує систему контролю чоловіків над жіночою працею. Суть цього контролю полягає в тому, що жінки не допускаються до високооплачуваних робочих місць, до продуктивних сфер праці (жінки найчастіше сконцентровані в невиробничих сферах). Все це підштовхує їх до розгляду шлюбу як засобу вирішення матеріальних проблем. Відповідно С. де Бовуар бачить звільнення жінок в зміні їх положення на ринку праці і в структурі влади [4, с.304-306].

Сімона де Бовуар багато говорила про те, як саме жінки можуть бути вільними. Вона сама відмовилася від ролей в сім'ї, від дітей, від свого «жіночого призначення», щоб бути вільною. Книга французької письменниці, філософа, написана в минулому столітті, сучасним дослідникам може здаватися архаїчною, застарілою і можливо вже й не потрібною. Але, тим не менш, всі сучасні різновиди феміністичного руху використовують концепцію жіночого Сімони де Бовуар.

Книга «Друга стаття», яку деякі дослідники перекладають як «Інша стаття», внесла свій неоціненний внесок у розвиток феміністичних ідей. Зараз відбувається фемінізація у всіх сферах суспільного життя, а питання гендерної рівноправності ставиться на порядок денний в багатьох цивілізованих країнах і самі жінки більше не хочуть миритися із гендерною нерівністю.

Робота Сімони де Бовуар досі залишається актуальною для осмислення процесів дискримінації жінок. Багато практик, описаних Бовуар, видозмінилися і взяли більш прихований характер, проте суть «гноблення» жінки багато в чому залишилася тією ж. Ідеї С. де Бовуар можуть знайти особливе значення в розгляді питань становища жінки та її ролей в нашому суспільстві. Багато в чому теми тіла, сексуальності, материнства все ще залишаються «зонами умовчання» в науково-дослідному просторі.

Сьогодні проблема ролей жінки та її рольової позиції отримує все більше уваги від науковців. Проводяться експериментальні дослідження, теоретичне наповнення емпіричних фактів, розробка специфічних методик та адаптування психологічних методів для дослідження проблем психологічних особливостей жінок. Також видається все більше наукових статей, підручників, навчальних посібників на основі гендерних досліджень, розпочато впровадження результатів гендерних досліджень у практику. Важливим також є той факт, що з кожним роком інтерес до проблеми ролей жінки в суспільстві зацікавлює все більше науковців [13, с.115].

### **1.3. Огляд сучасних досліджень психологічних особливостей особистості жінок**

Сучасні умови розвитку суспільства змушують підлаштовуватись під них та розвиватись сучасних жінок. Змінюються ролі і позиції жінки, які вона займає та виконує. Звертаючись до історичної спадщини ми можемо переконатись в тому, що жінка завжди була берегинею домашнього вогнища, виховувала дітей та створювала домашній затишок, займалась господарством. На сучасному етапі розвитку суспільства постає питання, чи актуальними для сучасної жінки залишаються такі ролі? Чи з'явилися нові ролі в її репертуарі? Чи усвідомила і сприйняла їх жінка?

Сьогодні жінка стає активнішою в суспільному житті, вона має рівні можливості з чоловіками і можливість вільно реалізовувати себе в різних сферах життя. Найголовніше досягнення сучасної жінки – її незалежність. Вона активно працює займається бізнесом, навчається впродовж життя, а також вільно висловлює власні думки, погляди та переконання. Сучасна українська жінка має високу соціальну ідентичність, пов'язану з її національними традиціями та культурою. Вона прагне зберегти свої культурні корені та домінувати у суспільному житті країни. Більшість сучасних жінок мають високий рівень самосвідомості, прагнуть до самовдосконалення та саморозвитку, а також мають високу внутрішню мотивацію до досягнення своїх цілей.

Важливо в психологічному портреті сучасної жінки розглядати її з різних аспектів – внутрішній світ сучасної жінки, її психологічні особливості; ролі жінки в суспільстві; зміну її ставлення до різних сфер життя. Психологічні особливості сучасної жінки можуть варіюватися в залежності від культурного, соціального, економічного та іншого контекстів, в яких вона живе.

Один з основних факторів, які впливають на статус жінки в суспільстві, – це соціальні стереотипи та рольові очікування, які встановлюються для жінок та чоловіків. Говорячи про жінку та розглядаючи її особливості ми все одно звертаємось до її історично прийнятих ролей матері, берегині домашнього вогнища, господарки. Ці стереотипи можуть обмежувати можливості жінок та ускладнювати їхнє професійне та особисте життя. Звичайно, такі ролі були значимими для жінок впродовж багатьох тисячоліть та залишаються важливими для сучасної жінки. Але слід зауважити, що сьогодні жінка не готова присвятити власне життя збереженню домашнього вогнища та вихованню дітей, вона готова займати активну рольову позицію, виконувати ролі політика та керівника, науковця та бізнес-вумен, а в умовах війни з'являються нові ролі захисниці та волонтерки, які сучасна жінка активно реалізує у власному житті.

Психологічні особливості розвитку жінок стали предметом наукових досліджень багатьох вчених. Так, Г. Гейманс у своїх роботах вивчав психологічні відмінності між чоловіками та жінками, Л. Леві-Брюль присвятив багато досліджень містичності мислення жінок, а М. Ашар був переконаний в тому, що жіноче мислення здійснюється в процесі говоріння[13, с.102].

Власні дослідження психології сучасної жінки-керівника, її ролі в суспільстві присвятили американські вчені М. Хеннінг та А. Жарден. Дослідниці припускають, що нервові розлади жінок часто спричинені конфліктністю її ролей керівника та домогосподарки. Вони наголошували на тому, що отримати керівну посаду жінці буває важко саме через невміння жінок співпрацювати, організовувати команду. В роботах американських дослідниць відмічені не лише недоліки сучасних жінок, але й ряд переваг у психологічному портреті жінки. Так, жінка має особливий соціальний інтелект, який допомагає їй не лише розуміти оточуючих людей, але й відчувати ставлення до неї, оцінювати та передбачати поведінку оточуючих людей. Слід зауважити, що висока емоційність жінки, нестійка емоційність

можуть заважати жінці при побудові власної кар'єри або займати високу посаду [103, с.317].

Сучасні дослідження Ш. Дар та А. Шаїргоджрі показують, що участь жінок в прийнятті рішень державного значення сприяє розвитку суспільства. Значна увага в роботах науковців приділяється тому, як саме участь жінок в процесі прийняття важливих рішень та за допомогою консенсусу призводить до розширення прав та можливостей жінок. Для забезпечення гендерної рівності, за переконаннями дослідників, обов'язковою умовою є представленість жінок у місцевих органах влади, де вони зможуть контролювати та оцінювати, чи зберігаються їх права та переконатись в тому, що інтереси жінок представлені в уряді. Жінки обізнані в ширшому колі питань, тому що їхні ролі часто пов'язані ще з родиною та суспільством. Таким чином, вони можуть привнести новий, свіжий погляд на вирішення проблем державного рівня та прийняття таких рішень, які задовольнятимуть всі верстви населення [161, с. 450-452]. Як зауважував Р. Кумар, оточуючі почали сприймати жінку як керівника та надавати належну оцінку її діяльності після того, як стали свідками того, що вона приносить користь оточуючим та допомагає розвитку всього суспільства. Сучасне суспільство погоджується з тим, що жінка сьогодні показує свою самовідданість, чесність відносно займаної нею посади та чинить опір криміналізації [146, с. 680-681].

Сучасні жінки зараз можуть реалізувати себе не лише як матері, дружини, домогосподарки, але й опанувати на високому рівні професії у різних сферах діяльності, зайняти керівні посади та займатись власним кар'єрним розвитком. Сьогодні жінка проявляє власні лідерські якості, стає здатною до викликів сучасного суспільства. Жінка вільна у виборі та можливостях власної реалізації у будь-яких видах діяльності, вона розвивається в професійній та творчій сферах, займається саморозвитком, приймаючи на себе нові соціальні ролі. Сучасні жінки прагнуть до розширення свого світогляду та світосприйняття, не обмежуючись власною родиною [29, с. 116-117].



На сучасному етапі розвитку українського суспільства широко та активно використовується гендерний підхід для визначення статусу та ролі жінки, особливостей її рольової позиції та рольової позиції жінки в суспільстві.

Вагомими для українського наукового світу є дослідження історичної ролі жінки в суспільстві вченої Оксани Кісь. Дослідниця стверджує, що укорінений образ Берегині був штучно створений з початку часів незалежності України. Цьому сприяла творчість українських письменників, а саме Василя Рубана та Василя Скуратівського, після чого цей образ почав використовуватись не лише в літературі, а й у громадському і політичному житті суспільства.

На її переконання звернення до образу «жінки-берегині» породжує в жіночій свідомості консервативні стереотипи з прикріпленням жінки суто до родинної, домашньої сфери діяльності та намагання відійти до штучно створеної моделі жіночої ідентифікації. Такий образ жінки абсолютизує жіночі репродуктивні функції та надає пріоритетності ролі матері, вимагає материнської самопошви від сучасної української жінки, тим самим залишаючи чоловічу роль батька формальною, адже жінка-мати бере на себе відповідальність за життя та дозвілля дітей.

З іншого боку, як зазначає дослідниця, образ Берегині породжує в свідомості відхід до іншої ролі – жінки-господині, хранительки домашнього затишку [42, с. 110]. Таким чином робиться акцент на виконанні жінкою господарських функцій, домашніх справ, що відсторонює інших членів від їх прийняття на себе та не даючи жінці вибору щодо їх виконання.

Ще один образ жінки, який висвітлює у своїх дослідження Оксана Кісь – образ Барбі. Багатьом цей образ асоціюється із ляльковим персонажем, гарним зовні, проте, в той же час, об'єднаний із існуванням жінки, як ідеальної, зацикленої на власному зовнішньому вигляді, спосіб життя якої нагадує нарцисичне існування. Такий образ пропагують і жіночі видання, журнали, на сторінках яких часто можна знайти інформацію про те, яким

якостям має відповідати жінка, щоб сподобатись чоловіку, як жінка має себе поводити, формуючи відповідні стандарти та нав'язуючи їх більшості жінок. Саме такі видання спираються на зовнішній вигляд жінки для досягнення успіху, її красу та стрункість, сексуальність, вправність у господарстві та відповідний догляд за дітьми і збереження домашнього затишку для родини. Дуже часто можна помітити, що тут акцент не ставиться на розвитку певних професійних здібностей чи особистих інтересах жінки [42, с.113-114].

Цікавими для нас виявились дослідження політологині, кандидатки філософських наук Тетяни Журженко, яка зауважує, що в українському суспільстві жінці, яка займається бізнесовою діяльністю, нав'язують певні особливі риси. Внаслідок стереотипного сприймання ділової жінки її розглядають як годувальницю, змушену до того, щоб працювати задля економічної підтримки власної родини, але, в той же час, готової відмовитись від професійної діяльності за сприятливих для цього матеріальних умов [33, с. 86-88]. Таким чином, оточуючі не розглядають кар'єрне зростання жінки як можливість її самореалізації, бажання жінки досягати успіху не заради матеріальної винагороди, а задля самовдосконалення та задоволення особистих потреб.

Велику увагу проблемі благополуччя сучасних жінок, які займаються професійною діяльністю, приділяють Ю. П. Мелашенко та Л. М. Гридковець. У своїх дослідженнях вони акцентують увагу на тому, що нові умови сучасного суспільства хоча і дають можливість жінкам для самореалізації та саморозвитку, але ставлять їх у жорсткі рамки, коли жінка постає перед вибором – родина або кар'єра? Однак більшість жінок можуть реалізувати себе у різних сферах життя, не відмовляючись при цьому від сім'ї або професійного розвитку. Погоджуємось із висновками досліджень, що успішна реалізація в сімейних та родинних стосунках приносить жінці відчуття спокою, стабільності та позитивний емоційний стан, а реалізація в професійній діяльності дозволяє змінити власний статус в різних сферах суспільного життя та реалізувати власні знання та здібності.

Ю. П. Мелашенко та Л. М. Гридковець, досліджуючи психологічне благополуччя сучасної жінки, визначили, що високий рівень психологічного благополуччя демонструють саме ті жінки, які змогли поєднати у своєму житті родину та професійний, кар'єрний розвиток, а найнижчі показники були виявлені у тих жінок, які опинились перед вибором та відмовились від професійної самореалізації під натиском оточуючих. Необхідно також зауважити, що примусове, штучне стимулювання жінки до професійного розвитку також викликає негативні переживання та має певні наслідки. Під тиском оточуючих до професійної реалізації у жінок знижується самооцінка, оцінка себе як матері та дружини, яка відмовилась від виконання власних ролей у родині та присвятила своє життя кар'єрному розвитку та досягненню високих показників професійної реалізації [68, с.56-59]. Таким чином, можемо говорити про те, що лише поєднавши у власному житті обидві важливі для жінки сфери діяльності та ролі вона відчуває психологічне благополуччя та готова до повної реалізації себе та задоволенні власних потреб. Як ми бачимо, для сучасної жінки важливо не лише виконувати ролі матері, дружини в родинних зв'язках, але і отримати можливість та підтримку для власного професійного розвитку.

Проблемі самоактуалізації жінок присвячені роботи української дослідниці О. М. Чуйко [124, 125]. Досліджуючи психологічні особливості самоактуалізації жінки в ситуації безробіття науковця зазначає, що у більшості жінок відсутня певна система саморозвитку і, здебільшого, рідко проявляється активна реалізація власних потреб у саморозвитку [124, с.77]. За даними досліджень О. Чуйко у жінок переважає стратегія агресії, яка визнається як спроба домінувати у міжособистісних відносинах шляхом створення перешкод або штучних ситуацій фрустрації для інших людей через збереження важливої інформації чи емоційну відділеність [124, с.80].

Проведене дослідницею емпіричне дослідження дозволило виявити, що у більшості жінок, які перебувають в ситуації безробіття, майже відсутнє прагнення до саморозвитку, а також притаманне почуття непевненості в

собі та власних силах, низький рівень довіри до оточуючого світу, а також наявні проблеми у встановленні міжособистісних контактів та готовності до співпраці. Проаналізувавши отримані результати О. Чуйко зауважує, що особливості самореалізації безробітних жінок залежать переважно від характеристик особистості, а не від ситуації безробіття. Багато жінок безробітних сприймають відсутність роботи як безвихідну ситуацію. Однак вони позитивно оцінюють можливість приділити більше часу сім'ї та навчанню [124, с.83-84].

Психологічні особливості сучасної жінки стають предметом дослідження міжнародних та українських організацій, які орієнтовані на підтримку жінки в її прагненні до саморозвитку та самовдосконалення.

В 2019 році міжнародною дослідницькою компанією Ipsos на замовлення проєкту «Я зможу!» були представлені результати дослідження гендерних стереотипів в Україні, відповідно до яких можемо говорити про те, що ідея гендерних стереотипів у нашій країні досі існує. Слід зауважити, що більшість із запропонованих стереотипів не були підтверджені серед опитуваних як чоловіків, так і жінок, але проблема «ярликів» для жінок недостатньо викорінена.

За результатами проведеного опитування фахівцями компанії Ipsos зазначено, що 65% респондентів схильні вважати основною роллю жінки – роль берегині дому та родини. Вважають жінку слабкою статтю 59% респондентів і 40% схиляються до думки, що саме чоловік може дозволити або заборонити щось жінці. На компроміси в стосунках та суперечках, за переконанням опитуваних, мають йти саме жінки, так вважають 30% опитуваних [88].

Білявок вважають обмеженими (23%); жіноча ініціатива в стосунках сприймається як легкодоступність (21%); жінку за кермом коштовної автівки називають утриманкою (21%); а жінку у короткій спідниці вважають повією (22%) [88].

Чоловіки підтримали стереотипи про те, що жінка, перш за все, має бути красунею; жінки слабкі в знаннях з математики; жінкам не під силу силові професії. Як не дивно, але деякі із запропонованих стереотипів були підтримані саме жінками. Серед таких виділяються: жінки – слабка стать; проявлена ініціатива від жінки – легкодоступність; жінка має прагнути до загальноприйнятих стандартів краси; мета в житті для кожної дівчини – заміжжя.

Звернемо увагу на виявлені результати за віковими показниками опитуваних. Хоча, здавалось би, молоді люди прогресивніші та менше схильні до стереотипізації, але деякі із запропонованих тверджень-стереотипів були підтримані саме молодими людьми. Наприклад: жінки – слабка стать; жінки у владі – шкода родині; жінка в короткій спідниці – повія; ведення домашнього господарства – справа жінки [88].

В лютому 2020 року було проведене опитування Соціологічною групою «Рейтинг», результати якого продемонстрували, що більшість опитуваних погоджуються із твердженням про те, що жінки в достатній мірі представлені у різних суспільних сферах. Попри це майже 40% опитаних переконані, що жінок замало представлено у політиці, 30-35% – вважають, що їх недостатньо в правоохоронних органах та науці, 26% – в армії, 19% – в бізнесі. Натомість близько третини опитаних вважають, що жінок забагато представлено у таких сферах, як медицина та освіта. Необхідно зауважити, що саме жінки частіше зазначали про недостатню представленість жінок у силових органах, політиці, науці та бізнесі.

Питання про розподіл гендерних ролей дало наступні результати: на думку опитаних частіше у їхній сім'ї (парі) жінка готує їсти (64%). Лише близько чверті зазначили, що ця роль у їхньому союзі поділена порівну. Обов'язки з виховання дітей та заняття господарськими справами також, на думку опитаних, покладені на жінок (52% та 43% відповідно). Водночас стосовно виховання дітей на відміну від господарських справ, опитані дещо частіше зазначали, що ця роль поділена у їхній парі порівну. Стосовно

наявності вільного часу відповіді розділилися наступним чином: стосовно жінок такої думки 33%, чоловіків – 30%, обох статей – 28%. Натомість головування в сім'ї (парі) дещо частіше покладається на чоловіків – такої думки дотримуються 39%, стосовно жінок так вважають 29%, і порівну розділяють цю роль також 29%. Більше половини опитаних вважають, що в їхній сім'ї (парі) більше заробляє саме чоловік, 23% – такої думки про жінок, 17% – вважають, що обидва заробляють приблизно однаково.

Абсолютна більшість опитаних погоджуються з твердженнями, що найважливіше завдання жінки - дбати про дім та сім'ю (83%) та те, що найважливіше завдання чоловіка – це заробіток грошей (75%). 78% погоджуються з тим, що жінки частіше ніж чоловіки приймають рішення, виходячи зі своїх емоцій. 67% згодні з тим, що це допустимо, коли чоловіки плачуть (25% – не погоджуються), 68% згодні, що жінки мають менше свободи через сімейні зобов'язання (27% – не погоджуються). З тезою, що жінки менше зацікавлені ніж чоловіки у зайнятті відповідальних політичних посад згодні 51% (не згодні 34%). Натомість з твердженням, що жінки не мають відповідних знань та навичок для того, щоби займати відповідальні посади у політиці не згодні майже дві третини опитаних, згодні – чверть. Цікаво, що з тезами про те, що жінки частіше приймають свої рішення під впливом емоцій, допустимість плачу чоловіків, меншої кількості свободи жінок через сімейні обов'язки та меншу зацікавленість жінок у зайнятті відповідальних посад погоджувалися частіше саме жінки, а не чоловіки. [89]

Проблема розвитку сучасних жінок сьогодні є важливим питанням для різних організацій в усьому світі. Так, організація ООН Жінки в Україні була створена для забезпечення рівності чоловіків та жінок, а також розширення можливостей для жінок в Україні. ООН Жінки створена в 2010 році та сприяє задоволенню потреб жінок у всьому світі. Організація Об'єднаних Націй декларує 17 цінностей розвитку суспільства, серед яких, на 5 місці, – забезпечення гендерної рівності для дівчат і жінок у всьому світі та приводить данні про гендерну нерівність, яка наразі існує у світі. Як

зазначається, у 18 країнах світу чоловік має право заборонити дружині працювати. В даному випадку не можна говорити про кар'єрний розвиток або саморозвиток, адже крім ролі дружини, матері, домогосподарки, жінка може не реалізуватись у будь-якій іншій сфері діяльності та розвитку, на її прагнення та бажання чоловік може накласти заборону і це ніяк не карається законом. У 2014 році першою амбасадоркою доброї волі ООН Жінки стала акторка Емма Уотсон, яка організувала та розвивала кампанію «He for She», яка мала на меті закликати чоловіків виступити за гендерну рівність [165].

Необхідно звернути увагу на дослідження міжнародного фонду ЮНІСЕФ, за результатами якого було виявлено, що у світі хлопчиків віддають до школи на навчання із більшою вірогідністю, ніж дівчат. Посилила дану тенденцію пандемія COVID-19. Саме тому міжнародна організація ЮНІСЕФ поставила на меті до 2025 року розвиток світової освіти таким чином, щоб дівчата мали рівні можливості до навчання та не покидали навчальних закладів. Адже за дослідженнями компанії кожна четверта дівчина у віці до 19 років стає дружиною, а згодом і матір'ю. Дані говорять про те, що такі жінки в майбутньому часто залишаються без вищої освіти, постійного місця роботи та професійного і особистісного розвитку, адже їхнє життя присвячене виконанню вузького спектру ролей, таких як мати, дружина, домогосподарка. Саме тому визначено, що проблема освіти та професійного розвитку жінок є світовою проблемою, над якою сьогодні працюють дослідники, реформуючи умови отримання освіти дівчатами для їхнього подальшого розвитку.

За даними Організації об'єднаних націй менше 24% жінок займають керівні посади у парламентах світу. Такі дані не відповідають загальноприйнятому принципу гендерного паритету. В свою чергу, Міжнародна система Mastercard у власному проєкті Index of Women Entrepreneurs вивчає особливості світового підприємництва серед жінок. За даними організації було виділено три країни, які виступають найпривабливішими для жінок у підприємницькій сфері – Ізраїль, Сполучені

Штати Америки та Швейцарія. В доповіді зазначається, що Ізраїль поставив на меті розвиток жіночого підприємництва та на державному рівні запровадив програму підтримки малого та середнього бізнесу, що позитивно вплинуло на розвиток професійної діяльності жінок в країні. У звіті Index of Women Entrepreneurs зазначено, що пандемія також вплинула на розвиток підприємницької діяльності жінок у світі, що викликало для жінок необхідність пошуку нових можливостей та способів роботи, зміни особливостей власної діяльності. Слід зауважити, що більшість жінок знайшли шлях реалізації своєї діяльності через онлайн сервіси, розробку нових видів та можливостей діяльності [149].

Для українського суспільства проблема розвитку сучасної жінки є актуальним питанням протягом незалежності нашої держави. Самореалізація сучасної жінки частіше відбувається у сфері родинних взаємостосунків та в професійній сфері. Слід зауважити, що на виконання обов'язків у сімейних стосунках жінки витрачають менше половини свого часу, хоча з віком відбувається посилення уваги до сфери сім'ї. Якщо молода жінка задіяна в професійній сфері діяльності, то її увага, частіше, прикута саме до самореалізації в професійній сфері, навіть якщо вона є матір'ю. Для сучасної жінки вже не є важливим отримати професію на все життя, вона готова навчатись та змінювати сфери діяльності. Для неї необхідним є саморозвиток та розвиток свого потенціалу, їй важливо отримувати задоволення від роботи, знайти власне заняття для душі та мати можливості для професійного розвитку та саморозвитку. Жінка орієнтована на спілкування, вона прагне взаємодіяти з іншими людьми та привносити в сучасне життя щось вагоме, корисне. Професійна самореалізація для жінки є такою ж важливою, як і реалізація себе в родині та є вагомим чинником у становленні особистості сучасної жінки, якій притаманний соціальний інтерес, креативність, конкурентність [36, с. 107].

Сучасні жінки відчують бажання розвиватись поза сім'єю, але не припиняючи виконувати власні ролі в родині. Сучасна жінка відчуватиме



себе успішною тоді, коли зможе поєднати дві сфери – родинну та професійну, не ігноруючи жодну з них.

Сьогодні ми бачимо нову українську жінку, не просто матір, дружину та берегиню домашнього вогнища. Сьогодні жінка здатна прийняти на себе не лише ролі ніжної та тендітної, вона постає мужнім борцем за власні права та свободи, вона волонтерка та амбасадорка, воєнний лікар та військовослужбовиця, психолог та соціальний педагог, жінка в сучасному українському суспільстві самостійно приймає рішення та впевнено йде до перемоги. Сучасні умови показують, що жінки готові до ризику та конкурентності, до захисту своєї держави, до «чоловічих» професій із «чоловічим характером». Як повідомляють джерела Міністерства оборони, в Україні сьогодні налічується близько 60 тисяч жінок, які служать в Збройних силах України, серед яких близько 5 тисяч перебувають в зоні бойових дій. Жінка готова змінити власні ролі в родині та побуті на ролі мужнього воїна, боротися на рівні із чоловіками, надавати першу медичну допомогу в складних умовах війни.

Про зміну ролі жінки в суспільстві зауважувала і колишня Віце прем'єр-міністр України з питань європейської та євроатлантичної інтеграції Іванна Климпуш-Цинцадзе під час зустрічі з Клубом ділових жінок у м. Чернівці в 2019 році. Саме розвиток суспільства та усвідомлення ним того, що гендерна рівність виступає засадою розвитку сучасного суспільства є причиною тенденції прийняття оточуючими нових жіночих ролей. Крім розвитку суспільства гендерна рівність дає підстави для розвитку економічної складової сучасного суспільства.

11 вересня 2020 року Україна стала офіційною учасницею «Партнерства Біарріц» – міжнародної ініціативи рівних прав і можливостей для всіх, про що повідомила перша леді України Олена Зеленська на Форумі розвитку громадянського суспільства. Метою даного партнерства виступає об'єднання зусиль міжнародної спільноти та посилення відповідальності задля досягнення рівності жінок і чоловіків [106]. У межах такого

партнерства Україна має виконати певні зобов'язання, серед яких важливі та необхідні для жінки сфери: реформування законодавства у сфері соціальних відпусток; наскрізна інтеграція гендерного компонента в освітній процес (однаковий доступ для всіх); забезпечення ефективної реалізації законодавства у сфері протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству. Держава захищає та оберігає сучасну жінку, надаючи особливі умови для її розвитку як професійного, так і особистісного. Права жінки не придушуються, вона вільна у виборі будь-якої сфери свого життя. Олена Зеленська пізніше приймала участь в V Українському жіночому конгресі, на якому представила досягнення країни у різних сферах «Партнерства Біарріц». Вона зазначила, що за рік роботи вдалось зменшити різницю в оплаті праці чоловіка та жінки.

Сучасна жінка – сильна та натхненна, вона готова до саморозвитку та самореалізації, а також виступає рушійною силою у розвитку сучасного суспільства. Вона приймає виклики та гідно їх долає, поєднує в собі ролі тендітної дружини, дбайливої матері, відмінної господині та професіонала, політика, бізнесвумен. Сьогодні жінка активна в реалізації власних ролей у різних сферах діяльності, готова приймати на себе інші ролі, навчатись їх реалізовувати та наповнювати власний рольовий багаж, відповідно до умов та вимог сучасного суспільства.

За останні роки та зважаючи на військові дії, в яких зараз перебуває українське суспільство, помітно зросла роль жінок в політиці, безпеці та обороні. Як ми вище зазначали, жінки беруть участь і в бойових діях, виступаючи мужніми героями та борцями за демократичну і вільну країну та доводячи всьому світу, що вони готові змінити звичні для них ролі на ті, які сьогодні і зараз потребує від них суспільство.

Так, Юлія Паєвська, яку звичніше називати Тайрою, – військовослужбовиця, волонтерка та парамедикиня, яка у часи вторгнення в Україну змінила звичні для себе ролі і стала одним із символів боротьби жінок за суверенність держави. Необхідно зауважити, що життя її раніше не

було пов'язане із військовою службою. Юлія Паєвська до 2014 року займалась дизайном та художньою керамікою, була дружиною та матір'ю доньки, повноцінно реалізовувала себе як в професійних, так і в родинних зв'язках. З початком вторгнення російських військ на територію України жінка свідомо відмовилась від звичного для неї життя та прийняла на себе інші ролі, вивчила тактичну медицину і поїхала на Донеччину, в умови бойових дій, де була парамедиком і волонтеркою, надавала допомогу пораненим бійцям і мирним жителям. Необхідно зауважити, що Юлія допомагала жінкам та дітям, які евакуювались з міста Маріуполь, де потрапила у полон і була звільнена через три місяці. Повернувшись в Україну Юлія продовжує займатись волонтерською діяльністю і продовжує боротьбу в інформаційному та юридичному просторі, а також стала лауреаткою Міжнародної премії «Жінки за мужність» в 2023 році [31]. Приклад Юлії Паєвської свідчить про те, що сучасна жінка готова прийняти виклик суспільства, переорієнтувати власне життя та реалізовувати, як раніше вважалось, не жіночі ролі, виявляти моральну та фізичну мужність, готовність до прийняття життєвоважливих рішень.

Яскравим прикладом зміни ролей особистості, відповідно до умов навколишньої дійсності та власного прагнення, виступає Катерина Поліщук. Жінка закінчила відділ співу мистецького коледжу та займалась, переважно, творчою діяльністю. Катерина є автором збірки поезій, друкувала власні вірші в різних газетах та журналах, а також була акторкою театру-студії. З 2021 року жінка, яка попередньо пройшла курси домедичної допомоги, відправилась до зони бойових дій, де надавала допомогу пораненим бійцям. В 2022 році, разом з іншими парамедиками, які перебували в Маріуполі потрапила у полон, але згодом була звільнена. На війні Катерина втратила чоловіка та друга, але після повернення в Україну продовжує свою боротьбу за свободу та мир, а також доводить всьому світу, що сучасна жінка готова ламати стереотипи та виявляти ті рольові якості, які, на погляд суспільства, їй не притаманні [119]. Жінка отримала орден III ступеня «За мужність»,

який засвідчує те, що ролі жінки в суспільстві були недооцінені, та продовжує поєднувати власні ролі у волонтерській та творчій діяльності.

Необхідно зауважити, що прикладів реалізації жінкою нових та незвичних для неї ролей сьогодні багато. Вони є у різних сферах нашого життя, непередбачувані та неочікувані. Жінки сьогодні готові поєднувати у власному рольовому репертуарі велику кількість нових ролей, при цьому не відмовляючись від раніше прийнятих ними. Слід зазначити, що рольова позиція сучасної жінки відображається у прийнятті та реалізації нею нових ролей, значимості цих ролей, їх поєднанні з іншими ролями або витісненні деяких ролей із рольового репертуару жінки, що забезпечує реалізацію позиції.

## Висновки до розділу 1

Рольова теорія особистості визначає соціальну поведінку особистості двома основними поняттями: «соціальний статус» та «соціальна роль». Соціальний статус означає конкретну позицію індивіда у соціальній системі, що передбачає певні права та обов'язки. Людина може мати кілька статусів – від народження, набутий (у процесі становлення особистості), професійно-посадовий, причому останній, зазвичай, є основою головного статусу, що визначає становище людини у суспільстві, у групі. Під соціальною роллю розуміють сукупність дій, які має виконати людина, що володіє конкретним статусом у соціальній системі. Соціальні ролі особистості розглядаються у трьох планах: соціологічному – як система рольових очікувань, тобто задана суспільством модель ролі, що має велике значення для формування особистості людини та оволодіння нею соціальними ролями; у соціально-психологічному – як виконання ролі та реалізація міжособистісної взаємодії; у психологічному – як внутрішня чи уявна роль, яка завжди реалізується у рольовій поведінці, але певним чином на неї впливає. Роль сприймається як очікування, вид діяльності, поведінка, уявлення, стереотип, соціальна функція і навіть набір певних норм.

Проаналізувавши дослідження, описані в науковій літературі, які присвячені вивченню рольової теорії особистості, ми можемо говорити про те, що поняття «роль» та «рольова позиція» можуть ототожнюватись у різних наукових дослідженнях та сприйматись як синоніми. Ми ж вважаємо, що роль та рольова позиція – різні терміни та пропонуємо власне визначення поняття «рольова позиція».

Рольова позиція особистості – це комплексна характеристика особистості, яка є втіленням взаємозв'язків у її рольовому діапазоні та відображається у реалізації програми рольової поведінки в різних сферах діяльності.

Сьогодні до виконуваних жінкою ролей та її рольової позиції прикута увага багатьох науковців в Україні та світі, серед яких Г. Гейманс, Л. Леві-Брюль, М. Ашар, М. Хеннінг, А. Жарден, Ж. Олівер, Дж. Босс, М. Грінберг, Р. Стернберг, Ш. Дар, А. Шаїргоджрі, Р. Кумар, О. Кісь, Т. Журженко, Ю. Мелашенко, Л. Гридковець та інші. Необхідно зауважити, що сучасна жінка виявляє прагнення до розвитку себе в родині та суспільному і професійному житті. Історично прийняті ролі жінки хоча і залишаються для неї значимими, але сьогодні жінка не лише дружина та матір, вона виконує ролі професіонала та бізнесвумен, організаторки та лідера в колективі, волонтерки та амбасадорки. Дослідження показали, що лише реалізуючи себе в різних сферах життя, не відмовляючись від бажаних ролей, а поповнюючи власний рольовий багаж, жінка відчуває задоволеність, благополуччя та стабільність.

Українські та зарубіжні організації і фонди сьогодні не лише займаються дослідженням ролі жінки в суспільстві, але й створюють спеціальні програми, які орієнтовані на повноцінний та всебічний розвиток сучасної жінки, а також мають на меті забезпечення рівності прав та можливостей чоловіків і жінок. Аналізуючи особистість сучасної жінки можемо говорити про те, що сьогодні вона активна та цілеспрямована, багатофункціональна та сильна, смілива та готова дати гідну відповідь викликам суспільства. Як ми бачимо, жінка використовую надані їй можливості та забезпечує власний саморозвиток та самовдосконалення.

## РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ

### 2.1. Організація і методологія психологічного дослідження

Мета та завдання дисертаційного дослідження визначили структуру емпіричного дослідження психологічних особливостей рольової позиції сучасної жінки.

Завданнями констатувального експерименту є:

визначення основних життєвих ролей особистості;

визначення цінності ролей, а також рівня втілення/невтілення ролей особистістю;

виявлення рольового дефіциту, рольової надмірності особистості, конфліктності ролей сучасної жінки;

визначення схильності жінки обирати певну стратегію поведінки в умовах рольового конфлікту;

визначення ступеня андрогінності, маскулінності, фемінінності особистості;

встановлення ступеню мотивації до успіху сучасної жінки;

визначення провідних професійних мотивів сучасної жінки та провідних цінностей;

встановлення кореляційних зв'язків між отриманими даними проведених досліджень;

визначення особливостей рольової позиції сучасної жінки.

Для дослідження особливостей рольової позиції сучасних жінок нами був використаний комплекс взаємодоповнюючих науково-дослідних методів та методик («Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс), «Якоря кар'єри» (Е. Шейн), «Маскулінність – фемінінність» (С. Бем), «Хто Я» (М. Кун, Т. Макпартленд), «Карта життєвих ролей» або «Рольовий атом»

(П.П. Горностай), «Шкала локусу рольового конфлікту» (П.П. Горностай), «Рольове поле особистості» (Ю.В. Маєр)).

1. Опитувальник «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс) [90].

Особистісний опитувальник призначений для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху. Мотивація досягнення успіху може бути визначена як спроба збільшити або зберегти максимально високими здатності людини до усіх видів діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності і де виконання такої діяльності може привести або до успіху, або до невдачі. Мотивація досягнення спрямована на певний кінцевий результат, що отримується завдяки власним особливостям людини, а саме: на досягнення успіху або уникнення невдачі.

2. Методика «Якоря кар'єри» (Е. Шейн) (переклад і адаптація В. А. Чікер, В. Е. Вінокурова) [40, с.316-318].

Методика «Якоря кар'єри» призначена для визначення провідних професійних мотивів, вивчення системи ціннісних орієнтацій людини, її соціальних установок по відношенню до кар'єри та до роботи взагалі. «Якоря кар'єри» – це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси тощо соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. На думку автора, кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації, на основі та в результаті навчання у початкові роки розвитку кар'єри; вони стійкі і можуть залишатися стабільними тривалий час.

3. Методика «Маскулінність – фемінінність» (С. Бем) [130, с.115].

Методика призначена для діагностики психологічної статі та визначає ступінь андрогінності, маскулінності та фемінінності особистості.

Андрогінність – це явище, при якому особистість проявляє одночасно жіночі і чоловічі якості. Психологічна андрогінність виявляється за високими показниками одночасно за шкалами маскулінності і фемінінності.



Маскулінність – комплекс характерологічних особливостей, традиційно приписуваних чоловікам, таких як сила, агресивність, жорстокість, низька емоційність, ініціативність тощо.

Фемінінність – категорія, що містить сукупність якостей, очікуваних від жінки, таких як: емоційність, вразливість, беззахисність тощо.

4. Тест «Хто Я» (М. Кун, Т. Макпартленд) [52, с.180].

Тест використовується для вивчення змістовних показників ідентичності особистості. Методику створено на основі Я-концепції Манфреда Куна. Теоретичною основою її виступає концепція соціальних ролей та рольової поведінки, в рамках якої визначається і спосіб самосприйняття людини як носія цих ролей. Методика охоплює не лише рольові аспекти поведінки особистості, а і всі сфери уявлень особистості про себе.

5. Методика «Карта життєвих ролей» або «Рольовий атом» (П. П. Горностай) [18, с.84].

Дана методика дозволяє виявити провідні сфери діяльності особистості та склад основних її ролей. Респондентам пропонується на чистому аркуші паперу намалювати коло. Дане коло необхідно розподілити на декілька секторів, кожен із яких відповідає певній сфері діяльності особистості. Необхідно зауважити, що площа сектора має відповідати важливості конкретної діяльності для опитуваного (чим більша площа, тим важливіша сфера діяльності). Крім того, в кожному секторі необхідно вписати відповідну йому сферу діяльності та підібрати до неї декілька характерних їй епітетів та записати їх в секторі відповідної сфери діяльності.

6. Опитувальник «Шкала локусу рольового конфлікту» (П. П. Горностай) [19, с. 36-38].

Методика для виміру локусу рольового конфлікту була розроблена П. Горностаєм і призначена для виявлення відмінностей людей, щодо детермінації їх рольової поведінки. В основу методики покладено особливості виконання людиною своїх соціальних ролей, що спостерігаються

в практиці: якщо реалізується роль, яка значно відрізняється від ідентичності людини, то це призводить до рольового конфлікту. При цьому різні люди використовують різні стратегії та тактики поведінки в умовах цього конфлікту.

7. Опитувальник «Рольове поле особистості» (Ю. В. Маєр) (див. додаток А).

Задля визначення особливостей взаємозв'язків між ролями, які виконує сучасна жінка нами був розроблений опитувальник «Рольове поле особистості». У зв'язку з тим, що методика «Карта життєвих ролей» (П. П. Горностай) дає можливість визначити основні сфери діяльності особистості та ролі в них, нами було розроблено опитувальник, який допоможе проаналізувати відношення між визначеними ролями та визначити особливості рольової позиції сучасної жінки.

Опитувальник «Рольове поле особистості» розроблений нами на основі транзакційного аналізу відомого американського психолога і психотерапевта Еріка Берна. Дослідник зауважує, що кожна людина при взаємодії з іншими займає певну позицію, Я-стан, по відношенню до оточуючих. Головною детермінантою нашого дослідження було те, що Е. Берн досліджує позицію особистості. Взаємозв'язок між Я-станами, як одиницю взаємодії, автор називає транзакцією. У своїй теорії Ерік Берн зауважує, що взаєностосунки між людьми залежать від конкретної позиції особистості в даній ситуації. Багато уваги автор транзакційного аналізу приділяє особливостям відігрування певних ролей та взаєностосунків між людьми, які втілюють однакові та різні ролі [3, с.64].

Не можемо не звернути увагу на дослідження німецького та американського психолога Курта Левіна, який говорив про те, що кожна людина існує в «психологічному полі» предметів, яке її оточує. У своїх дослідженнях вчений аналізує та порівнює вплив соціального тиску на поведінку людини з фізичними силами. Він наголошує на тому, що людина існує в певному полі сил, які і сприяють певній її поведінці в різних умовах

[104, с.311-312]. Розроблена Левіном формула поля полягає в тому, що поведінка людини виступає похідною функцією внутрішніх факторів, які впливають на особистість та навколишнього світу. Так, в рольовому полі особистості можна виділити ролі та відношення між ролями, під впливом яких формується та реалізується поведінка особистості, емоційний стан людини під час втілення певних ролей.

Для нашого дослідження необхідно визначити не лише особливості прийняття особистістю на себе певних ролей, а й визначити особливості рольової позиції особистості в суспільстві та проаналізувати ставлення особистості до власного рольового репертуару. На етапі розробки опитувальника необхідним є формулювання запитань таким чином, щоб вони відповідали поставленій меті та завданням дослідження, а відповіді на них розкривали суть зазначених нами особливостей рольової позиції.

Розроблений нами опитувальник «Рольове поле особистості» дає можливість проаналізувати наступні особливості рольової позиції сучасної жінки:

насиченість рольового репертуару особистості (*рольовий репертуар*);

наявність або відсутність перенасичення рольового репертуару (*рольова насиченість*);

визначення рівня значущості окремих ролей для особистості (*рольова цінність*);

аналіз особливостей незадоволеності особистості власним рольовим репертуаром (*рольовий голод*);

аналіз особливостей рольового конфлікту (*рольова колізія*).

Респондентам запропоновано дати відповіді на наступні запитання:

1. Які ролі Ви хотіли б втілювати у власному житті, але поки Вам це не вдається?

2. Що позитивного, корисного могло б Вам дати втілення цих ролей?

3. Які ролі Ви хочете припинити втілювати, але поки Вам це не вдається?

4. Що негативне, неприємне викликає у Вас втілення ролей, від яких Ви прагнете позбутись?

5. Запишіть 5 ролей, втілення яких для Вас є найважливішим і складають основу вашого рольового репертуару? (Записати можна не лише виконувані Вами ролі, а й ті, що бажаєте виконувати.)

6. Оцініть у балах (від 1 до 5, де 1-майже не важлива, а 5-особливо важлива) значущість кожної ролі особисто для Вас.

7. Оцініть у балах (від 1 до 5, де 1-майже не вдається втілювати, а 5-втілюю постійно та повною мірою) рівень втілення Вами кожної з 5 вище зазначених ролей?

8. Виокремте ролі, втіленню яких, на Вашу думку, заважають інші ролі. Запишіть їх, вказавши ті ролі, що перешкоджають їх виконанню.

9. Назвіть позитивні та негативні відчуття, що виникають у Вас при втіленні тих ролей, які Ви зазначили як найважливіші.

Обробка результатів здійснювалась за допомогою якісного та кількісного аналізу. Отримані відповіді дозволяють порівнювати різні групи ролей особистості: ті, що найчастіше приймають на себе опитувані; ролі, які є бажаними, але не реалізуються за певних причин; ролі, які є значимими для особистості, а також виявити особливості рольового конфлікту.

Для того, щоб отримані результати дослідження включити в подальшу кількісну обробку використовується ряд числових показників. Підраховується кількість ролей, які респонденти вказали у першому пункті опитувальника, де їх просили вказати ролі, які б вони хотіли виконувати, але на даному етапі їм це не вдається. Отриманий показник за даним критерієм можна назвати *рольовим дефіцитом*. В третьому пункті опитувальника запитували респондентів про ролі, яких вони хотіли б позбутись, припинити їх виконання. Даний кількісний показник записаних ролей можна назвати *рольовим перебільшенням*. В п'ятому та шостому пунктах опитувальника респондентам пропонувалось записати п'ять ролей, виконання яких для них найбільш важливе та визначити ступінь важливості кожної записаної ролі за

п'ятибальною шкалою. Вираховується середній показник за п'ятьма оцінками опитуваних і отриманий результат можна назвати *рольовою авторитетністю*. В сьомому пункті опитувальника респондентам пропонується оцінити записані ролі в п'ятому пункті з позиції того, в якій мірі, на їх думку, їм вдається виконувати вказані ролі (за п'ятибальною шкалою). Отриманий показник можна назвати *рівнем втілення програми рольової поведінки*. Підрахувавши різницю між показниками рольової авторитетності та втілення програми рольової поведінки отримаємо показник *нестачі втілення ролей*. У восьмому пункті опитувальника респондентам пропонувалось до вказаних в п'ятому пункті ролей записати ті ролі, які заважають їх повноцінному виконанню. Необхідно вирахувати кількість ролей, які вказані опитуваними як ті, що заважають реалізації важливих ролей і, таким чином, ми отримаємо показник *рольового антагонізму*, тобто конфліктності ролей.

Виходячи із вищезазначеного обґрунтування обробки результатів опитувальника «Рольове поле особистості» можемо виділити наступні показники рольової позиції особистості:

- рольовий дефіцит;
- рольове перебільшення;
- рольова авторитетність;
- рівень втілення програми рольової поведінки;
- нестача втілення ролей;
- рольовий антагонізм.

Запитання опитувальника 2, 4 та 9 дозволяють нам визначити позитивні та негативні відчуття, які виникають у опитуваних від бажаних та небажаних ролей, а також від тих ролей, які виступають найважливішими в рольовому репертуарі особистості.

Для визначення надійності створюваного нами опитувальника було використано коефіцієнт альфа Кронбаха. Даний метод дозволяє визначити

внутрішню узгодженість характеристик, які описують один об'єкт. Стандартизований коефіцієнт альфа Кронбаха вираховується за формулою:

$$a = \frac{N \cdot r}{1 + (N - 1) \cdot r},$$

де  $N$  – кількість досліджуваних компонентів, а  $r$  – середній коефіцієнт кореляції між досліджуваними компонентами.

Коефіцієнт альфа Кронбаха може приймати значення від  $-\infty$  до 1, але інтерпретації піддаються лише позитивні його значення. Максимальне наближення значення коефіцієнту альфа Кронбаха свідчить про надійність тесту.

За результатами проведених розрахунків  $r = 0,29$ , а  $a = 0,71$ . Виходячи із значень коефіцієнту альфа Кронбаха ( $0,7 \leq a \leq 0,8$ ) можемо говорити про те, що надійність розробленого нами опитувальника достатня (прийнятна).

Також однією з найважливіших характеристик психодіагностичної методики та критерієм якості виступає її валідність. Саме тому нами було проведено оцінку змістовної валідності розробленого опитувальника. Нами були залучені експерти із рольового підходу, які аналізували та оцінювали виділені нами показники відповідно до тих особливостей, що вимірюються розробленим опитувальником. Зазначимо, що за висновком експертів ми отримали підтвердження того, що питання опитувальника відповідають теоретичному концепту, який вивчається в роботі.

Для визначення процесуальної валідності опитувальника процес проведення опитування з деякими респондентами був організований таким чином, щоб кожен із них мав змогу наодинці коментувати, як саме розуміє певне запитання та яку відповідь на нього бажає надати. Слід зауважити, що запропоновані запитання опитувальника були зрозумілими респондентам саме в тому контексті, в якому ми їх подавали для визначення особливостей рольової позиції особистості.

Аналіз отриманих даних та інтерпретація констатувального експерименту представлено в розділі 2.2.

## **2.2. Аналіз емпіричних даних дослідження рольової позиції сучасної жінки**

Визначення особливостей рольової позиції сучасних жінок проводилось в процесі констатувального етапу експерименту, яким були охоплені жінки віком від 29 до 39 років м. Кривого Рогу. Загалом в експерименті взяло участь 146 жінок. Експериментальними базами дослідження виступили Криворізький ліцей №49 та Криворізька гімназія №121. Дослідженням були охоплені матері учнів, які навчаються у вказаних закладах освіти. Від адміністрацій гімназії та ліцею було отримано дозвіл та узгоджена можливість проведення діагностувального етапу експерименту (див. додатки В, Д), а вподальшому, і реалізація розвивальної програми на базі закладів освіти (див. додатки Г, Е).

За результатами проведеного опитування ми виявили, що всі респондентки задіяні в професійній діяльності. Серед них 27% жінок розвивають власну справу, займаються бізнесовою діяльністю; 33% жінок займають посади в державному секторі, (більшість з них – це допомагаючі професії: вчителі, психологи, соціальні педагоги, лікарі); 40% опитуваних жінок працюють на приватних підприємствах, але не є їх власницями.

Необхідно також зауважити, що серед представниць, які розвивають власний бізнес нами були виявлені наступні сфери діяльності жінок: власниці магазинів одягу; власниці кафе/ресторанів/суші-барів; власниці компаній, що займаються організацією свят; приватні психологи та психотерапевти; власниці центрів раннього розвитку дітей, навчальних або творчих дитячих центрів; майстри сфери краси, які працюють автономно та власниці салонів краси.

Серед представниць, які займаються професійною діяльністю в державних установах нами були виявлені наступні сфери: шкільні психологи; вчителі; лікарі та медсестри; економісти державних підприємств.

Звернемо також увагу на таку сферу професійної діяльності, як приватні підприємства. Серед респонденток нами були виявлені: менеджери; аналітики; майстри у сфері краси, які працюють у структурі приватного підприємства; фармацевти приватних аптек; лікарі приватних клінік (в тому числі стоматологічних); економісти приватних підприємств; програмісти.

Для визначення мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху нами був застосований опитувальник Т. Елерса «Діагностика особистості на мотивацію до успіху», кількісні результати якого відображені на рисунку:



**Рисунок 2.1** Рівень спрямованості особистості на досягнення успіху

Отримані результати дають нам можливість зробити висновок, що серед усіх опитуваних нами жінок не було виявлено тих, то має низький рівень мотивації до успіху (0%). На мал. 4 ми бачимо, що переважає високий (43%) та помірно високий (37%) рівень мотивації до успіху серед опитуваних жінок.

Отримані результати дають нам можливість говорити про те, що більшість опитуваних жінок прагнуть досягти високих результатів у сфері професійної діяльності, кар'єрному зростанні, саморозвитку та самовдосконаленні. Це зумовлює і їх вибір обирати більш складні завдання,



ставити високі цілі та прагнути їх досягти. Для реалізації успішної діяльності такі жінки мають не лише певні здібності, а й відрізняються бажанням, цілеспрямованістю і наполегливістю у досягненні успіху.

Для визначення особливостей рівня мотиваційної спрямованості жінок, які задіяні в різних сферах професійної діяльності отримані результати було проаналізовано, розподіливши жінок за групами:

Таблиця 2.1.

### Порівняння рівня мотиваційної спрямованості особистості в різних групах

Сфера професійної діяльності		Рівень спрямованості на досягнення успіху			
		Високий	Помірно високий	Середній	Низький
1.	Займаються бізнесовою діяльністю	63%	35%	2%	0%
2.	Займають посади в державному секторі	33%	38%	29%	0%
3.	Займають посади на приватних підприємствах	36%	36%	28%	0%

Отримані результати є свідченням того, що жінкам, які займаються бізнесовою діяльністю та розвивають власну справу, притаманний, переважно, високий рівень мотивації до успіху (63% серед опитуваних жінок за даною категорією). Самостійність та незалежність є важливими факторами для багатьох жінок у сфері бізнесу. Самореалізація та бажання контролювати власний кар'єрний шлях і приймати відповідальні рішення стають ключовими аспектами мотивації до успіху. Успіхи, досягнуті в обраній галузі, є джерелом визнання для жінок, які займаються бізнесовою діяльністю та слугують стимулом до подальших досягнень.

Серед працівниць державного сектора, де працюють такі фахівці, як вчителі, психологи та лікарі, спостерігається помірно високий рівень мотивації до успіху (38% серед опитуваних жінок за даною категорією). Кар'єра у державному секторі, як правило, спонукає працівників до

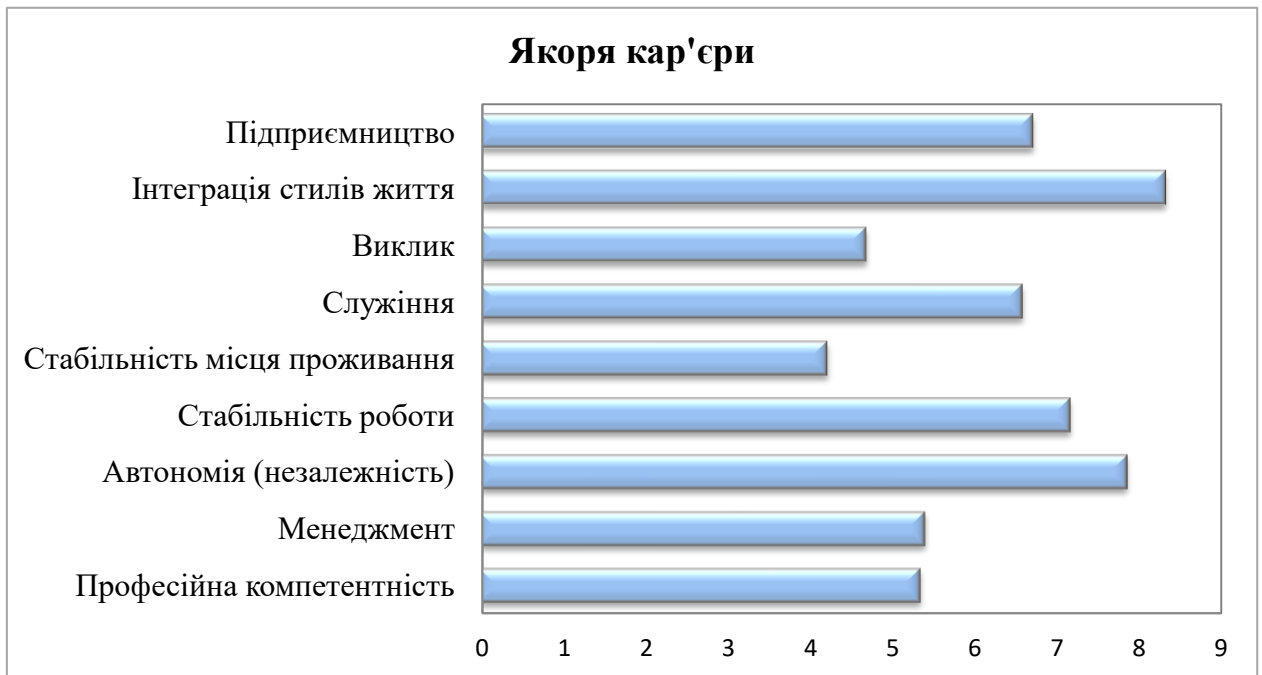
відданості роботі та виконанню місійних завдань. Тут часто увага акцентується на внутрішньому відчутті виконання завдання, мети, аніж на конкуренції та матеріальних винагородах, що може вплинути на мотивацію до досягнення успіху. Державні посади можуть бути пов'язані зі стабільністю, виконанням стандартних процедур та вимогами до дотримання регуляцій, що може зменшувати бажання приймати ризики чи бути активними у досягненні успіху порівняно з приватним сектором.

Приватний сектор надає більш конкурентні матеріальні стимули та шанси для особистих досягнень, що сприяє значному підвищенню мотивації жінок до досягнення успіху. За отриманими результатами, жінкам даної категорії притаманний високий (38%) та помірно високий (38%) рівень мотивації до успіху. У сфері приватного бізнесу зазвичай існує більше можливостей для виявлення творчих здібностей, впливу на процеси та більшої особистої участі, що спонукає бажання досягти успіху. Високий рівень конкуренції у приватному секторі індукує жінок бути більш амбіційними та мотивованими для розвитку та просування по кар'єрній драбині.

За отриманими результатами можемо говорити про те, що рівень мотивації до успіху взаємозалежний зі сферою професійної діяльності жінки, де вищий рівень мотивації до успіху спостерігається серед жінок. У яких є можливість та бажання до конкурентності, реалізації власних планів та намірів, а також можливість самостійно приймати рішення в професійній діяльності.

Успіх є важливим для будь-якої людини та може бути представлений у різних сферах діяльності особистості, серед яких можна виділити ступінь самовдосконалення, професійні досягнення, а також життєвий успіх.

Отримані результати за методикою «Якоря кар'єри» ми можемо представити в діаграмі:



**Рисунок 2.2** Якоря кар'єри

Виходячи з отриманих результатів методики ми можемо зробити висновок, що найвагомішими ціннісними орієнтаціями у розвитку кар'єри для опитуваних нами жінок виступають інтеграція стилів життя (показник 8,3) та автономія, незалежність (показник 7,9).

Для жінок, які пріоритетним в побудові кар'єри обирають інтеграцію стилів життя характерним є асоціювання кар'єри із загальним стилем життя, врівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар'єри. Вони прагнуть до того, щоб організаційні відносини відображали повагу до їхніх особистих та сімейних проблем. Розвиток кар'єри жінки вибудовують таким чином, щоб вона не порушувала їх звичний стиль життя. Для них важливо, щоб все було збалансоване – кар'єра, сім'я, особисті інтереси.

Жінки, які обирають автономію (незалежність) при побудові власної кар'єри дотримуються думки про те, що головне в роботі – це свобода та незалежність. Такі люди прагнуть звільнитись від організаційних правил, розпоряджень та обмежень, адже вони мають труднощі, пов'язані з встановленими правилами, нормами, процедурами, робочим днем та

дисципліною. Вони надають перевагу виконанню роботи власним способом, темпом та за своїми стандартами. Такі люди, зазвичай, вважають неприйнятним втручання професійної діяльності в їхнє приватне, особисте життя і воліють до створення незалежної кар'єри власним шляхом. Першочерговим завданням розвитку кар'єри вони вважають отримання можливості працювати самостійно, самим вирішувати, яким способом, коли та що саме робити для досягнення поставлених цілей. Кар'єра для таких людей виступає способом реалізації своєї свободи.

Нижчі показники були виявлені за критерієм стабільності роботи (показник 7,2). Ці жінки обирають стабільну, надійну роботу на тривалий термін. Вони прагнуть відчувати безпеку, захист та можливість прогнозувати своє життя з мінімальною ймовірністю втрати роботи. Ці люди часто ототожнюють свою роботу з кар'єрою, тим самим обмежуючи вибір варіантів кар'єри. Короткострокові проєкти і компанії, що з'явилися не так давно, не мають стабільності і певної репутації, їх, швидше за все, не зацікавлять. Вони цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, як правило, вибір місця роботи пов'язаний саме з тривалим контрактом та стабільним становищем компанії на ринку.

Приблизно на одному рівні для опитуваних жінок виступають служіння (показник 6,6) та підприємництво (показник 6,7).

Опитувані жінки, які обирають підприємництво, як головний професійний мотив, прагнуть створювати нові організації, товари, послуги. Таким людям подобається створювати нові організації, товари чи пропонувати власні послуги, які будуть ототожені із зусиллями цієї людини. Працювати на інших та бути підлеглими для таких жінок важко. Метою кар'єри для них виступає створення нового, організування власної справи, втілення в життя ідеї, яка повністю належить їм. Вершина кар'єри для таких жінок – власний бізнес.

Втілювати у роботі свої ідеали та цінності прагнуть ті опитувані жінки, які обрали головним мотивом служіння. Такі люди прагнуть у власній

професійній діяльності реалізувати свої головні цінності. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони не виражені в матеріальній винагороді. Важливим є отримання можливості максимально ефективно використати свої таланти та досвід для реалізації суспільно важливої мети, їм важко працювати в тій організації, яка не відповідає їх цінностям.

Вважаємо за необхідне зауважити, що найнижчий показник був виявлений за мотивом стабільності місця проживання (показник 4,2). Такі результати говорять про те, що на даному етапі розвитку нашого суспільства більшість жінок готові будувати власну кар'єру не орієнтуючись на конкретне місце проживання, легкі до переїзду в інше місто або країну. Такі жінки не будуть залишатись на одному місці, коли мають можливість отримати підвищення або реалізувати себе і досягти кар'єрного зростання поза місцем проживання.

Задля визначення особливостей провідних професійних мотивів нами було проведено порівняння отриманих результатів за методикою «Якоря кар'єри» серед показників раніше сформованих категорій жінок (за професійною діяльністю).

Нами було визначено, що для жінок, які займаються бізнесовою діяльністю найбільш притаманні такі «якоря кар'єри», як Підприємництво (показник 7,1), Виклик (показник 6,4) та Автономія (показник 8,1). Сучасні жінки, які займаються розвитком власної справи, виявляють прагнення контролювати його діяльність та розвивати, враховуючи свої цілі і цінності. Це дає можливість бути керівником власного кар'єрного шляху та виявити підприємницький дух. Для багатьох жінок в бізнесі, важливо мати можливість розвиватися, розв'язувати складні завдання та ставити перед собою амбітні цілі. Вони шукають сфери, де можуть виявити свою креативність, ініціативу та приймати на себе виклики. Також жінки в бізнесі прагнуть мати контроль над своїм професійним життям і можливість

приймати самостійні рішення, знаходячи для цього можливості для самовираження та управління своїм часом і процесами в роботі.

Жінки, які займають посади в державному секторі, власними кар'єрними орієнтаціями обирають, здебільшого, Служіння (показник 7,3) та Стабільність роботи (показник 7,9). Державний сектор пропонує працівникам можливість виконувати соціально важливу роботу, яка спрямована на задоволення потреб суспільства, забезпечення якості освіти, медичної допомоги та психологічної підтримки громадян. Професії у цих сферах дозволяють жінкам відчувати сенс своєї діяльності через можливість безпосередньо впливати на здоров'я, освіту та психологічний стан інших людей. Професії, представлені у державному секторі, часто характеризуються стійкістю робочих місць, гарантованими соціальними пакетами та вигодами, такими як пенсійні та медичні пільги. Це стає важливим критерієм для жінок, які власною кар'єрною орієнтацією обирають стабільність та надійність в кар'єрі.

Отримані результати дозволили нам визначити провідні кар'єрні орієнтації для жінок, які займають посади на приватних підприємствах – Інтеграція стилів життя (показник 8,9) та Автономія (показник 6,8). Робота в приватному секторі може надати можливість злагоджувати особисте та професійне життя. Жінки, працюючи на приватних підприємствах, можуть мати більшу гнучкість у робочому графіку та управлінні часом, що дозволяє їм краще синхронізувати роботу та сімейне життя, саме цим може пояснюватись висока орієнтованість жінок на інтеграцію стилів життя. Також зазначимо, що у приватних підприємствах жінки можуть мати більше свободи у виборі стратегій та методів роботи. Це дозволяє їм виявляти більше творчості, самовираження та впливати на процеси в організації. Більша ступінь автономії дозволяє відчувати більше контролю над власним професійним розвитком та кар'єрним шляхом.

За отриманими результатами можемо говорити про те, що сфера професійної діяльності жінки взаємопов'язана із її кар'єрними орієнтаціями та відображає цінності та інтереси сучасної жінки.

Для діагностики психологічної статі особистості сучасної жінки нами була використана методика «Маскулінність – фемінінність» С. Бема. Отримані результати обраної методики дають нам можливість говорити про переважання ступеню фемінінності серед опитуваних сучасних жінок:

*Таблиця 2.2*

**«Маскулінність – фемінінність»**

№	Тип психологічної статі	Показник
1.	Маскулінність	8%
2.	Фемінінність	51%
3.	Андрогінність	41%

Серед опитаних нами жінок 51% мають ознаки фемінінності, при чому у більшості з них яскраво виражений цей показник. Отримані результати за ознакою фемінінності є свідченням того, що максимальна кількість респонденток мають такі ознаки, як поступливість, м'якість, чутливість, сором'язливість, ніжність, сердечність, здатність до співчуття та співпереживання. Соціальні стереотипи фемінінності приділяють значну увагу емоційним аспектам.

Аналізуючи отримані результати ми звернули увагу і на показник маскулінності, який складає 8% серед опитаних жінок. Дані результати є свідченням того, що менша частина респонденток мають такі якості, як незалежність, наполегливість, доміантність, агресивність, схильність до ризику, самостійність, впевненість у собі. Необхідно зауважити, що особистостей із переважаючим маскулінним типом відрізняє більша самоповага загалом, і навіть висока (або завищена) самооцінка у сфері академічних досягнень і власної зовнішності.

У 41% респонденток переважає андрогінний тип особистості. Звичайно, особистість не завжди є носієм чітко вираженої психологічної маскулінності чи фемінінності. Отримані результати є свідченням того, що майже половина жінок поєднують у собі істотні риси як маскулінного, і фемінінного типів, які представлені в них гармонійно, доповнюючи одна одну. Така гармонійна інтеграція маскулічних і фемінічних характеристик підвищує адаптивні можливості особистості даного типу. Характерні якості особистості андрогінного типу, такі як м'якість, стійкість у соціальних контактах та відсутність різко виражених доміантних чи агресивних тенденцій у спілкуванні не пов'язані зі зниженням впевненості в собі або наполегливості, а навпаки проявляються через збереження самоповаги, впевненості у собі та самоприйняття. Ми можемо говорити про те, що жінки із андрогінними характеристиками не поступаються ні за рівнем самоповаги, ні за рівнем самооцінки академічних досягнень і власної зовнішності особистостям, які характеризуються ознаками маскулінного типу.

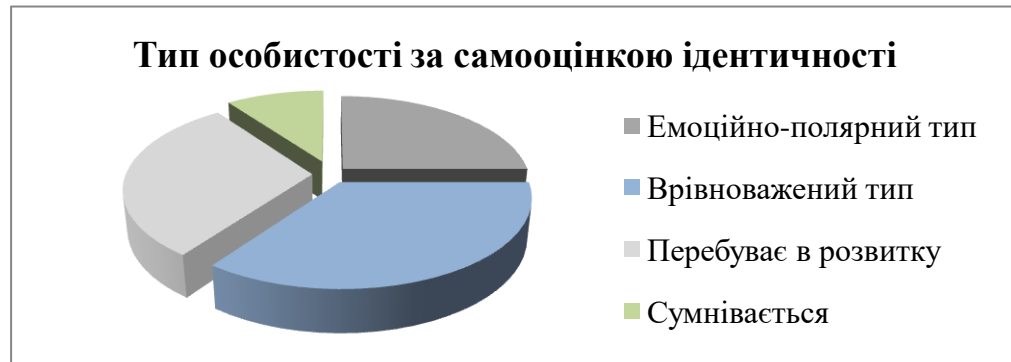
Наступним етапом дослідження було визначення рольової позиції особистості сучасної жінки та аналіз якості самооцінки і ступеню інтересу до свого внутрішнього світу. Як зазначалось вище, задля досягнення поставленої мети нами були обрані: методика «Карта життєвих ролей» або «Рольовий атом» (П.П. Горностай), яка призначена для виявлення провідних сфер діяльності особистості та склад її основних ролей, опитувальник «Рольове поле особистості» (Ю.В. Маєр), яка визначає важливість прийнятих ролей для особистості, ступінь втілення цих ролей, характеристики взаємозв'язків між ними та задоволеність особистістю власним рольовим репертуаром та методика «Хто Я?» М. Куна, спрямована на виявлення рівня самооцінки ідентичності.

Аналіз самооцінки ідентичності дозволив нам розподілити респондентів за чотирма типами, за критерієм використання ними наступних знаків:

«+» – дана характеристика подобається респонденту;



«←» – дана характеристика не подобається респонденту;  
 «±» – дана характеристика і подобається, і не подобається одночасно;  
 «?» – в даний момент опитуваний не може точно визначити, як саме ставиться до певної характеристики.



**Рисунок 2.3** Тип особистості за самооцінкою ідентичності

Емоційно-полярний тип характерний для таких людей, які свої ідентифікаційні характеристики оцінюють тільки як такі, які подобаються, або тільки такі, що не подобаються. Для таких людей характерний максималізм в оцінках, емоційні перепади. Про таких людей, зазвичай, говорять «із крайнощів у крайність». Стосунки з іншими людьми вони вибудовують виключно на емоціях, відштовхуючись від того сподобалась людина або ні. Серед опитуваних емоційно-полярний тип спостерігається у 25% респондентів.

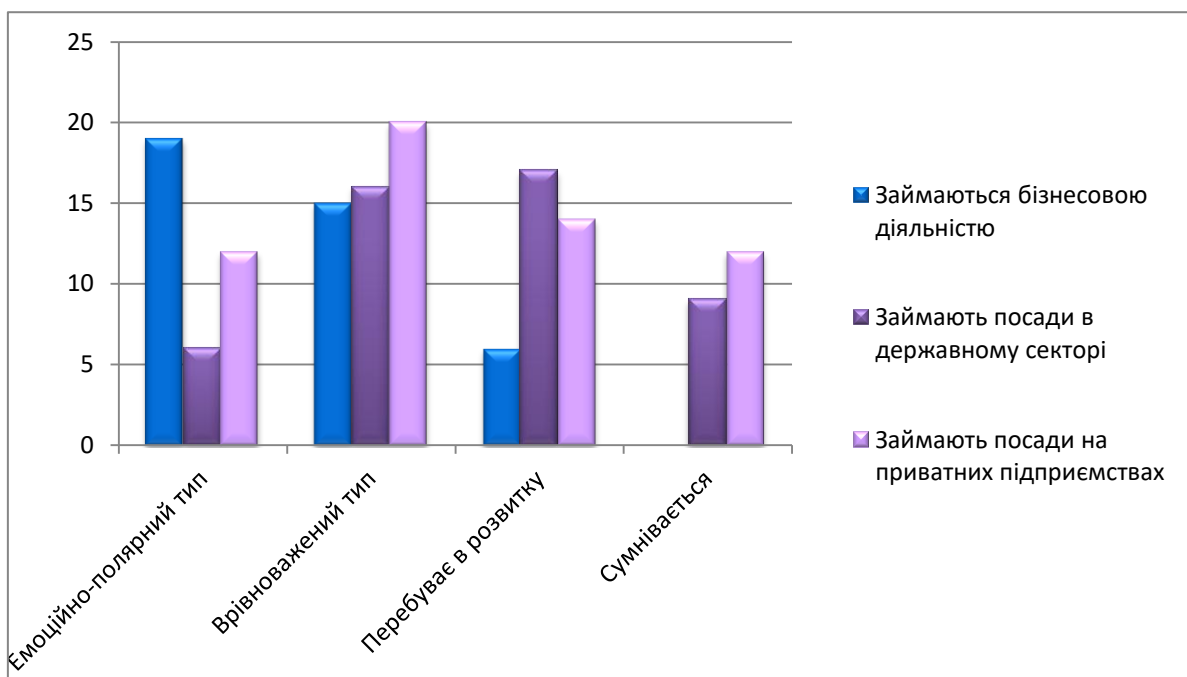
Для людей з врівноваженим типом характерна висока стресостійкість, вміння будувати та підтримувати конструктивні взаємовідносини з оточуючими людьми, не залежно від того подобається ця людина або ні, та вирішувати конфлікти мирним шляхом, без зайвої емоційності. Серед опитуваних врівноважений тип спостерігається у 35% респондентів.

Серед всіх опитуваних 30% мають тип, який розвивається. Для таких людей характерне легке перенесення ситуації внутрішньої невизначеності. Такі люди готові до швидких змін.

Для типу, що сумнівається характерна наявність безпідставних переживань. Дуже часто таким людям важко самотійно приймати рішення, звільнитись від власних сумнівів. Всього було виявлень 10% жінок серед опитуваних, яким характерний даний тип.

За результатами отриманих даних методики ми можемо зробити висновок про те, що більшість із них відчують інтерес до пізнання власного «Я». Про це свідчать результати визначення типу особистості за самооцінкою ідентичності – високий відсоток опитуваних вказували в анкеті знаки «+» та «?» (всього 65%).

Задля визначення притаманного певного типу особистості за самооцінкою ідентичності жінкам, які займаються різними видами професійної діяльності нами було проаналізовано показники за раніше визначеними групами сучасних жінок.



**Рисунок 2.4** Порівняння типів особистості за самооцінкою ідентичності в різних групах

Так, жінкам, які займаються бізнесовою діяльністю, більше притаманний Емоційно-полярний тип особистості за самооцінкою

ідентичності. Бізнесове середовище відоме своєю потребою у самостійності, впевненості та наполегливості в досягненні поставлених цілей. Такі характеристики особистості часто властиві емоційно-полярному типу. Особи цього типу зазвичай проявляють більшу гнучкість у процесі ухвалення рішень та демонструють здатність до швидкої адаптації в умовах невизначеності та змін, що є важливими для успішності у сфері бізнесу. Емоційно-полярні особистості часто володіють високим рівнем лідерських якостей: вони цілеспрямовані, енергійні та мають сильну мотивацію до впливу на своє оточення. це може бути важливим аспектом у бізнес-середовищі.

Тип особистості, який перебуває в розвитку за самооцінкою ідентичності, більшою мірою поширений серед жінок, які працюють у державному секторі, таких як вчителі, лікарі або психологи. Один із факторів – характеристика цих професійних сфер. Робота в державному секторі, особливо у сферах освіти, медицини чи психології, часто вимагає високого рівня самосвідомості та особистісної стійкості. Ці професії накладають певні вимоги до особистості, включаючи стійкість, впевненість у собі та розвиток ідентичності для виконання робочих обов'язків, де важлива відповідальність і впевненість у власних знаннях та навичках.

Крім того, в таких сферах часто цінуються міжособистісні навички, здатність встановлювати емоційний зв'язок з іншими та розвиненість особистості. Це може сприяти формуванню типу особистості, який акцентується на самосвідомості, взаємодії з іншими та розвитку внутрішньої стійкості.

Жінкам, які займаються професійною діяльністю на приватних підприємствах, характерний, переважно, врівноважений тип особистості за самооцінкою ідентичності. Сфера приватного бізнесу часто вимагає від співробітників гнучкості, вміння швидко адаптуватися до змін та приймати рішення в надзвичайних обставинах. Особистості з врівноваженим типом можуть мати складність, стійкість та розвинену аналітичність, що робить їх

ефективними учасниками бізнесу. Тут високо оцінюються люди, які вміють працювати в стресових ситуаціях, зберігаючи емоційний баланс та здатність до прийняття рішень у складних умовах. Врівноважені особистості можуть виявляти стабільність, адекватність та збалансованість, що робить їх цікавими для роботодавців у сфері приватного бізнесу.

У підсумку можемо зазначити, що тип особистості за самооцінкою ідентичності у жінок, які задіяні в різних сферах діяльності має певні відмінності та залежить від сфери професійної діяльності особистості.

Наступним етапом нашого дослідження було виявлення репертуару активних ролей сучасних жінок за допомогою методики П.П. Горностая «Карта життєвих ролей». Аналіз отриманих даних проведеного дослідження за вищезгаданою методикою дозволяє нам виділити провідні сфери діяльності особистості та склад її основних ролей:

- ролі в родинних зв'язках;
- ролі в професійній діяльності;
- ролі в інтимних зв'язках;
- ролі в дружніх зв'язках;
- ролі в творчій діяльності та хоббі.



**Рисунок 2.5** Карта життєвих ролей особистості

Проаналізувавши кола ролей, які були представлені респондентками, нами було виявлено, що серед вказаних жінками ролей найчастіше згадуються ролі матері (100%), дружини (98%) та доньки (94%). Отриманий результат є свідченням того, що історично закладені ролі жінки-матері та жінки-дружини знаходять своє місце і в житті сучасної жінки. Сьогодні пропонує для жінок можливості до кар'єрного та особистісного саморозвитку, але, в той самий час, жінка не відмовляється від ролей в сімейних, родинних зв'язках та реалізує їх в житті, відповідно до власних потреб та потреб близьких оточуючих людей (в родинному колі). Сучасна жінка визначає власні ролі в родинних зв'язках, відокремлює їх одна від одної надаючи кожній із них певного змісту, адже роль матері нею приймається по відношенню до власних дітей, роль дружини – до чоловіка, а роль доньки – до власних батьків. Кожна з цих ролей є особливою і ми можемо зробити висновок про те, що родина для сучасної жінки залишається єдиним цілим, що включає в себе певну множину взаємопов'язаних елементів (окремих ролей в родинних зв'язках).

Вважаємо за необхідне також зауважити, що у більшості жінок сектор кола, де вони відзначали ролі в родинних зв'язках, займає найбільшу площу, що є свідченням того, що реалізація даних ролей є особливо важливою для сучасних жінок. Такі результати засвідчують те, що незалежно від особливостей розвитку сучасного суспільства, його орієнтації на жінку-професіонала, жінку-кар'єристку, головними та сталими для жінок залишаються ролі у родинних зв'язках.

Необхідно все ж таки відзначити, що за площею сектору сфери діяльності опитуваних нами жінок, великого значення для них набувають ролі в професійній діяльності. Отримані результати зумовлені тим, що сучасна жінка прагне до професійного розвитку, власного кар'єрного зростання, активно цьому сприяє, а тому важливими та значимими для неї виступають ролі в її професійній діяльності. Важливим виступає і той фактор, що сьогоденне суспільство не перешкоджає жінці розвиватись в

кар'єрі, професії, а тому вона використовує таку можливість, надаючи великого значення ролям саме в цій діяльності. Можемо говорити про те, що ролі жінки в професійній діяльності з розвитком суспільства постійно наближаються, за критерієм значимості цих ролей, до раніше описаних нами ролей жінки в родинних зв'язках. Це є свідченням того, що сучасна жінка може і прагне поєднувати в собі не лише історично прийняті нею ролі (дружини, матері, доньки), але й прагне до розвитку і набуття нових рольових знань, рольового досвіду в іншій діяльності (професійній).

Звернемо увагу на результати сектору ролей в інтимних зв'язках. Більше половини опитуваних нами жінок (54%) вказали, що роль коханки входить до їхнього рольового репертуару, тобто вони приймають та виконують дану роль. Повертаючись до особливостей вказаної раніше ролі дружини та порівнюючи її показники з показниками ролі коханки можемо зробити висновок про те, що деякі сучасні жінки ототожнюють роль дружини із роллю коханки. Тобто, виконуючи роль дружини у повсякденному житті, жінки автоматично (в цій же ролі) приймають на себе роль коханки, не виокремлюючи її, а використовуючи як певну функцію ролі дружини.

Можливий також варіант прийняття на себе ролі коханки поза родинними зв'язками, для таких жінок, які вказали дану роль у власній карті ролей. Необхідно зауважити, що серед опитуваних жінок, які вказали роль коханки у власному рольовому навантаженні, 25% додавали уточнення «коханка для чоловіка».

Вважаємо за необхідне звернути увагу на ролі у творчій діяльності та хоббі, які були виділені під час обробки результатів опитування сучасних жінок за методикою П.П. Горностая «Карта життєвих ролей». Виходячи з особливостей запропонованої нами методики можемо говорити про те, що сучасна жінка прагне розвивати себе в творчій діяльності, приділяти увагу власному хоббі та надає певного значення ролям саморозвитку та самовдосконалення у власній рольовій карті. Нами було визначено, що площа сектору «ролі в творчій діяльності та хоббі» не є найбільшою.

Враховуючи отримані показники за іншими видами ролей спостерігаємо суттєвий набір ролей сучасної жінки, де вона є дружиною, матір'ю, господаркою, професіоналом і її ресурсу не вистачає на реалізацію ролей у власній творчій, дозвілльєвій діяльності. Це може бути зумовлено браком вільного часу, матеріального забезпечення або нестачею фізичних, психологічних сил.

Найменшим значенням та найнижчим показником (за площею сектору сфери діяльності жінки) наділені ролі жінки у дружніх зв'язках. Сучасна жінка постає в суспільстві не просто берегинею домашнього вогнища, гарною господинею, дружиною та матір'ю, а й професіоналом, який на рівних умовах із чоловіком готова йти до свого професійного та власного розвитку, як особистості. Вона поєднує в собі історично прийняті уявлення про жінку та доводить оточуючим, що вона може поєднати в собі безліч різних за сферою діяльності ролей. Ці чинники можуть зумовити брак часу та ресурсу в житті жінки для того, щоб приділяти особливу увагу дружнім взаємостосункам, де часто в неї виникають стосунки професійні, а оточуючі її люди можуть викликати більше інтересу, як партнери для досягнення поставленої мети (кар'єрного розвитку або саморозвитку).

Задля визначення особливостей прийняття різних життєвих ролей жінками, які займаються різними сферами професійної діяльності (розвивають власний бізнес; займають посади в державному секторі та таких, що займають посади на приватних підприємствах) ми проаналізували «Карти життєвих ролей» жінок розподіливши їх за вказаними групами. Зазначимо, що суттєвих відмінностей в карті життєвих ролей нами не було виявлено. Сфери діяльності особистості, ролі в них та відповідна значущість сфер діяльності для жінки не відрізняються у жінок різних груп (за сферою професійної діяльності). «Карта життєвих ролей особистості» жінок у різних сферах професійної діяльності відображає схожість у впливі життєвих факторів на особливості рольової позиції сучасної жінки.

Сучасні жінки відчують вплив різноманітних ролей у своєму житті, включаючи сімейне життя, кар'єрний розвиток, особистісне зростання та взаємодію зі суспільством. Незалежно від професійної сфери, вони постійно баланують між цими аспектами, прагнучи досягти гармонії та рівноваги.

Зазначимо, що жінки також можуть використовувати схожі стратегії для управління життєвими ролями. Керування часом, планування, встановлення пріоритетів та розв'язання проблем стають загальними інструментами для ефективного управління життєвими ролями у будь-якій сфері. Не можемо не звернути увагу на те, що в умовах розвитку сучасного суспільства, жінки зтикаються з різноманітними викликами та стресами, пов'язаними з балансуванням кар'єри, особистого життя, вимог професійних обов'язків та очікувань суспільства, незалежно від їхньої професійної діяльності.

Таким чином, навіть у різних сферах професійної діяльності, «Карта життєвих ролей особистості» може мати спільні аспекти через загальні виклики, стратегії управління ролями та прагненням досягти балансу у власному житті.

Аналіз отриманих результатів за методикою «Карта життєвих ролей» дає нам можливість виділити основні сфери діяльності особистості сучасної жінки та проаналізувати значимість цих видів діяльності для жінок. Слід зауважити, що для досягнення завдань нашого дослідження нами була розроблена методика «Рольове поле особистості». Дана методика дозволяє нам, на підставі раніше отриманих результатів за методикою «Карта життєвих ролей», визначити:

- насиченість рольового репертуару (ролі, які жінка реалізує постійно у власному житті);
- нестачу втілення ролей (ролі, які жінка хотіла б втілювати у власному житті, але наразі не може цього зробити);
- рольове перебільшення (ролі, яких жінка хотіла б позбутися, але поки не може цього зробити);



- почуття жінки від реалізації власних ролей (позитивні та негативні) та ролі, які їх викликають;
- рольову авторитетність (важливість втілюваних ролей для жінки);
- рівень втілення програми рольової поведінки;
- рольовий дефіцит (відчуття недостатності втілюваних ролей особистості);
- рольовий антагонізм (конфліктність ролей).

Аналізуючи отримані результати не можемо не звернути увагу на те, наскільки позитивні або негативні почуття виникають у жінок при виконанні певних ролей. Перш за все хочемо звернути увагу на ролі у родинних зв'язках (мати, дружина, донька). 90% опитуваних жінок пов'язують виконання ролей в родинних зв'язках з такими позитивними емоційними переживаннями як кохання, турбота, підтримка, тепло. Серед негативних переживань жінки виділяють велику витрату часу, «непідтримку» або ігнорування зі сторони близьких та самотійну відповідальність, відсутність зворотного зв'язку. Пояснити це можемо тим, що жінка, за своєю природою, залишається берегинею домашнього затишку, прагне створити в родині теплі взаємостосунки та чекає на відповідне ставлення близьких, «віддачу», що не завжди може отримати від чоловіка або дітей. Саме це викликає у неї негативні почуття та переживання.

Такі ролі, як господарки, прибиральниці, кухаря постійно виконують 49% опитуваних жінок. За отриманими результатами можемо говорити про те, що і авторитетність для жінки даної ролі помітно висока, наближена до частоти виконання ролі.

Отже, жінки не лише приписують собі та виконують ці ролі, а й надають їм великого значення, вважаючи їх важливими. За результатами аналізу переживань, які викликають виконувані ролі ми помітили, що серед негативних почуттів жінки вказали нестримність, роздратованість відносно господарських ролей. Ми припускаємо, що це є свідченням того, що жінка приймає на себе велику кількість ролей, загальноприйняті суспільством та ті

ролі, які жінка сама прагне втілювати, через що її рольовий багаж перенасичений. Деякі ролі поступово перестають бути важливими для неї (втрачається авторитетність відносно даних ролей), адже їх змінюють інші ролі, прийняті жінкою. Вона розуміє, що повністю припинити виконувати ролі, що пов'язані із господарською діяльністю вона не може, тому відчуває негативні почуття відносно таких ролей (через брак часу та ресурсу або не отримуючи допомоги в даній сфері від близьких).

Повертаючись до історичного аналізу рольових позицій жінок можна зробити висновок про те, що жінка, зрівнявши свої права із чоловіком, прагне до того, щоб і обов'язки, в тому числі господарські, були розподілені. Чоловік же, частіше, не погоджується з таким розділенням, приймаючи на себе, в основному, ролі професійні та ролі чоловіка-годувальника, опори сім'ї. В цьому випадку жінка не отримує бажаної допомоги, господарські ролі забирають велику кількість часу, що автоматично зменшує його на реалізацію інших, не менш важливих для жінки ролей (професійних, творчих і т.п.), що викликає негативні переживання від виконання даної ролі.

Проаналізувавши показники рольового дефіциту та рольового перебільшення можемо говорити про те, що більшість жінок відзначають саме дефіцит виконуваних ролей.

Це означає, що майже всі опитувані жінки хотіли б додатково виконувати ролі, які з будь-яких причин на даному етапі їм не вдається реалізувати. Причиною рольового дефіциту може бути виконання тих ролей, які для жінки є значимими, але вона не отримує від їх виконання позитивних переживань і, в той же час, не може відмовитись від їх виконання.

Серед найчастіше названих ролей, які перебувають у дефіциті для жінки, можемо виділити: художниця, акторка, фотограф, танцівниця, мандрівник. Відмічаємо, що більшість бажаних ролей, названих респондентками, ролі творчі або такі, що потребують додаткового вільного часу, певних матеріальних витрат та відсторонення (хоча б частково) від виконання ролей в родинних, дружніх, професійних зв'язках.

За показником рольового перебільшення було визначено, що переважають ролі домогосподарки, порадики, керівника. Жінки, які виконують певну кількість ролей різних категорій та продовжують втілювати нові ролі відчують, що їх рольовий репертуар поступово переповнюється і жінка вже не може виконувати велику кількість ролей одночасно або змінюючи їх. Саме тоді вона обирає певні пріоритети, намагаючись відмовитись від раніше прийнятих ролей. Жінки, які обирають пріоритетними напрямками творчість, саморозвиток, професійний розвиток, власне кар'єрне зростання поступово відчують негативні переживання до ролей домогосподарки, берегині домашнього вогнища. Схожі переживання відчують і ті жінки, які обирають залишатися в ролі господині домашнього затишку. Вони бажають відмовитись (перестати виконувати) професійні ролі, ролі керівників або ті, які заважають їм залишатися в обраних умовах.

Про схожу тенденцію свідчить і показник рольового антагонізму, в якому респонденти вказували ролі, які заважають їм виконувати інші. Більшість опитуваних жінок (88%) відмічають, що ролі в професії та ролі посадового статусу заважають виконувати ролі в родинних або дружніх зв'язках. 87% жінок вказують, що втіленню професійних ролей суперечить виконання таких ролей, як дружина, мати (88%), які, в свою чергу, перешкоджають і виконанню ролей у дружніх зв'язках (85%).

Таким чином, можемо зробити висновок, що в рольовому полі сучасної жінки існують як гармонійні, так і дисгармонійні відношення ролей. Ролі дружини, матері, господині зберігаються та відмічаються 100% жінок, зберігаючи позитивні почуття від виконання цих ролей. Але, необхідно зауважити, що з'явилась висока тенденція зацікавленості та бажання жінки виконувати ролі професійного напрямку, саморозвитку. Одночасне виконання ролей вищевказаних категорій може згодом призвести до їх конфлікту (рольового антагонізму). Дисгармонію викликають і нереалізовані потреби жінки у творчості, неможливість поєднати творчість із родиною, необхідність вирішувати матеріальні питання.

Для визначення локусу рольового конфлікту, тобто інтегральної характеристики особистості, яка визначає як домінуючу стратегію поведінки людини в умовах рольового конфлікту, так і базову тенденцію рольового розвитку особистості нами була використана методика П. Горностая «Шкала локусу рольового конфлікту».

Згідно з даними, отриманими за вказаною методикою, було виявлено, що переважним типом рольового локусу конфлікту у опитуваних жінок є інтернальний тип (43%). Як показано в табл. 2.3, екстернальний тип спостерігається у 30% респондентів, проміжний – 27%:

Таблиця 2.3

**«Локус рольового конфлікту»**

№	Тип локусу рольового конфлікту	Показник
1.	Екстернальний	30%
2.	Інтернальний	43%
3.	Проміжний	27%

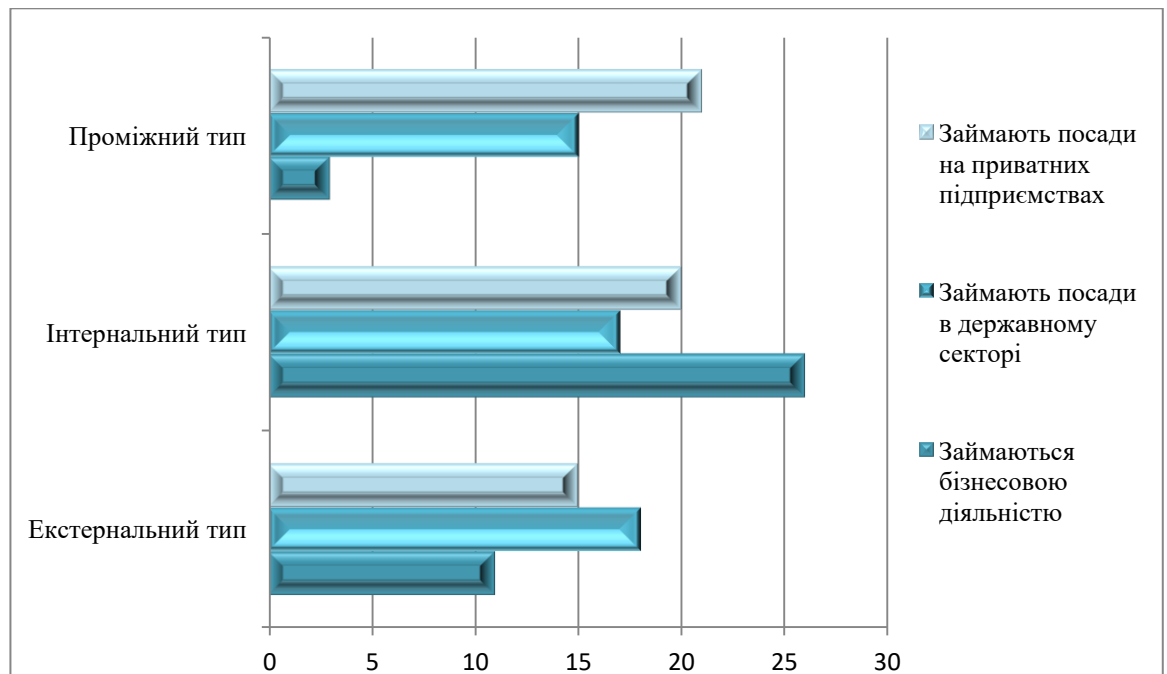
Аналізуючи отримані результати за методикою для визначення локусу рольового конфлікту ми можемо говорити про те, що більшість опитуваних жінок виявляють інтернальний тип поведінки. Рольова поведінка таких жінок орієнтована на відповідність рольовим очікуванням суспільства, його загальноприйнятим нормам та цінностям до реалізації певних ролей. Якщо рольові очікування суспільства не співпадають із власною Я-концепцією особистості, то це може стати тригером для розвитку внутрішнього рольового конфлікту.

Серед опитуваних нами жінок 30% орієнтуються на власну систему цінностей та обирають екстернальні стратегії поведінки. Обираючи екстернальні стратегії поведінки при вирішенні рольового конфлікту особистість орієнтується на власні цінності, відстоюючи свою Я-концепцію та реалізує рольову поведінку відповідно до неї, навіть якщо така концепція суперечить конкретній ролі.

Проміжний локус рольового конфлікту спостерігаємо у 27% опитуваних. Даний тип демонструє, що особистість постаючи перед вибором стратегії власної рольової поведінки може або орієнтуватися на внутрішні власні цінності, «підлаштовуючи» під них свої соціальні ролі, або, навпаки, будувати рольову поведінку виходячи з рольових очікувань соціуму, обмежуючи свої реальні установки. В такій ситуації виникає проблема вибору між особистісним та соціальним, з якою людина тією чи мною мірою зустрічається протягом всього життя.

Як ми бачимо, за результатами методики «Шкала локусу рольового конфлікту», більшість сучасних жінок орієнтовані саме на інтернальний тип поведінки у вирішенні рольових конфліктів.

Для визначення особливостей притаманного локусу рольового конфлікту серед жінок, які задіяні в різних сферах професійної діяльності, отримані результати було проаналізовано, відповідно до розподілених груп жінок.



**Рисунок 2.6** Порівняння локусу рольового конфлікту жінок в різних групах

Внутрішній (інтернальний) локус рольового конфлікту – це характеристика, що вказує на те, що людина активно використовує внутрішні ресурси, переконання, цінності, здібності та стратегії для вирішення суперечок у власній ролі.

Як ми бачимо, інтернальний тип локусу рольового конфлікту притаманний саме жінкам, які займаються власним бізнесом та проявляється у тому, що вони орієнтуються на власні внутрішні ресурси та стратегії управління ролями. Вони шукають внутрішні методи вирішення конфліктів, які можуть включати перегляд власних пріоритетів, зміну особистих цінностей, переосмислення уявлень про ролі та пошук гнучких підходів для їх взаємодії.

Це передбачає проведення самоаналізу та саморефлексії з метою зрозуміння власних цілей, потреб, уподобань та внутрішніх принципів, що впливають на рольові очікування та взаємодію в різних сферах життя. Використання внутрішніх стратегій може сприяти вирішенню конфліктів між ролями, забезпечуючи більшу внутрішню гармонію та узгодження різних аспектів життя.

У представниць державного сектору, таких як вчителі, лікарі та психологи, екстернальний локус рольового конфлікту переважає над іншими типами. Основна причина полягає в специфіці їх професійної діяльності. Ці професії часто вимагають великої уваги до зовнішніх факторів, таких як вимоги клієнтів або учнів, нормативи та положення, які можуть бути встановлені в державних установах, а також регуляції, законодавство та стандарти, що контролюють їхню роботу. Отже, через постійну спрямованість на зовнішні фактори, які визначають процес та результати їх професійної діяльності, вчителям, лікарям та психологам переважно властивий екстернальний локус рольового конфлікту.

Проміжний локус рольового конфлікту відображає стан, коли людина знаходить баланс між внутрішніми і зовнішніми факторами під час вирішення конфліктів. За отриманими результатами проміжний тип

характерний для жінок, які працюють на приватних підприємствах. Зазначимо, що в приватному секторі часто високо оцінюють внутрішні ресурси та особисті стратегії вирішення конфліктів. Жінки можуть активно займатися внутрішнім саморозвитком та покращенням власних навичок, щоб ефективно вирішувати проблеми, що виникають у робочому середовищі. Не менш важливим є те, що жінки можуть приділяти увагу зовнішнім факторам, таким як очікування колег, вимоги керівництва або закріплені процедури в компанії. Це може бути пов'язано з бажанням підтримувати гармонію між внутрішніми переконаннями та зовнішніми вимогами у робочому середовищі.

Отже, у жінок, які займаються різними сферами професійної діяльності, тип локусу рольового конфлікту, тобто інтегральної характеристики особистості, яка визначає як домінуючу стратегію поведінки людини в умовах рольового конфлікту, відрізняється, залежно від особливостей конкретної професійної діяльності.

### 2.3. Інтерпретація результатів дослідження

Наступним етапом дослідження було проведення кореляційного аналізу та виявлення зв'язків між шкалами задіяних методик. Значущі кореляційні зв'язки всіх задіяних в дослідженні показників при  $N=146$  визначалися на рівні  $p \leq 0,05$  та  $p \geq 0,001$ . Значущим для нас буде показник при  $r_{xy} \geq 0,17$  ( $p < 0,05$ ) та  $r_{xy} \geq 0,22$  ( $p < 0,01$ ).

Більшість зв'язків «всередині» шкал задіяних методик, як і очікувалося, були статистично значимими. Були виявлені прямі та обернені кореляційні зв'язки між показниками методики «Рольове поле особистості сучасної жінки» (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Кореляційний зв'язок між показниками методики  
«Карта життєвих ролей» та опитувальником «Рольове поле особистості»  
із застосуванням коефіцієнту  $r_{xy}$ -Пірсона**

Шкала	Карта життєвих ролей особистості	Рольовий дефіцит	Рольове перебільшення	Авторитетність ролей	Рівень втілення програми рольової поведінки	Нестача втілення ролей	Рольовий антагонізм
Карта життєвих ролей особистості	1						
Рольовий дефіцит	0,36**	1					
Рольове перебільшення	-	-	1				
Авторитетність ролей	0,29**	-0,26**	-0,68**	1			
Рівень втілення програми рольової поведінки	0,21*	-0,27**	-0,61**	0,66**	1		
Нестача втілення ролей	-	-	-	-	-0,76**	1	
Рольовий антагонізм	-	-	0,52**	-0,33**	-0,31**	-	1

Примітка: \* – на рівні значущості  $p < 0,05$ ; \*\* – на рівні значущості  $p < 0,01$

Помітний прямий кореляційний зв'язок існує між показником рольового дефіциту та кількістю виконуваних ролей за методикою «Карта



життєвих ролей» ( $r=0,363$ , при  $p<0,01$ ). Даний кореляційний зв'язок вказує на те, що разом із кількістю виконуваних жінкою ролей зростає і їх рольова недостатність (рольовий дефіцит). Причиною такого взаємовпливу може виступати те, що сучасна жінка здатна виконувати велику кількість власних ролей, приймати їх на себе та відігравати у власному житті. В той же час жінка прагне до саморозвитку, самовдосконалення, професійного або творчого розвитку та воліє виконувати відповідні ролі, які на даному етапі їй не вдається втілювати у життя. Жінка «наповнює свій багаж» загальноприйнятими, зрозумілими ролями, а ролі в інших сферах діяльності, яким немає місця в сьогоденному житті жінки, накопичуються та утворюють рольовий дефіцит.

Помірний прямий кореляційний зв'язок ( $r=0,53$ , при  $p<0,01$ ) був нами виявлений між показниками рольового перебільшення та рольового антагонізму. Отриманий функціональний зв'язок є свідченням того, що при підвищенні рівня рольового перебільшення, тобто збільшення показнику ролей, яких жінка хотіла б позбутись, збільшується показник конфліктності між ролями, рольового антагонізму. Пояснити даний феномен можна тим, що сучасна жінка, в процесі власного рольового розвитку та прийняття на себе великої кількості ролей, відчуває їх надлишок, кількість ролей, прийнятих жінкою, виходить за межі її потреб. Жінка прагне позбутись деяких із ролей, які в даний період не бажає виконувати, та прийняти на себе інші, бажані ролі. Але сучасні умови життя не дозволяють це зробити без певних наслідків, що і викликає певний рольовий конфлікт, протистояння між окремими ролями.

Одним із виявлених помірних прямих кореляційних зв'язків всередині даної методики є зв'язок між показниками авторитетності ролей та рівнем втілення програми рольової поведінки ( $r=0,67$ , при  $p<0,01$ ). Даний показник взаємозалежності є свідченням того, що чим більшої кількості ролей сучасна жінка надає великого значення, тим вищим є показник їх реалізації. Ролі, які

жінка виконує часто та вважає необхідними для виконання, оцінюються нею як важливі, значимі.

Наступні кореляційні зв'язки, які були виявлені серед показників методики «Рольове поле особистості» є оберненими.

Звернемо увагу на виявлений помірний обернений функціональний зв'язок ( $r = -0,68$ , при  $p < 0,01$ ) між показниками рольового перебільшення та авторитетності ролей. Отримані результати є підтвердженням того, що чим більшу кількість ролей приймає на себе жінка, відчуваючи в подальшому їх надмірність, тим меншого, нижчого значення вона надає окремим ролям. Так, наприклад, сучасна жінка відчуваючи надмірність, яка зростає з прийняттям нових ролей, та бажаючи позбутися деяких з них, надає їм меншу значущість, не відчуваючи власних мотивів до їх виконання.

Наступний помірний обернений кореляційний зв'язок був виявлений між показниками рольового перебільшення та рівнем втілення програми рольової поведінки ( $r = -0,61$ , при  $p < 0,01$ ). За отриманими даними можемо констатувати, що чим більшу кількість ролей приймає на себе сучасна жінка, відчуваючи в подальшому рольове перевантаження, тим нижчим є показник реалізації, втілення її програми рольової поведінки. Жінка приймає на себе та виконує велику кількість ролей, деяких з яких вона бажає позбутись, припинити їх виконання. Цим фактором обумовлюється зниження рівня втілення цих ролей у програмі рольової поведінки сучасної жінки.

Необхідно звернути увагу і на виявлений помітний обернений функціональний зв'язок ( $r = -0,34$ , при  $p < 0,01$ ) між показниками загальної оцінки авторитетності ролей та рольового антагонізму. Отриманий результат говорить про те, що надаючи більшого значення виконуваним ролям жінка відчуває меншу конфліктність, суперництво між ними. Так можемо говорити і про те, що чим вищий рівень рольового антагонізму (рольового конфлікту), тим нижчого значення набувають ролі виконувани жінкою, адже в рольовому конфлікті одні ролі поступово прагнуть до витіснення інших, які і втрачають свою значущість для жінки.

Обернений високий кореляційний зв'язок був виявлений нами між показниками рівня втілення програми рольової поведінки та нестачею втілення ролей ( $r = -0,76$ , при  $p < 0,01$ ). Із отриманих результатів аналізу можемо стверджувати, що при високому рівні реалізації прийнятих жінкою ролей, вона не відчуває нестачі (або цей показник низький) їх виконання. Активні ролі, які жінка втілює у власному житті (професійній діяльності, родинних стосунках) постійно змінюють одна одну, доповнюються іншими ролями. Саме тому, якщо жінка активно втілює власні ролі у різних сферах життя, вона не відчуває нестачі їхнього втілення.

Виявленим помітним функціональним зв'язком всередині даної методики виступає обернена кореляція між показниками рівня втілення програми рольової поведінки та рольовим антагонізмом ( $r = -0,31$ , при  $p < 0,05$ ). Говорячи про високий рівень втілення жінкою прийнятих на себе ролей можна спостерігати, що рівень рольового конфлікту, в цьому випадку, буде низьким. Якщо сучасна жінка сповна виконує свої ролі (в родинних зв'язках, професії, творчості, волонтерства і т.д.), то конфліктність між ролями бажаними для неї та тими, від яких вона хотіла б позбутися, буде досягати нижчого рівня.

Зазначимо, що нами виявлені також слабкі кореляційні зв'язки між показниками задіяних методик. Слабкі кореляційні зв'язки в науковому контексті вказують на те, що між двома змінними існує обмежений рівень взаємозв'язку. Цей вид зв'язку характеризується відносно невеликим ступенем залежності між змінними. У разі слабого кореляційного зв'язку спостерігається, що зміни в одній змінній не суттєво вплинуть на зміни в іншій. Так, слабкий кореляційний зв'язок існує між «Картою життєвих ролей» та показниками методики «Рольове поле особистості», а також між окремими показниками методики, яка характеризує особливості рольової позиції сучасної жінки (табл. 2.4).

Наступним етапом нашого дослідження було виявлення кореляційних взаємозв'язків між шкалами інших методик. Для виявлення функціональних зв'язків нами була обрана методика «Хто Я?» (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**Кореляційний зв'язок між показниками методики  
«Хто Я?» та опитувальником «Рольове поле особистості»  
із застосуванням коефіцієнту  $r_{xy}$ -Пірсона**

Шкала	Рольовий дефіцит	Рольове перебільшення	Авторитетність ролей	Рівень втілення програми рольової поведінки	Нестача втілення ролей	Рольовий антагонізм
Об'єктивні ролі	-	0,22*	-	-	-	0,56**
Суб'єктивні ролі	-	-0,22*	-	-	-	-0,56**

Примітка: \* – на рівні значущості  $p < 0,05$ ; \*\* – на рівні значущості  $p < 0,01$

Отримавши всі результати за проведеними методиками та здійснивши кореляційний аналіз ми виявили, що існує помірний прямий функціональний зв'язок між показником методики «Рольове поле особистості» рольовий антагонізм та показником об'єктивних ролей, виділений у методиці «Хто Я?» ( $r=0,56$ , при  $p < 0,01$ ). Отримані результати дають нам підставити робити висновок про те, що чим більший набір об'єктивних ролей, тобто таких, які дозволяють віднести себе до певної групи чи класу, чиї межі та умови членства відомі всім, має сучасна жінка, тим у більшій мірі можливе виникнення рольового конфлікту між ними. Це пояснюється тим, що об'єктивні ролі приймаються оточуючими людьми, соціальним середовищем, вони є загальноприйнятими, конвенційними і їх виконання відбувається не лише окремою жінкою, а більшістю. Такі ролі жінка реалізує у повсякденному житті. Але сучасні умови розвитку суспільства диктують відсторонення жінки від суто об'єктивних ролей, дають можливість

приймати на себе інші (суб'єктивні) ролі. Намагаючись позбавитись від загальноприйнятих ролей та замінити їх ролями суб'єктивними жінка переживає рольовий конфлікт (рольовий антагонізм), так як суспільство та сама жінка можуть бути не готовими до того, що вона перестане реалізовувати конвенційні ролі.

Протилежний результат був виявлений нами при здійсненні кореляційного аналізу між показниками рольовий антагонізм та показником суб'єктивних ролей методики «Хто Я?» ( $r = -0,56$ , при  $p < 0,01$ ). Обернений помірний функціональний зв'язок між шкалами обраних методик дає нам підстави переконатись в тому, що збільшення кількості прийнятих жінкою суб'єктивних ролей зменшує можливість виникнення рольового конфлікту між ними. Цей результат підтверджується і раніше отриманими нами даними про виникнення рольового антагонізму за умови збільшення об'єктивних ролей.

Слабкий прямий та обернений кореляційний зв'язок був виявлений нами між показником «Рольове перебільшення» та об'єктивними і суб'єктивними ролями особистості.

Слабкий прямий кореляційний зв'язок може вказувати на те, що із збільшенням кількості об'єктивних ролей особистості помічається і зростання показника «Рольового перебільшення». Проте цей зв'язок є слабким, що означає, що зміни в «Рольовому перебільшенні» хоча і можуть бути пов'язані зі змінами в об'єктивних чи суб'єктивних ролях, але вплив цього фактора є невеликим.

Зазначимо, що в будь-якому разі, слабкий кореляційний зв'язок свідчить про наявність взаємозв'язку між показником «Рольове перебільшення» та об'єктивними або суб'єктивними ролями особистості, але суттєва частина змін у ролях може пояснюватися іншими факторами, не пов'язаними із «Рольовим перебільшенням», і навпаки.

Визначивши тип локусу рольового конфлікту та отримавши результати кореляційного аналізу нами були виявлені функціональні зв'язки між

показниками методик «Шкала локусу рольового конфлікту» та «Карта життєвих ролей» і опитувальником «Рольове поле особистості» (табл. 2.6):

Таблиця 2.6

**Кореляційний зв'язок між показниками методик «Локус рольового конфлікту», «Карта життєвих ролей» і опитувальником «Рольове поле особистості» із застосуванням коефіцієнту  $r_{xy}$ -Пірсона**

Шкала	Карта життєвих ролей особистості	Рольовий дефіцит	Рольове перебільшення	Авторитетність ролей	Рівень втілення програми рольової поведінки	Нестача втілення ролей	Рольовий антагонізм
Локус рольового конфлікту	0,39**	-	-	0,50**	0,24**	-	-

Примітка: \* – на рівні значущості  $p < 0,05$ ; \*\* – на рівні значущості  $p < 0,01$

Помітний прямий кореляційний зв'язок виявлений між показником основних життєвих ролей особистості та інтернальним типом поведінки особистості під час вирішення рольового конфлікту ( $r=0,39$ , при  $p < 0,01$ ). Даний результат є свідченням того, що при наповнюваності рольового репертуару жінки, прийняттям на себе більшої кількості ролей, зростає її орієнтованість при вирішенні рольових конфліктів саме на відповідність рольовим очікуванням, які висуває до неї суспільство. Це зумовлено тим, що доповнюючи власний спектр ролей жінка пізнає особливості кожної з них, навчаючись використовувати (проживати) роль в суспільстві, взаємодіючи з іншими, орієнтуючись на характерні особливості ролей, які прийняті в суспільстві і при виникненні рольових конфліктів керується саме тими вимогами.

Також прямий функціональний зв'язок був виявлений між показником авторитетності ролей за методикою «Рольове поле особистості» та

інтернальним типом поведінки особистості під час вирішення рольового конфлікту ( $r=0,50$ , при  $p<0,01$ ). Отриманий результат є свідченням того, що у разі виникнення рольового конфлікту і при умові високого рівня значимості конкретної ролі для сучасної жінки (ролі, яка прийматиме участь в рольовому антагонізмі) зростає бажання жінки підпорядкувати власне втілення ролей таким чином, щоб воно відповідало вимогам оточуючих, умовам, які ставить перед нею суспільство, стосовно її рольової поведінки. Тобто, чим важливіше для жінки втілення конкретної ролі, тим суттєвіше вона намагається підпорядкувати цю роль у відповідності до вимог, закладених суспільством.

Між показником рівня втілення програми рольової поведінки та інтернальним типом поведінки особистості під час вирішення рольового конфлікту виявлений слабкий прямий кореляційний зв'язок ( $r=0,24$ , при  $p<0,01$ ). Аналіз слабого прямого кореляційного зв'язку між рівнем втілення програми рольової поведінки та Локусом рольового конфлікту вказує на наявність статистичної залежності між цими двома показниками, але цей зв'язок є відносно невеликим. Такий результат може свідчити про те, що існує багато інших факторів, які також можуть впливати на Локус рольового конфлікту, і реалізація програми рольової поведінки не є домінуючим чинником, який визначає цей конфлікт.

Важливими показниками залежності, відповідно до теми та мети дослідження, для нас виступають результати кореляційного аналізу за методиками «Карта життєвих ролей» та «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Кореляційний зв'язок між показниками методики  
«Карта життєвих ролей», опитувальником «Рольове поле особистості» та  
методики «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» із  
застосуванням коефіцієнту  $r_{xy}$ -Пірсона**

Шкала	Діагностика особистості на мотивацію до успіху	Карта життєвих ролей особистості	Рольовий дефіцит	Рольове перебільшення	Авторитетність ролей	Рівень втілення програми рольової поведінки	Нестача втілення ролей	Рольовий антагонізм
Діагностика особистості на мотивацію до успіху	1	-0,41**	-0,57**	-	-	0,24**	-0,34**	0,37**

Примітка: \* – на рівні значущості  $p < 0,05$ ; \*\* – на рівні значущості  $p < 0,01$

Помітний обернений кореляційний зв'язок був нами отриманий між показником кількості виконуваних ролей жінкою за методикою «Карта життєвих ролей» та показником мотивації до успіху ( $r = -0,41$ , при  $p < 0,01$ ). Такі результати дають нам підстави стверджувати, що велике (або близьке до надмірного) рольове навантаження сучасної жінки значно знижує її мотивацію до успіху. Такий результат пояснюється тим, що жінка приймає на себе та виконує ролі у різних сферах своєї діяльності, серед яких родина, робота, навчання, творча діяльність, волонтерство. Рольове навантаження постійно збільшується, так як виконувані жінкою ролі оновлюються та доповнюються. Таким чином мотивація до успіху знижується, адже жінка витрачає час та ресурси для реалізації прийнятих різних ролей і не завжди може приділити увагу саме тим ролям, які допоможуть їй досягти успіху в конкретній сфері діяльності. Неможливість орієнтування на конкретну сферу діяльності, через «розпорошення» на ролі різних сфер, та повноцінне



виконання ролей в ній знижує можливість і бажання жінки досягнення успіху.

Нами також були виявлені прямі та обернені функціональні зв'язки між показниками методик «Рольове поле особистості» та «Діагностика особистості на мотивацію до успіху». Помірний обернений кореляційний зв'язок був нами виявлений між показником рольового дефіциту за методикою «Рольове поле особистості» та показником мотивації до успіху ( $r = -0,57$ , при  $p < 0,01$ ). Отриманий нами результат дає підстави говорити про те, що наявність високого рівня рольового дефіциту, тобто дефіциту виконуваних ролей, знижує мотивацію до успіху сучасної жінки. Аналізуючи отримані результати кореляційного зв'язку можемо зробити висновок про те, що відчуваючи високу нестачу ролей у рольовому спектрі особистості жінка втрачає і рівень мотивації до успіху. Жінка приймає на себе різноманітні ролі, але не завжди може скорегувати втілення цих ролей таким чином, щоб програма її рольової поведінки відповідала бажаним цілям. Розуміючи, що не може виконувати певну роль для досягнення мети (з причин браку часу, підтримки з боку оточуючих, втоми і т.д) жінка втрачає і мотивацію до успіху, адже може зневіритись у власних силах через недостатність ролей у своєму рольовому репертуарі. Виходячи з отриманих результатів взаємозалежності між зазначеними показниками можемо говорити про те, що якщо сучасна жінка виявляє високий рівень мотивації до успіху, прагне до саморозвитку, професійного розвитку, то її рольовий дефіцит знижується. Можливість втілювати власні бажані ролі для досягнення поставленої мети підвищують рівень мотивації жінки до успіху, розширюють її рольовий репертуар. Таким чином виявлений помітний обернений кореляційний зв'язок між показником нестачі втілення ролей та показником мотивації до успіху ( $r_{xy} = -0,34$ , при  $p < 0,01$ ) є свідченням того, що відчуваючи високу нестачу у втіленні власних ролей жінка втрачає і мотивацію до досягнення успіху.

Необхідно зауважити, що нами був виявлений помітний прямий функціональний зв'язок між показниками рольового антагонізму та рівнем мотивації до успіху ( $r_{xy} = 0,37$ , при  $p < 0,01$ ). Така взаємозалежність показує, що високий рівень мотивації до успіху викликає необхідність виконання жінкою великої кількості ролей збагачуючи її рольовий репертуар та потребу зміни ролей, залежно від ситуації досягнення успіху. Сучасна жінка не завжди може одразу прийняти на себе нові ролі, відмовившись від попередніх або замінивши їх, саме тому виникає конфлікт між цими ролями.

Слабкий прямий кореляційний зв'язок був нами виявлений між рівнем мотивації до успіху особистості та рівнем втілення програми рольової поведінки ( $r = 0,24$ , при  $p < 0,01$ ). У вищезазначеному контексті, пряма кореляція свідчить про певне зростання рівня реалізації програми рольової поведінки особистості у відповідь на підвищення мотивації до досягнення успіху. Це може бути свідченням того, що особистості, які проявляють високий ступінь мотивації до досягнення успіху, можуть також виявляти більшу активність і успішність у виконанні різноманітних ролей у своєму житті, реалізуючи власну програму рольової поведінки. Проте, слабкий характер цього зв'язку підкреслює той факт, що навіть при наявності взаємозв'язку між реалізацією програми рольової поведінки та мотивацією до успіху, цей вплив може бути невеликим або помірним. Це означає, що є інші чинники, крім мотивації, які також можуть впливати на реалізацію програми рольової поведінки у житті конкретної особистості.

Наступним етапом аналізу було виявлення значимих кореляційних зв'язків між показниками за методикою «Карта життєвих ролей», опитувальником «Рольове поле особистості» та методики «Якоря кар'єри» (табл. 2.8).

**Показники взаємозв'язку між шкалами методики  
«Карта життєвих ролей», опитувальника «Рольове поле особистості» та  
методики «Якоря кар'єри» із застосуванням коефіцієнту  $r_{xy}$ -Пірсона**

Шкала	Карта життєвих ролей особистості	Рольовий дефіцит	Рольове перебільшення	Авторитетність ролей	Рівень втілення програми рольової поведінки	Нестача втілення ролей	Рольовий антагонізм
Професійна компетентність	-	-	-0,34*	-	-	-	-0,47*
Менеджмент	-0,77*	-	-	-	-	-	-
Автономія (незалежність)	-	-	-	-	-0,26*	0,36*	0,75*
Стабільність роботи	-0,58*	-0,64*	-	-	0,39*	-0,36*	-0,36*
Стабільність місця проживання	-	-	-0,25*	-	0,27*	-0,53*	-0,58*
Служіння	-0,46*	-0,39*	-	-	-	-0,32*	-
Виклик	-	-	0,35	-	-	-	0,27*
Інтеграція стилів життя	-	-	-	0,25*	-	-	-
Підприємництво	-	-0,28*	-	-	-	-	-

Примітка: \* – на рівні значущості  $p < 0,05$ ; \*\* – на рівні значущості  $p < 0,01$

Високий обернений кореляційний зв'язок був виявлений між кар'єрною орієнтацією «Менеджмент» та показником основних ролей особистості ( $r = -0,77$ , при  $p < 0,01$ ). Такий результат дає нам підстави говорити про те, що жінка, орієнтована у своїй кар'єрі на роль управлінця, яка прагне все контролювати та орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, приймає на себе переважно цю роль. Такі жінки часто обирають для себе професійні ролі даної категорії, відмовляючись на їх користь від інших ролей. Саме тому рольове навантаження жінок з орієнтацією на менеджмент не досягає високого рівня, так як різноманітність ролей низька, пов'язана вона, переважно, із професійними, зокрема управлінськими, ролями.

Нами також були виявлені прямі та обернені кореляційні зв'язки за результатами проведених методик «Рольове поле особистості» та «Якоря кар'єри».

Помітний обернений кореляційний зв'язок виявлений між кар'єрною орієнтацією «Професійна компетентність» та показником рольове перебільшення ( $r = -0,34$ , при  $p < 0,01$ ). Професійна компетентність передбачає прагнення особистості удосконалюватись в певній сфері діяльності, розвивати свої здібності саме в ній. Це зумовлює більш вузьке коло ролей, які будуть прийняті та реалізовані особистістю у професійній діяльності, так як вони будуть орієнтовані саме на цю діяльність. Реалізуючи ролі в одному з видів професійної діяльності жінка не перенасичує свій рольовий спектр, тим самим в значно меншій мірі відчуває рольове перебільшення.

За цією ж кар'єрною орієнтацією виявлений також помітний зворотній кореляційний зв'язок з показником рольового антагонізму ( $r = -0,47$ , при  $p < 0,01$ ). Можемо констатувати, що якщо жінка орієнтована на розвиток своїх професійних здібностей в конкретній сфері діяльності та її професійні ролі пов'язані саме з цією діяльністю, то і можливість виникнення рольового конфлікту значно нижча, ніж в тих жінок, які знаходяться у професійному пошуку та апробують різні професійні ролі.

Прямі функціональні зв'язки виявлені між кар'єрною орієнтацією «Автономія (незалежність)» та показниками методики «Рольове поле особистості».

Так, помітний прямий кореляційний зв'язок за вказаною кар'єрною орієнтацією встановлений з показником нестачі втілення ролей ( $r = 0,36$ , при  $p < 0,05$ ). Такий взаємозв'язок може свідчити про те, що обираючи для себе пріоритетним напрямком в побудові кар'єри звільнення від організаційних правил, розпоряджень та обмежень сучасна жінка прагне реалізувати (одночасно або поступово) певну кількість професійних ролей, обираючи «свої», орієнтуючись на цінності автономії у кар'єрі. Професійні ролі, що не задовольняють потреби сучасної жінки, вона прагне перестати реалізовувати

та виникає бажання прийняти на себе інші нові ролі. В такому випадку бажання поповнювати власний рольовий багаж стає сильнішим, тому спостерігається високий рівень нестачі втілення ролей.

Наслідком описаного кореляційного зв'язку є високий прямий функціональний зв'язок «Автономії» з показником рольового антагонізму ( $r=0,75$ , при  $p<0,01$ ). Прагнучи до самостійності та незалежності у побудові власної кар'єри сучасна жінка орієнтована на таку сферу діяльності, де вона зможе самостійно виконувати велику кількість ролей. Жінка реалізує ролі начальника та підлеглого, секретаря, бухгалтера та ін. В одній сфері діяльності вона займає не одну рольову позицію, тим самим як збагачуючи свій рольовий репертуар, так і переповнюючи його. Враховуючи те, що жінка з такими мотивами у побудові кар'єри може змінювати вид професійної діяльності, то і рольове навантаження її зростає. Різні ролі змінюють або доповнюють одна одну і це може стати каталізатором для виникнення конфлікту ролей. Чим більше жінка прагне організувати свою професійну діяльність автономно, тим більша вірогідність виникнення рольового антагонізму.

Між кар'єрною орієнтацією «Стабільність роботи» та показником основних ролей за методикою «Карта життєвих ролей» виявлено помірний обернений кореляційний зв'язок ( $r= -0,58$ , при  $p<0,01$ ). Жінка, яка обирає стабільну, надійну роботу на тривалий час прагне отримати захист, впевненість та можливість прогнозування у професійній діяльності. Такі жінки часто ототожнюють свою роботу із кар'єрою і відповідальність за побудову кар'єри перекладають на наймача. Тому ролі, які виконує жінка, часто пов'язані саме з цією сферою діяльності. Вони усталені та не доповнюються іншими, адже прагнення до пізнання нового жінка не має. Репертуар основних ролей жінки не наповнюється і рольова навантаженість не досягає високого рівня.

Помірний обернений функціональний зв'язок був виявлений також між кар'єрною орієнтацією «Стабільність роботи» та показником рольового

дефіциту ( $r = -0,64$ , при  $p < 0,01$ ). У виборі місця роботи жінка з орієнтуванням на стабільність прагне отримати тривалий контракт та стабільне становище в компанії, постійне місце роботи. В такому випадку вона приймає та реалізує професійні ролі згідно з тією сферою діяльності, де планує знаходитись тривалий час. Всі професійні ролі вона засвоює, але, враховуючи той факт, що мотивом до діяльності виступає стабільність робочого місця, то нові професійні ролі пізнавати та реалізувати вона не прагне. Саме тому при високому показнику мотивації стабільності роботи у жінки не виникає бажання реалізувати ролі поза цією професійною сферою, а тому вона не відчуває, або виявляє на низькому рівні рольовий дефіцит.

З цим пов'язаний і отриманий нами помітний обернений кореляційний зв'язок за показником нестачі втілення ролей ( $r = -0,36$ , при  $p < 0,01$ ). «Стабільна» жінка постійно реалізує певні професійні ролі, надаючи їм значимості. Нові ролі у професійній діяльності не з'являються, можливо доповнюються та модернізуються вже раніше прийняті ролі. Тому жінка не відчуває нестачі реалізації ролей, так як всі професійні ролі вона стабільно реалізує у своїй діяльності.

Відповідно до цього виявляється і помітний обернений кореляційний зв'язок із показником рольового антагонізму ( $r = -0,36$ , при  $p < 0,01$ ). Сучасна жінка, яка обрала стабільну роботу, відповідно до своїх професійних мотивів, стабільно виконує свої професійні ролі. Відповідно у такій постійності, де всі ролі функціонують разом тривалий час, не виникає конфлікту ролей, адже нових ролей для цього не з'являється.

Помітний прямий функціональний зв'язок був виявлений між кар'єрною орієнтацією «Стабільність роботи» та рівнем втілення програми рольової поведінки ( $r = 0,39$ , при  $p < 0,01$ ). Повертаючись до аналізу попередніх зв'язків шкали стабільності можемо говорити про те, що виконувані жінкою ролі орієнтовані на даний критерій при побудові кар'єри вузько направлені на певний професійний вид діяльності. Ці ролі стали, постійно виконувані

нею, а тому відчутне прагнення до стабільності обумовлює задоволеність жінкою рівнем реалізації власної програми рольової поведінки.

Зазначимо, що з показником кар'єрної орієнтації «Стабільність місця проживання» були виявлені помірні обернені кореляційні зв'язки з тими ж показниками методики «Рольове поле особистості», що і за показником «Стабільність роботи», а саме нестачею втілення ролей ( $r = -0,53$ , при  $p < 0,01$ ) та рольовим антагонізмом ( $r = -0,58$ , при  $p < 0,01$ ).

Обернені кореляційні зв'язки були виявлені нами між кар'єрною орієнтацією «Служіння» та показниками методики «Рольове поле особистості».

Так помітний обернений функціональний зв'язок даної кар'єрної орієнтації з показником основних ролей особистості за методикою «Карта життєвих ролей» ( $r = -0,46$ , при  $p < 0,01$ ) свідчить про те, що обираючи для себе в кар'єрі втілення у роботі власних ідеалів та цінностей реалізують лише ті ролі, що їм відповідають. Не маючи бажання виконувати інші ролі, що не співвідносяться з їхніми ціннісними орієнтаціями жінки не отримують поповнення власного рольового репертуару.

При цьому нами був виявлений помітний обернений кореляційний зв'язок з показником рольового дефіциту ( $r = -0,39$ , при  $p < 0,01$ ). Такий результат вказує на те, що маючи бажання у професійній діяльності приносити користь суспільству, у відповідності зі своїми ідеалами, та приймаючи і реалізуючи лише відповідні їм ролі, жінки не виявляють рольового дефіциту, адже прийняття інших ролей для них може бути не бажаним та неприйнятним.

Помітний обернений функціональний зв'язок виявлений нами між «Служінням» та показником нестачі втілення ролей ( $r = -0,32$ , при  $p < 0,01$ ). Виконуючи ролі, що дають можливість максимально ефективно використати таланти та досвід для реалізації суспільно важливої мети, такі жінки не відчувають дефіциту втілення власних ролей, адже інші ролі можуть суперечити їхнім ідеалам, тому і реалізувати їх вони не прагнуть.

Помітний прямий кореляційний зв'язок був виявлений нами між кар'єрною орієнтацією «Виклик» та показником рольового перебільшення ( $r=0,35$ , при  $p<0,01$ ). Кар'єра для таких жінок – це постійний виклик їхньому професіоналізму і вони завжди готові його прийняти, змінюючи та реалізуючи при цьому різноманітні ролі. Але сучасне життя непередбачуване і кожен виклик вимагає від жінки зміни її рольової позиції. Новизна, різноманітність та виклик мають для них дуже велику цінність, і, змінюючи щоразу власний набір ролей для подолання труднощів і перешкод на своєму шляху, жінка згодом може відчувати перенасиченість ними, перебільшення втілення ролей.

Інші кореляційні зв'язки, які були виявлені нами між кар'єрними орієнтаціями та особливостями рольової позиції сучасної жінки («Рольове поле особистості») виявились слабкими (табл.2.8).

Слабкий кореляційний зв'язок між кар'єрними орієнтаціями та рольовою позицією жінки свідчить про те, що існує деяка, але не значна залежність між цими двома аспектами. Це означає, що зміни в кар'єрних орієнтаціях жінки не обов'язково пов'язані зі змінами у її рольовій позиції чи функціонуванні в різних соціальних ролях.

Такий слабкий зв'язок може свідчити про те, що кар'єрні пріоритети чи орієнтації жінки не визначають у повній мірі, як вона сприймає та виконує свої ролі в різних сферах життя та не впливають на певні особливості її рольової позиції. Це може означати, що хоча існує певний зв'язок між цими двома аспектами, вплив кар'єрних деяких орієнтацій на певні особливості рольової позиції жінки є невеликим або недостатнім для значного прогнозування чи пояснення її ролей у суспільстві чи різних сферах життя.

Для діагностики рольової позиції сучасної жінки та особливостей її рольової поведінки нами були використані методики, між якими також були виявлені кореляційні зв'язки.

При аналізі отриманих кореляційних зв'язків між результатами за методиками «Маскулінність та фемінінність», для діагностики психологічної



статі особистості сучасної жінки, та «Локус рольового конфлікту» ми отримали помірний прямий функціональний зв'язок між показником маскулінності та інтернальним типом особистості у вирішенні рольових конфліктів ( $r=0,658$ , при  $p<0,01$ ). Жінки, у яких переважають маскулінні якості, у вирішенні рольових конфліктів орієнтуються на внутрішній локус конфлікту. Чим яскравіше виражена маскулінність у жінки, тим більше виявляється її врівноваженість, схильність до самоаналізу, знання своїх позитивних та негативних рис, наполегливе прагнення досягти поставленої мети. Вони вірять, що здатні впливати на ситуацію та змінювати її у своїх інтересах.

## Висновки до розділу 2

В розділі представлено процедуру та результати проведення психодіагностичного дослідження, в якому взяли участь 146 жінок. Для визначення особливостей рольової позиції сучасної жінки та їх взаємозв'язку із психологічними особливостями особистості був використаний комплекс взаємодоповнюючих методів та методик. Результати показали, що найбільш значимими та постійно виконуваними ролями для жінок виступають ролі матері, дружини та доньки, тобто ролі в родинних зв'язках. Значимими для сучасних жінок виступають також виконувані ними ролі в професійній діяльності. При чому коефіцієнти значимості та реалізації професійних ролей наближені, що є свідченням орієнтованості сучасної жінки на кар'єрний розвиток.

За результатами дослідження визначено, що значимість ролей, пов'язаних із творчістю та дозвіллям значно вища за постійність їх виконання. Це є свідченням того, що жінки прагнуть до власного розвитку у різних сферах діяльності, але наразі реалізація цих ролей недостатньо висока. Аналізуючи виконувані сучасною жінкою ролі було виявлено, що ролі в родинних зв'язках викликають позитивні емоції і переживання у жінок, тоді як ролі, пов'язані із господарською діяльністю та побутом, викликають негативні почуття та роздратованість. Проаналізувавши показники рольового дефіциту та рольового перебільшення виявлено, що більшість жінок відчують саме дефіцит виконуваних ролей. Сучасні жінки прагнуть до самореалізації та саморозвитку.

Визначено особливості локусу рольового конфлікту сучасних жінок, тобто інтегральної характеристики, яка визначає домінуючу стратегію поведінки в умовах рольового конфлікту за допомогою методики П. Горностая. Більшість жінок приймають інтегральний тип поведінки в

рольовому конфлікту, тобто орієнтуються на власні внутрішні цінності, обираючи інтернальні стратегії поведінки в умовах рольового конфлікту.

Діагностовано особливості психологічної статі особистості сучасної жінки, використавши методику «Маскулінність – фемінінність». Визначено, що у більшості сучасних жінок переважають ознаки фемінінності та андрогінності.

Визначено мотиваційну спрямованість особистості на досягнення успіху за допомогою методики «Мотивація на досягнення успіху» Т. Елерса. За результатами отриманих даних виявлено, що більшості жінок притаманний високий та помірно високий рівень досягнення успіху.

Використана методика «Якоря кар'єри» показала, що найбільш прийнятною ціннісною орієнтацією у розвитку кар'єри для жінок виступають інтеграція стилів життя та автономія, незалежність. Найнижчі показники виявлені за критерієм виклику та стабільності місця проживання.

З допомогою коефіцієнту  $r_{xy}$ -Пірсона визначено кореляційні зв'язки між шкалами задіяних методик. Між методикою «Карта життєвих ролей» та шкалами методики «Рольове поле особистості» виявлені прямі кореляційні зв'язки. Отриманий результат кореляційного аналізу свідчить про те, що від наповнюваності рольового репертуару жінки залежить рольова насиченість особистості.

Виявлено прямі та обернені кореляційні зв'язки між окремими показниками методики «Рольове поле особистості», які свідчать про взаємозалежність особливостей рольової позиції сучасної жінки. Так, прямий кореляційний зв'язок виявлений нами між показниками рівня втілення програми рольової поведінки та авторитетності ролей, а також рольовим перебільшенням та рольовим антагонізмом. Наступні виявлені функціональні зв'язки всередині даної методики є оберненими. Авторитетність ролей та рівень втілення програми рольової поведінки обернено взаємозалежні із рольовим перебільшенням, що вказує на необхідність балансу в рольовому репертуарі сучасної жінки, задля надання відповідної значущості

виконуваним нею ролям та їх реалізації у власному житті. Обернений кореляційний зв'язок виявлений між рівнем втілення програми рольової поведінки та нестачею втілення ролей і рольовим антагонізмом, що свідчить про те, що при відповідному рівні реалізації власних ролей сучасна жінка не відчуває необхідності наповнювати свій рольовий репертуар та не виникає рольового конфлікту. Також обернений функціональний зв'язок виявлений між авторитетністю ролей та рольовим антагонізмом. Даний результат кореляційного аналізу показує, що рольовий конфлікт з найменшою долею імовірності виникає тоді, коли ролі, виконувані жінкою, насправді значимі та важливі для неї.

Існують також взаємозв'язки між об'єктивними та суб'єктивними ролями особистості сучасної жінки та показниками методики «Рольове поле особистості». Даний результат свідчить про те, що на особливості рольової позиції сучасної жінки впливають як ролі, що загальноприйняті суспільством, відомі всім, так і ролі, в яких жінка виявляє активність та може себе оцінити.

Прямі кореляційні зв'язки виявлені між «Локусом рольового конфлікту» та показниками «Карти життєвих ролей» та «Рольового поля особистості». Це свідчить про те, що вибір способу вирішення рольових конфліктів взаємопов'язаний із особливостями рольової позиції сучасної жінки.

Особливості рольової позиції особистості та рівень мотивації її до успіху мають як прямі, так і обернені зв'язки. За результатами аналізу можемо говорити про те, що від особливостей рольової позиції сучасної жінки залежить рівень її мотивації до успіху. Так, рівень мотивації до успіху має вищі показники за умови високого рівня реалізації, втілення ролей сучасної жінки. Але, при високому рівні мотивації до успіху зростає імовірність виникнення конфлікту між ролями особистості. Зауважимо, що маючи високий рівень мотивації до успіху сучасна жінка не відчуває (або

відчуває несуттєво) дефіциту ролей у власному рольовому репертуарі або нестачі їх втілення у власному житті.

Виявлені прямі та обернені функціональні зв'язки між показниками методик «Карта життєвих ролей», «Рольове поле особистості» та «Якоря кар'єри». Отримані результати дають нам підстави говорити про те, що на особливості рольової позиції сучасної жінки впливають також її ціннісні кар'єрні орієнтації, соціальні установки, професійні інтереси. Так, такі кар'єрні орієнтації як «Служіння», «Стабільність роботи» та «Менеджмент» зумовлюють зниження кількості життєвих ролей особистості, що в подальшому може викликати відчуття рольового дефіциту. Рольове перебільшення рідше виникає у тих жінок, які у власному кар'єрному розвитку орієнтовані на оволодіння професійною компетентністю та одним із пріоритетів обирають стабільність місця проживання. Зазначимо, що рольове перебільшення частіше відчувають жінки, які обирають шлях конкурентності у кар'єрному зростанні, подоланні перешкод на шляху досягнення успіху. Не можемо не звернути увагу на те, що рівень втілення програми рольової поведінки має прямий зв'язок зі стабільністю роботи. Отриманий результат свідчить про те, що «стабільна жінка» не збагачує власний рольовий репертуар та втілює прийняті раніше ролі, виконує стабільну для себе програму рольової поведінки, яка не зазнає значних змін. Зауважимо, що орієнтуючись на стабільність у власному кар'єрному розвитку сучасна жінка не відчуває нестачі втілення ролей. Всі ролі для неї давно визначені, вони «стабільні» та реалізуються повноцінно. Вона не орієнтована за зміну власного життя, а тому і не з'являється бажання в оволодінні новими ролями. Рольовий конфлікт має прямі та обернені функціональні зв'язки із більшістю кар'єрних орієнтацій сучасної жінки. Так, вища імовірність його виникнення існує у жінок, які орієнтовані на незалежність та конкуренцію і подолання перешкод у власному кар'єрному розвитку. Знижується імовірність виникнення рольового конфлікту за умови орієнтованості жінки на стабільність та оволодіння професійною компетентністю.

### РОЗДІЛ 3. РОЗВИВАЛЬНА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ

#### 3.1. Обґрунтування розвивальної програми

Аналіз та узагальнення результатів констатувального етапу дослідження засвідчили необхідність посилення уваги до проблеми рольової позиції сучасної жінки. Виникла необхідність у розробці розвивальної програми: «Формування рольової позиції сучасної успішної жінки».

Однією з умов розвивальної програми є створення відповідних умов і щодо формування рольової позиції сучасної жінки.

До умов цілеспрямованого формування рольової позиції сучасних жінок можна віднести: розширення рольового репертуару, збагачення складу основних ролей особистості сучасної жінки: їх кількості, значимості, ступеню реалізації та встановлення взаємозв'язків між ними, формування задоволеності особистістю власним колом ролей.

Рольовий розвиток особистості, рольова поведінка та взаємодія є актуальними питаннями в умовах сучасного суспільства. Термін «роль» в науковий обіг був вперше введений в 20-30-х роках ХХ століття американськими вченими Дж. Мідом (1863-1931) та Р. Лінтоном (1893-1953). Лінтон визначив роль у вигляді «динамічного аспекту статусу». Під статусом дослідник розумів права та обов'язки людини, тобто будь-яка соціальна позиція особистості, а роль – це певна демонстрація цієї позиції. Також соціальну роль Р. Лінтон трактував як одиницю суспільної культури, яку можна оцінити у вигляді заданої людині системи норм. Він і розробив концепцію статусу та ролі [101].

Дж. Мід розглядає рольовий розвиток саме як прийняття певної ролі, що спрямована на соціальні очікування [153]. Тоді як Я. Морено описував рольовий розвиток з позиції спонтанного розгортання, зміни ролей, які є

основою для розвитку «Я-концепції» особистості [155], а за нашим припущенням і її рольової позиції.

Важливим аспектом рольової поведінки особистості виступає рольова компетентність, яку у своїх роботах розкривав П. Горностаї [20]. У структуру рольової компетентності П. Горностаєм були включені:

- рольова варіативність у вигляді різноманітності репертуару ролей особистості, багатства її рольової поведінки;

- рольова гнучкість як уміння легко переходити від однієї ролі до іншої (багато людей не може пристосовуватися до нових соціальних ролей, ніби «застряє» на окремих ролях);

- рольова глибина, тобто розвиненість глибинної структури ролей, певні рольові переживання, які є показником включеності ролі в життя людини;

- здатність до рольової децентрації та прийняття ролі інших (протилежну рису часто трактують як рольовий егоцентризм) [].

На нашу думку, розширення рольового репертуару сучасної жінки сприятиме її успішному саморозвитку, професійному та кар'єрному зростанню.

Головною метою розвивальної програми є – розвиток рольової позиції сучасної жінки через формування її конструктивної рольової поведінки та взаємодії.

Розвивальна програма містить такі основні етапи:

1. Мотиваційний.
2. Інформаційний.
3. Рольовий.
4. Рефлексивний.

Мотиваційний етап. Призначення даного етапу розвивальної програми полягає в забезпеченні мотивованої здатності до участі в розвивальній програмі.

Інформаційний етап. Метою даного етапу виступає ознайомлення з особливостями поняття «професія», «кар'єра», рольова позиція, рольова позиція сучасної жінки, рольова поведінка, а також сприяння психологічній поінформованості учасників програми, шляхом самостійного пошуку інформації, опрацювання джерел, аналізу фактів у питаннях кар'єрного розвитку особистості, обмін досвідом.

Рольовий (практичний) етап. Основна мета даного етапу полягає в систематизації професійних та особистісних якостей сучасної жінки, які впливають на рольові позиції жінки і обумовлюють її кар'єрне зростання.

Рефлексивний (підсумковий) етап. Метою даного етапу виступає засвоєння нової рольової позиції сучасної жінки, пов'язаної зі змінами установки від усвідомлення результатів участі в розвивальній програмі та використання їх у різних сферах діяльності, в тому числі професійному та кар'єрному зростанні.

Розвивальна програма розрахована на 11 тренінгових занять та передбачає невеликі групи по 8-12 осіб. Кожне заняття програми включає в себе комплекс практичних вправ, міні-лекції та дискусії-обговорення. Всі заняття розвивальної програми розроблені відповідно до її етапів та забезпечують досягнення поставленої мети. Тренінгові заняття спрямовані на послідовний розгляд особливостей особистісного та кар'єрного зростання сучасної жінки, набуття вмінь постановки відповідних цілей для забезпечення власного кар'єрного розвитку та саморозвитку, удосконалення рольової позиції шляхом прийняття відповідної ролі задля досягнення успіху та розвитку здатності боротись з власною рольовою надмірністю, а також створення образу себе як успішної сучасної жінки з власною рольовою позицією.

Тренінгові заняття були організовані за допомогою таких методів: інформативні (міні-лекції, дискусії-обговорення, мозковий штурм), тренінгові (рольова гра, методи психодрами, арт-терапії, поведінкової



теорії, аутогенне тренування, практичні завдання для відпрацювання навичок), психокорекційні вправи.

Цільовою аудиторією тренінгу були визначені сучасні жінки, які прагнуть до саморозвитку, самовдосконалення, здобуття знань, вмінь і практичних навичок для особистісного та кар'єрного зростання. В реалізації розвивальної програми взяли участь 36 жінок (віком від 29 до 39 років), які були розподілені на 4 групи. Серед жінок, які приймали участь в реалізації програми можемо виділити представниць сфери краси, приватних підприємців та працівників сфери освіти (вчителі та практичні психологи закладів освіти). Оцінка ефективності впровадження розвивальної програми здійснювалась шляхом порівняльного аналізу із результатами дослідження констатувального етапу експерименту за двома обраними методиками («Карта життєвих ролей особистості» П.П. Горностай та «Рольове поле особистості» Ю.В. Маєр), які відображають особливості рольової позиції сучасної жінки.

### 3.2. Зміст та структура розвивальної програми

Розвивальна програма містить 4 основних етапи: мотиваційний, інформаційний, рольовий та рефлексивний, кожен з яких обумовлює певні напрямки роботи для досягнення поставленої мети програми.

Перший етап розвивальної програми – мотиваційний. Метою даного етапу є формування мотивації учасників до участі в програмі. Реалізація мети даного етапу відбувається за допомогою двох підетапів: знайомства та мотивації до участі в програмі. Розкриємо нижче особливості кожного з цих етапів.

На етапі знайомства оголошуються принципи та правила роботи в групі, які приймають всі її учасники. Важливим аспектом даного етапу виступає створення позитивного мікроклімату та атмосфери взаємодовіри, без чого неможливою є подальша робота в групі. Всім учасницям пропонується розповісти про себе та заслухати презентації себе від інших учасниць. На даному етапі пропонується висловити власні очікування від участі в програмі кожній учасниці.

На даному етапі роботи в розвивальній програмі необхідно створити комплексне позитивне ставлення учасниць однієї до одної та стимулювати продовжувати працювати в групі, вибудовуючи доброзичливі взаємовідносини між учасницями, а також бажання виконувати всі запропоновані завдання розвивальної програми.

Важливим компонентом даного етапу розвивальної програми є ознайомленні учасниць зі структурою програми та правилами роботи в групі. Ознайомлення зі змістом програми, очікуваннями від її проходження формує конкретне уявлення про те, на що орієнтована розвивальна програма та допомагає її учасницям сформулювати власні цілі та уявлення.

Необхідно також зауважити і про важливу роль керівника (тренера) розвивальної програми, який курирує весь процес проходження розвивальної

програми та на кожному етапі допомагає учасникам впоратись із поставленими задачами. Саме тому керівник програми має бути мотивований на успіх учасниць, зацікавлений у поглибленні їх інтересу до участі в програмі, що допоможе ефективно впливати на очікувані результати реалізації розвивальної програми.

Мотиваційні функції, що реалізуються нами в розвивальній програмі, полягають в створенні та підтримці включення учасниць на кожному її етапі. Для повного здійснення даної функції мотиваційного етапу розвивальної програми необхідно розв'язати наступні задачі:

- визначити очікування всіх учасниць від проходження розвивальної програми, а також їх індивідуальні мотиви та потреби;
- формувати установки на продуктивну та самостійну діяльність кожної з учасниць розвивальної програми;
- створювати в групі учасниць доброзичливу атмосферу підтримки та взаємодії, зацікавленості та взаємодовіри;
- стимулювати мотивацію учасниць, використовуючи у розвивальній програмі різноманітні методи психологічного впливу, рольові ігри, дискусії, мозковий штурм, та інші.
- організувати та підтримувати діалог між учасницями, а також із тренером, що є важливою умовою для створення атмосфери взаємодовіри та готовності до ефективної взаємодії.

На першому (мотиваційному) етапі розвивальної програми слід акцентувати увагу на важливості участі в ній всіх учасниць і її ефективності для розвитку рольової позиції сучасної жінки. Крім того, необхідно зауважити, що саме на мотиваційному етапі у учасниць формуються уявлення про очікувані результати програми. Тому важливо звернути особливу увагу на роботу всіх учасників розвивальної програми саме на цьому етапі.

Зауважимо, що однією із задач даного етапу розвивальної програми виступає ознайомлення з основними мотивами учасників програми,

визначення зв'язку між задоволенням провідних мотивів та участю в програмі, яка орієнтована на розвиток рольової позиції сучасної жінки через формування її конструктивної рольової поведінки. Серед таких мотивів можемо виділити наступні:

- мотив прагнення до власної самореалізації;
- мотив самовдосконалення;
- мотив розвитку власної рольової позиції та рольової поведінки для досягнення кар'єрного зростання;
- бажання краще розуміти поведінку інших людей та удосконалення вміння реалізації власних ролей;
- набуття впевненості в собі;

Протягом реалізації мотиваційного етапу розвивальної програми кожна з її учасниць пізнає себе та саму розвивальну програму, програмує себе на досягнення поставленої мети та відбувається поступовий перехід до інформаційного етапу розвивальної програми.

Другий етап запропонованої розвивальної програми – інформаційний. Метою даного етапу виступає ознайомлення з особливостями понять професія, кар'єра, рольова позиція, рольова поведінка, а також сприяння психологічній поінформованості учасників програми, шляхом самостійного пошуку інформації, опрацювання джерел, аналізу фактів у питаннях кар'єрного розвитку особистості та рольового підходу у вивченні особистості. Слід зауважити, що розроблена розвивальна програма орієнтована на сучасних жінок, які знаходяться в ситуації кар'єрного зростання. Саме тому один із підетапів інформаційного етапу розвивальної програми спрямований на вивчення особливостей понять «кар'єра» та «кар'єрний розвиток». Ще однією метою даного етапу виступає сприяння психологічній обізнаності учасниць програми з особливостями рольового підходу до вивчення особистості, розкриття поняття «роль» та визначення рольової позиції сучасної жінки.

Реалізація завдань інформаційного етапу розвивальної програми відбувається за допомогою надання наукової інформації, фактів, результатів наукових досліджень, а також залучення учасниць до самостійного пошуку достовірної наукової інформації та презентації її іншим учасницям розвивальної програми.

Перші два заняття інформаційного етапу розвивальної програми спрямовані на вивчення особливостей такого феномену як кар'єра та кар'єрний розвиток. Метою першого заняття даного підетапу виступає надання учасницям інформації щодо вивчення поняття «кар'єра», її особливостей, структури, видів та історії вивчення поняття в різних науках. При цьому важливою умовою є використання лише наукових джерел та підтверджених результатів досліджень. За теоретичним аналізом наукових джерел вивчення даного питання слідує обговорення разом з усіма учасницями отриманої інформації.

По завершенню першого заняття інформаційного етапу розвивальної програми тренер надає учасницям «домашнє завдання», де пропонує самостійно опрацювати наукові джерела та підготувати власний виступ з теми «Кар'єра. Кар'єрне зростання» та виступити з доповіддю на другому занятті. Тренер надає рекомендації для пошуку необхідної інформації та варіантів організації власного виступу. Важливо акцентувати увагу учасниць на тому, що краще буде сприйматись інформація проілюстрована науковими дослідженнями, прикладами. Можна використовувати відео презентації, роздатковий матеріал, оформлення підготовленої інформації в схеми або таблиці. Кожна учасниця самостійно обирає формат власного виступу та презентує свої результати на другому занятті інформаційного етапу.

Для забезпечення високого рівня поінформованості тренером використовуються також методи круглого столу та мозкового штурму, що дозволяє кожній учасниці висловити власне бачення, ставити питання, обговорювати суперечні погляди та прийти до певних висновків. На даному етапі тренеру важливо ініціювати активне обговорення учасницями виступів

кожної з них, при цьому акцентуючи увагу на тому, що вся інформація поповнює загальну скарбничку знань. Важливо слідкувати за всією інформацією, яку надаватимуть учасниці для того, щоб відмежовувати недостовірну або суперечну інформацію. Тому тренер має бути підготовлений та обізнаний з даної теми.

Третє заняття інформаційного етапу розвивальної програми спрямоване на розгляд особливостей рольового підходу у вивченні особистості і за структурою подібне до першого заняття цього етапу. Так, на початку, учасницям надається теоретична інформація, визначення понять «роль», «рольова позиція», історія вивчення даного феномену та особливості рольової структури особистості. Важливо надавати інформацію чітко та спираючись на дослідження науковців та підтвержені факти. Протягом заняття учасниці можуть ставити уточнюючі запитання тренеру, можливі дискусії та діалоги з теми.

Зазначимо, що як перше, так і третє заняття інформаційного етапу рольової програми не мають бути суто теоретичними. Тренер міксує різні види роботи, щоб уникнути перенавантаження учасниць та дати можливість для відпочинку та фізичної активності на заняттях. Саме поєднання різних видів роботи буде не лише підтримувати інтерес до участі в програмі, вмотивованість, але й сприятиме кращому засвоєнню нових теоретичних знань.

По завершенню третього заняття інформаційного етапу розвивальної програми тренер просить учасниць до наступного (четвертого) заняття підготувати власні доповіді з раніше розкритої ним теми. Учасниці можуть використовувати різні наукові джерела для отримання інформації, проілюструвати прикладами свою доповідь та на останньому занятті інформаційного етапу мають презентувати результати власних досліджень. Як і раніше, важливо слідкувати за тією інформацією, яку надаватимуть учасниці. Щоб уникнути дезінформації тренеру необхідно бути освіченим у проблемі рольового підходу до вивчення особистості, щоб він міг у випадку

суперечностей надати достовірну інформацію, яка буде підтверджена дослідженнями та фактами. Необхідно ініціювати дискусії, використовувати методи круглого столу та мозкового штурму, щоб кожна з учасниць мала можливість висловити власні погляди, довести свою точку зору, спираючись на раніше проведені наукові пошуки.

Наприкінці четвертого заняття інформаційного етапу розвивальної програми учасниці діляться одна з одною власними почуттями та емоціями від проведених занять та поступово доходять до висновку про необхідність розвитку власної рольової позиції в умовах кар'єрного розвитку.

Наступний етап розвивальної програми – рольовий. Основною метою даного етапу ми визначаємо систематизацію професійних та особистісних якостей сучасної жінки, які впливають на зміст ролей, коло ролей та рольові позиції сучасної жінки і обумовлюють її кар'єрне зростання. Даний етап передбачає формування власного кола ролей сучасної жінки та корегування взаємозв'язків між цими ролями.

Досягнення поставленої мети рольового етапу розвивальної програми забезпечується вирішенням наступних завдань:

- розвиток особистісних якостей сучасної жінки, що впливають на модель її поведінки;
- формування вміння передбачати, розуміти та прогнозувати поведінку інших людей в різних ситуаціях;
- розвиток вмінь контролю власної рольової поведінки;
- розвиток особистісно-професійних якостей, які впливають на кар'єрне зростання сучасної жінки;
- розвиток лідерських якостей та формування мотивації до успіху в кар'єрі.

Рольовий етап розвивальної програми містить у собі 3 заняття, кожне з яких направлене на реалізацію основної мети даного етапу. Важливо на даному етапі приділити особливу увагу розвитку соціального інтелекту

сучасної жінки, а також удосконаленню її системи особистісно-професійних якостей, які безпосередньо впливають на формування та реалізацію ролей.

Рольовий етап розвивальної програми передбачає використання багатьох методів роботи з групою для досягнення поставлених цілей. Серед таких методів можемо виділити: мозковий штурм, рольова гра, воркшоп, реляція, вправи, руханки, методи арт-терапії, дискусії.

Мозковий штурм (іноді цей метод називають брейнстормом або брейнштурмом) – це метод пошуку нових ідей, дієвий спосіб стимулювання творчого мислення при вирішенні проблемних задач. Особливість даного методу полягає в тому, що учасники озвучують якнайбільше варіантів розв'язання поставленої задачі, обговорюють кожен із них, а потім колективно обирають одну із запропонованих ідей, яка, на їх думку, буде оптимальною для вирішення проблеми та її можна реалізувати на практиці.

Щоб ефективно реалізувати мозковий штурм необхідно створити для цього оптимальні умови. Важливими є умови, в яких відбувається даний процес. Необхідно подбати про зручні стільці для кожного учасника, наявність ручки, паперу (для записів), створити оптимальні температурні умови у кімнаті. Зовнішні комфортні умови дозволяють учасникам сконцентруватись, налаштуватись на продуктивну роботу, почувати себе комфортно та працювати впродовж тривалого часу (наскільки це необхідно). Зауважимо, що важливе правило для успішного мозкового штурму — це відсутність правил безпосередньо під час обговорення. Необхідно дозволити учасникам говорити все, що спадає їм на думку. Ідеї інших учасників не можна критикувати, але доповнювати можна. Слід також записувати учасникам всі ідеї, які будуть висловлені під час обговорення, адже це допоможе згенерувати у висновку основну думку.

Один із методів, який використовується на третьому етапі розвивальної програми – рольова гра. Даний метод базується саме на теорії ролей, основоположниками якої вважають соціального психолога Дж. Міда та антрополога Р. Лінтона. Сутність рольової гри полягає в тому, що її учаснику



тимчасово пропонують прийняти на себе певну соціальну роль і продемонструвати поведінкові моделі, які, на його думку, відповідають саме цій заданій ролі. Важливим аспектом є те, що рольова гра не зводиться до розігрування описаних ролей дослівно, точно, як при грі п'єси чи вистави. Пропонується тільки соціальна роль, конкретні ж дії учасники здійснюють самостійно, за власними відчуттями відповідності даної ролі поведінці. Рольова гра виступає одним зі способів моделювання певної психологічної ситуації та допомагає удосконалювати певні психологічні і соціальні навички учасників, збагачує рольовий репертуар, підвищує здатність реалізації певних ролей особистості.

Воркшоп – це навчальний захід, у якому більший акцент робиться на практичну роботу, а не на теоретичний виклад матеріалу. Можна говорити про те, що метод воркшопу орієнтований на активність учасників, самостійний пошук інформації через практичні дії, взаємодію учасників один з одним, а теоретичні відомості відіграють мінімальну роль та не є підґрунтям для засвоєння набутих знань та навичок. Всі учасники воркшопу обговорюють поставлене завдання, вносять власні пропозиції, намагаються знайти шляхи його вирішення, а результат стає надбанням всієї групи. Даний метод роботи дозволяє всім учасникам реалізувати себе та висловити власну думку, стати учасником обговорення та пошуку відповіді на запитання – привнести важливий вклад у результат всієї групи. Завдяки воркшопу учасниці розвивальної програми не тільки співпрацюють, але й приймають на себе різні ролі, навчаються керувати власними ролями та розуміти і передбачати поведінку інших людей в різних соціальних ролях.

На даному етапі розвивальної програми також використовується метод реляції, який передбачає публічний виступ на задану тему. Першочерговим завданням даного методу виступає інформування учасниць з певного питання, пояснення особливостей, доповнення раніше отриманої теоретичної інформації.

Психологічні вправи використовуються на кожному етапі розробленої нами розвивальної програми. Вони допомагають ефективно вирішити великий спектр завдань, які поставлені на кожному етапі програми. Вправи допомагають полегшити процедуру знайомства учасниць та їх входження в групову роботу, з'ясувати очікування кожної із них, сприяють досягненню згуртованості групи, полегшують міжособистісне спілкування та стимулюють до взаємодії. Важливим завданням вправ на рольовому етапі виступає формування команди однодумців та чергування інтелектуальної праці з фізичним навантаженням, а також сприяють психологічному розвантаженню. Вправи використовуються нами також для заохочення до відвертого спілкування, оприлюднення перед групою набутого професійного та життєвого досвіду, вирішення специфічних завдань щодо закріплення тренінгового матеріалу та вироблення потрібних навичок.

Не можемо також не відмітити, що руханки є невід'ємною частиною розвивальної програми. Вони також використовуються нами впродовж всієї програми, на кожному її етапі. Руханки знімають напруженість, згуртовують учасниць між собою та підвищують їхню уважність до того, що відбувається безпосередньо на занятті. Руханки добираються так, щоб вони мали і змістове навантаження, відповідно до теми і мети заняття, тобто слугували своєрідним містком для переходу від одного завдання до іншого.

Арт-терапія широко використовується нами на третьому (рольовому) етапі запропонованої розвивальної програми. Арт-терапія – це метод психологічного розвитку, корекції, в основі якого лежить мистецтво та творчість. Біля її витоків стоять відомі психоаналітики – К. Г. Юнг та З. Фрейд. Вони помітили, що у творчості людина висловлює приховані бажання та емоції. В 1938 році художник А. Хілл, який працював із хворими на туберкульоз, помітив позитивний вплив творчості на стан пацієнтів. Саме він увів поняття «арт-терапія». Метою арт-терапії виступає не створення самого об'єкта мистецтва, а робота над власним Я особистості, тобто фокусується не на результаті творчої діяльності, а на процесі його створення.

Арт-терапія допомагає підвищити самооцінку; знизити рівень стресу, позбутися тривожного розладу та депресії; виробити ефективні стратегії поведінки та підвищити навички спілкування; краще розуміти себе, свої бажання, потреби та цілі.

Арт-терапія допомагає гармонізувати психічний стану через розвиток здатності самовираження та самопізнання. Цінність застосування мистецтва в терапевтичних цілях полягає в тому, що з його допомогою можна на символічному рівні висловити і дослідити різні почуття та емоції: любов, ненависть, образу, злість, страх, радість і т. д.

Також нами використовувався метод дискусії – обмін поглядами, міркуваннями та враженнями. Необхідність використання даного методу на заняттях розробленої розвивальної програми полягає в тому, що учасниці матимуть можливість висловити власну точку зору та заслухати інших, представити своє бачення конкретної ситуації, детально проаналізувати та дати оцінку. Таким чином підвищуватиметься також активність кожної учасниці та групи вцілому.

На рольовому етапі розвивальної програми значна увага приділялась систематизації професійних та особистісних якостей сучасної жінки, які впливають на її рольові позиції і обумовлюють кар'єрне зростання. Необхідно зазначити, що кожне заняття третього етапу програми орієнтоване на розвиток певних особистісних якостей, удосконалення рольової позиції сучасної жінки та вміння керувати власними ролями, а також на формування мотивації до успіху в кар'єрному розвитку.

Заключний етап розвивальної програми – рефлексивний. Метою даного етапу виступає засвоєння нової рольової позиції сучасної жінки, пов'язаної зі змінами установки від усвідомлення результатів участі в розвивальній програмі та використання їх у професійній діяльності і кар'єрному зростанні. Необхідно зауважити, що аналіз та усвідомлення результатів розвивальної програми її учасницями постає як власне досягнення. Саме для того, щоб

такий результат був реалізований необхідно звернути увагу на наступні поставлені задачі даного етапу програми:

- деталізація того, що отримали учасниці програми (відпрацювання і усвідомлення змісту ролей, особливостей власної рольової позиції, вміння керувати рольовим репертуаром – відмовлятися від реалізації окремих ролей та приймати на себе ті ролі, які позитивно впливають на кар'єрне зростання сучасної жінки);
- деталізація та усвідомлення учасницями програми сфер застосування набутих навичок (оволодіння моделями поведінки і способами їх реалізації в професійній та повсякденній діяльності сучасної жінки);
- фіксація позитивної динаміки розвивальної програми шляхом обговорення результатів розвивальної програми.

На даному етапі розвивальної програми пропонується обговорити наступні запитання:

- В якій ролі себе вбачаєте? Що при цьому відчуваєте? Що хотілось би змінити?
- Що нового для себе дізнались учасниці розвивальної програми?
- Чому новому навчились учасниці розвивальної програми?
- Які знання та навички виявились для учасниць не новими, але актуалізувались в результаті занять розвивальної програми?
- Які знання та навички були складними для активізації в контексті професійного зростання?

Таким чином, запропонована нами розвивальна програма, яка направлена на розвиток рольової позиції сучасної жінки в умовах кар'єрного зростання, передбачає розширення рольового репертуару учасниць програми, збільшення репертуару ролей та вміння оперувати виконуваними ролями – визначати та приймати на себе значимі в конкретний період ролі та відмовлятися (або зводити до мінімуму) від виконання тих ролей, які стають на перешкоді досягнення поставленої мети кар'єрному зростанні.

Таблиця 3.1.

**ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА РОЗВИВАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ.**

	Тема заняття	Мета заняття	Зміст роботи	Кількість годин
<b>Мотиваційний етап</b>				
1.	Знайомство.	Знайомство учасників групи та налаштування на взаємодію. Створення атмосфери взаємодовіри та прийняття правил роботи в групі.	Вступне слово. Вправа «Мене звати...». Вправа «Від програми я очікую...». Мозковий штурм «Правила роботи в групі». Вправа «Оплески». Вправа «Інтерв'ю». Вправа «Вогник з рук».	1 година
2.	Мотивація до участі в програмі.	Формування інтересу та мотивації учасниць до участі в програмі.	Вступне слово. Вправа «Ступінь включеності в групу». Вправа «30 квадратів». Вправа «Емоції». Вправа «Реклама». Рефлексія.	1 година
<b>Інформаційний етап</b>				
3.	Кар'єра та кар'єрне зростання.	Розкрити сутність понять «професія», «кар'єра», «кар'єрне зростання». Формувати в учасниць мотивацію до участі в програмі та теоретично обґрунтувати особливості кар'єри та кар'єрного розвитку.	Вступне слово. Лекція «Кар'єра та кар'єрний розвиток». Круглий стіл. Роз'яснення завдання учасницям до наступного заняття. Вправа «Прощання».	1 година
4.	Самостійний пошук інформації. Опрацювання джерел.	Представити результати самостійних пошуків учасниць наукової інформації з проблеми кар'єри та кар'єрного розвитку. Проаналізувати отриману інформацію. Сформувати власне	Вступне слово. Презентація результатів пошуку інформації учасницями. Мозковий штурм. Вправа «Прощання».	1 година

		бачення поняття «кар'єра» та особливостей кар'єрного розвитку.		
5.	Роль. Рольова позиція. Рольова поведінка.	Ознайомити учасниць з рольовим підходом до вивчення особистості. Розкрити сутність понять «роль», «рольова позиція» та рольова поведінка». Сприяти заохоченню до самостійного пошуку наукової інформації.	Вступне слово. Лекція «Рольова теорія до вивчення особистості». Круглий стіл. Роз'яснення завдання учасницям до наступного заняття. Вправа «Прощання».	1 година
6.	Самостійний пошук інформації. Опрацювання джерел.	Представити результати самостійних пошуків учасниць наукової інформації з проблеми рольової теорії та розкрити основні поняття. Проаналізувати отриману інформацію. Сформувати власне бачення поняття «роль» та особливостей рольової позиції та рольової поведінки.	Вступне слово. Презентація результатів пошуку інформації учасницями. Мозковий штурм. Вправа «Прощання».	1 година
<b>Рольовий етап</b>				
7.	Кар'єра та власний успіх.	Визначити головні цілі у кар'єрному зростанні. Виявити цінності кар'єри.	Вправа «Привітання» Вправа «Асоціації з кар'єрою» Вправа «Інтерв'ю» Вправа «Кіт Ненсі» Вправа «SMART» Вправа «Мій Герб» Вправа «Колообіг» Вправа «Зірка з неба»	1 година
8.	Сучасна жінка та її ролі.	Формувати усвідомлення власної унікальності та неповторності кожної людини; схарактеризувати особливості поняття «роль» та створити власний багаж ролей.	Вправа «Вітаю!» Вправа «Пташка» Вправа «Театр» Мозковий штурм Вправа «Рольовий репертуар» Вправа «Місце ресурсу» Вправа «Подарунок»	1 година
9.	Формування рольової позиції успішної жінки	Навчитись приймати на себе різні ролі та розвивати уміння	Вправа «Що нового?» Вправа «Продай	1 година

		відігравати їх; визначити бажані ролі для успішного кар'єрного зростання; навчитись відмовлятися від небажаних ролей.	автомобіль» Вправа «Вистава без слів» Вправа «Мій шлях» Вправа «Розмова з роллю» Вправа «Дерево ресурсу» Вправа «Бажаю тобі...»	
<b>Рефлексивний етап</b>				
10.	Готова до кар'єрного зростання	Розвивати власні лідерські якості; навчитись керувати своїми бажаннями; вдосконалювати почуття впевненості у собі.	Вправа «Очікування за алфавітом» Вправа «Правила лідера» Вправа «Я хочу – я повинна» Вправа «Я кажу «Ні!»» Вправа «Я – зірка» Вправа «Створення себе» Вправа «Прощання»	1 година
11.	Завершуємо роботу в групі	Вдосконалювати навички керування власними ролями; проаналізувати результати роботи в групі; засвоєння власної рольової позиції.	Вправа «Привітання» Мозковий штурм Коло основних ролей сучасної жінки Вправа «Тасмничий вогнь» Вправа «Колосок»	1 година

### **3.3. Оцінка ефективності впровадження розвивальної програми розвитку рольової позиції сучасної жінки**

Для перевірки ефективності впровадження розвивальної програми та значущості змін, які відбулись після її реалізації, було використано деякі з методик, які використовувались на етапі констатувального експерименту.

Результати повторного дослідження за методикою «Карта життєвих ролей» (П. П. Горностай) та опитувальником «Рольове поле особистості» (Ю. В. Маєр) дають нам можливість визначити вплив реалізованої нами розвивальної програми та зміни, які відбулись в рольовій позиції сучасної жінки, а також охарактеризувати значущість цих змін.

За методикою «Карта життєвих ролей» (П.П. Горностай) ми побачили, що хоча сфери діяльності сучасної жінки не зазнали кардинальних змін, але існують певні відмінності у її «Карті життєвих ролей» до та після реалізації нами розвивальної програми. За результатами повторного дослідження ми можемо говорити про те, що для сучасної жінки характерні такі сфери діяльності: ролі в родинних зв'язках; ролі в професійній діяльності; ролі в інтимних зв'язках; ролі в дружніх зв'язках та ролі в творчій діяльності та хоббі. Проаналізувавши особливості кожної зі сфер діяльності в колах, які заповнювали жінки, ми виявили, що в таких сферах як професійна діяльність, а також творча діяльність та хоббі з'явилися нові ролі, виконання яких раніше не було вказано жінками. В «Карті життєвих ролей» особистості з'явилися такі ролі, як військовослужбовиця (12%), захисниця (22%), а також волонтерка (43%). В умовах військового стану сучасна жінка змогла прийняти на себе та активно виконувати нові ролі, які вимагає від неї суспільство. Отриманий результат засвідчує, що жінка може та прагне змінювати ролі у відповідності до оточуючих її умов та подій, вона гнучка та відкрита до виконання раніше не засвоєних, нових ролей. Нові ролі з'явилися в рольовому репертуарі жінки відповідно до умов сучасності (стан війни в



Україні), але прийняття цих ролей та поєднання з іншими, раніше прийнятими жінкою ролями, відбувається завдяки розвитку особливостей її рольової позиції.

Звичайно, історично прийняті ролі матері, дружини та берегині домашнього вогнища не стали для жінки менш значимими, сфера ролей в родинних зв'язках виділена кожною з опитуваних та наповнена раніше прийнятими ролями. Даний результат засвідчує, що в умовах сучасного суспільства, де до жінки висуваються нові вимоги та з'являється більше можливостей до власного розвитку, які вона використовує прийнявши на себе нові ролі, для жінки зберігає значимість її ролей у сімейних взаємостосунках.

Ролі в професійній діяльності для жінки також залишають свою значимість та наближаються за критерієм значущості до ролей в родинних зв'язках. Враховуючи умови сьогодення, де через військову агресію жінки зіткнулися із труднощами планування власного кар'єрного розвитку, професійної діяльності можемо говорити про те, що жінка готова шукати нові шляхи до свого розвитку і збереження активності в професійній діяльності, пошуку нових методів для власної реалізації в різних сферах діяльності.

Необхідно звернути увагу на ролі в творчій діяльності, хоббі, які доповнюють такі ролі, як волонтерка, доброволець. Такі ролі, насамперед, пов'язані із сучасними умовами життя та свідчать про те, що сьогодні жінка за власним бажанням приймає на себе та активно виконує ролі, пов'язані із допомогою іншим, орієнтовані на збереження життя і здоров'я оточуючих людей та суспільства в цілому. Сучасні жінки виконують багато ролей в різних сферах життя, однак вони готові дати відповідь викликам суспільства та втілювати у своєму житті нові, раніше невідомі їм ролі, поєднуючи їх з іншими сферами свого життя. Жінка багатогранна, багатофункціональна, готова наповнювати власний рольовий багаж задля власної самореалізації та реалізації себе у допомозі іншим людям. Вона може бути як ніжною матір'ю

та дружиною, так і мужньою захисницею прав та свобод громадян держави, своїх дітей та власної родини. Сучасна жінка готова професійно реалізовувати себе в кар'єрі та покласти зусилля на допомогу іншим людям.

Аналіз отриманих результатів за методикою «Карта життєвих ролей» дав нам можливість визначити провідні сфери діяльності особистості жінки, наповнюваність їх новими ролями та визначити важливість цих сфер діяльності і ролей в них для сучасної жінки. Для визначення особливостей взаємозв'язків, які з'явилися між ролями, нами був використаний опитувальник «Рольове поле особистості» (Ю. В. Маєр).

За отриманими результатами ми можемо визначити позитивні та негативні відчуття, які виникають у жінок під час виконання окремих ролей. Зауважимо, що після реалізації розвивальної програми відчуття жінки від виконання ролей даної сфери різких змін не зазнали. Так, жінки відчують позитивні емоції турботи, тепла, кохання від виконання ролей в родинних зв'язках (91%), але серед негативних переживань були вказані недостатність часу, відсутність допомоги та самотійна відповідальність (33%). Причиною таких емоцій може бути те, що жінка не завжди готова просити про допомогу оточуючих близьких та розподілити обов'язки між всіма членами родини. Для жінки зберігається єдиноосібність її до виконання ролей господарки, виховательки дітей і вона не готова перекидати частину цих обов'язків на чоловіка або дітей, просити їх про допомогу. Більшість опитуваних жінок постійно виконують роль прибиральниці, кухаря, господарки (52%), що вказує на високу активність втілення цих ролей у сучасних жінок. Такий результат свідчить про те, що жінки не лише мають такі ролі у власному рольовому багажі, але й постійно їх реалізують, виявляючи до них рольову активність.

Задля перевірки впливу реалізованої нами розвивальної програми на рольову позицію сучасної жінки нами використовувався критерій t-Стьюдента. Даний метод математичної статистики допомагає визначити

наскільки статистично значимі відмінності виявлено між показниками до та після реалізації розвивальної програми.

У таблиці 3.2. наведено результати проведеного аналізу середніх показників за вказаними особливостями рольової позиції сучасної жінки:

Таблиця 3.2.

**Відмінності у рольовій позиції сучасних жінок  
за опитувальниками «Карта життєвих ролей» та «Рольове поле  
особистості» із використанням критерію t-Стюдента**

	Середні показники	Стандартне відхилення	T	Значущість
<b>Карта життєвих ролей</b>	<b>7,06</b>	<b>1,96</b>	<b>4,75**</b>	<b>0,0000336275</b>
	<b>8,61</b>			
Рольовий дефіцит	2,06	0,85	1,18	0,2447
	1,89			
Рольове перебільшення	1,39	0,84	2,78*	0,00531
	0,98			
Рольова активність	4,19	0,12	0,06	0,95437
	4,19			
<b>Рівень втілення програми рольової поведінки</b>	<b>3,49</b>	<b>0,39</b>	<b>3,97**</b>	<b>0,0003401</b>
	<b>3,76</b>			
<b>Нестача втілення ролей</b>	<b>0,69</b>	<b>0,38</b>	<b>4,58**</b>	<b>0,0000551353</b>
	<b>0,98</b>			
Рольовий антагонізм	7,08	1,968	3,31*	0,002154
	6			

Примітка: \* – на рівні значущості  $p < 0,05$ , \*\* – на рівні значущості  $p < 0,01$

З метою визначення напряму зсуву отриманих показників нами був використаний критерій Т-Вілкоксона. Даний критерій використовується дослідниками задля співставлення показників, отриманих з однієї вибірки, але в двох різних умовах (до реалізації розвивальної програми та після її реалізації). Критерій Т-Вілкоксона дає змогу визначити як значущість зсуву показників, так і напрямок (збільшення або зменшення). На основі критичних значень відповідної таблиці можемо зробити висновок щодо отриманих

результатів. Для нашого дослідження  $T_{0,05}=208$ ,  $T_{0,01}=171$ . Якщо  $T_{емп} < T_{0,05}$  приймається рішення про наявність типового зсуву показників у певному напрямку на рівні значущості  $p < 0,05$ . Якщо  $T_{емп} < T_{0,01}$  приймається рішення про наявність типового зсуву показників у певному напрямку на рівні значущості  $p < 0,01$ .

За отриманими результатами обчислень можемо констатувати наявність типових зсувів за показниками «Карти життєвих ролей», а також показниками методики «Рольове поле особистості» (рольове перебільшення, рівень втілення програми рольової поведінки, нестача втілення ролей, рольовий антагонізм). Результати розрахунків наведено в таблиці 3.3:

Таблиця 3.3.

**Відмінності у рольовій позиції сучасних жінок  
за опитувальниками «Карта життєвих ролей» та «Рольове поле  
особистості» із використанням критерію Т-Вілкоксона**

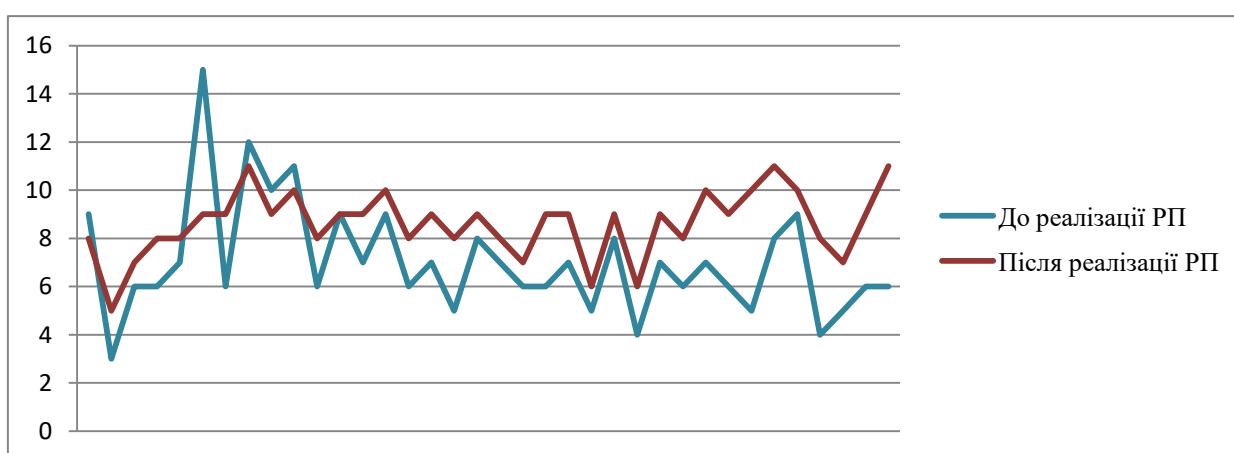
	$T_{емп}$	Напрямок зсуву
Карта життєвих ролей	68,0**	збільшення
Рольовий дефіцит	-	-
Рольове перебільшення	72,0**	зменшення
Рольова активність	-	-
Рівень втілення програми рольової поведінки	113,0**	збільшення
Нестача втілення ролей	67,5**	збільшення
Рольовий антагонізм	83,5**	зменшення

Примітка: \* – на рівні значущості  $p < 0,05$ , \*\* – на рівні значущості  $p < 0,01$

Звернемо увагу на показники рольового дефіциту та рольової активності, значення яких до та після впровадження нами розвивальної програми не зазнало значимих змін. Як ми бачимо, значення рольового дефіциту зменшилось, але не суттєво. Такий результат говорить про те, що сучасні жінки усвідомлюють особливості насиченості власного репертуару та набувають певних вмінь для того, щоб приймати та реалізовувати у власному

житті нові ролі, які раніше, за певних причин, не могли виконувати. Показник рольової активності не зазнав змін, що говорить про те, що сучасна жінка володіє вміннями виділяти для себе важливі, значимі для неї ролі.

За допомогою критерію t-Ст'юдента та критерію Т-Вілкоксона ми проаналізували наявність змін між показниками запропонованих методик до реалізації розвивальної програми та після. Як ми бачимо із таблиць 3.2. та 3.3. наявні зміни відмічаються у кількості життєвих ролей особистості (рисунок 3.1.):

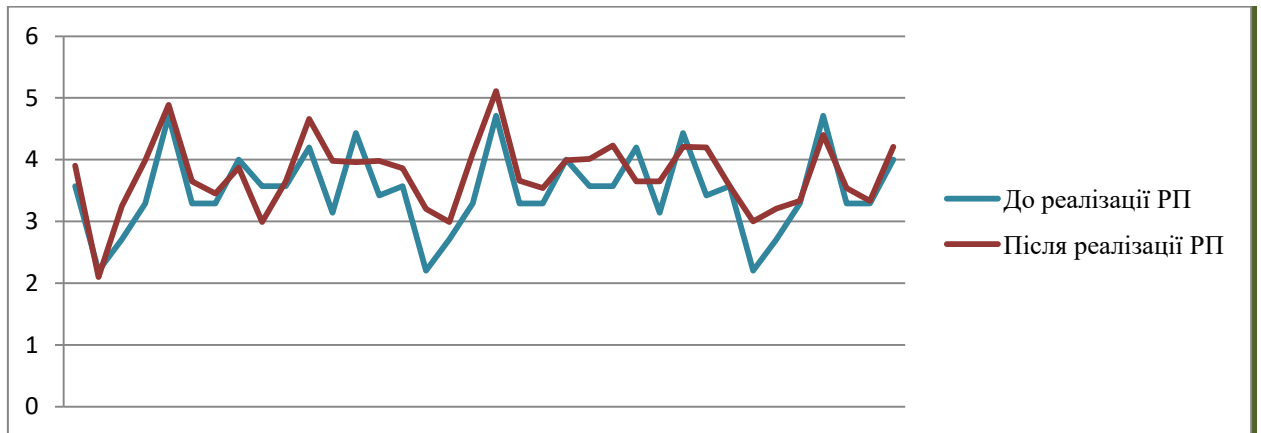


**Рисунок 3.1.** Графік зміни показників життєвих ролей особистості.

Отриманий результат дає нам підстави говорити про те, що у жінок, які були учасницями розвивальної програми, рольовий багаж наповнився новими ролями. Можемо припустити, що в ході реалізації розвивальної програми жінки набували нові знання про ролі, навчались керувати власним рольовим багажем, навчались відмовлятися від небажаних ролей та приймати на себе ті ролі, які раніше не втілювали у власному житті, але хотіли їх прийняти. Уміння керувати власними ролями дає можливість наповнювати спектр ролей особистості та виконувати нові ролі, які раніше не приймала на себе жінка.

Необхідно звернути увагу на рівень втілення програми рольової поведінки. За результатами нашого дослідження виявлено, що після

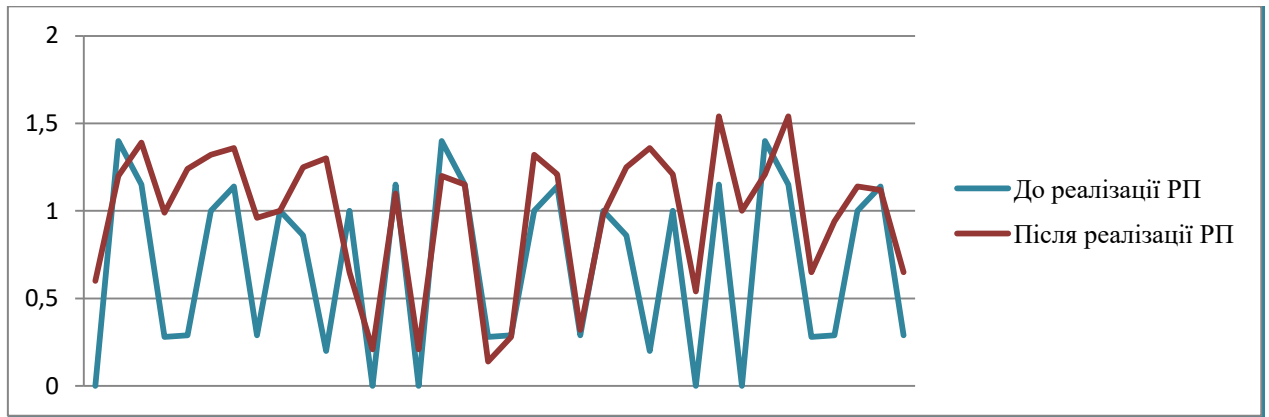
реалізації рольової програми рівень втілення програми рольової поведінки сучасних жінок підвищився (рисунок 3.2):



**Рисунок 3.2.** Графік зміни показників рівня втілення програми рольової поведінки

Аналізуючи отриманий підтверджений результат можемо стверджувати, що розвивальна програма та виконання її завдань позитивно впливають на реалізацію, втілення ролей у власній програмі рольової поведінки сучасної жінки. Так, збагачуючи власний рольовий репертуар жінки не просто накопичують ролі, а й підвищують рівень їх реалізації у різних сферах своєї діяльності. Жінки керують власними ролями та рольовою поведінкою, забуті раніше, невиконувані ролі можуть набувати нового значення для жінки, а також з'являються ті ролі, які жінка раніше не виконувала через певні причини, але зараз починає активно їх реалізовувати у власному житті.

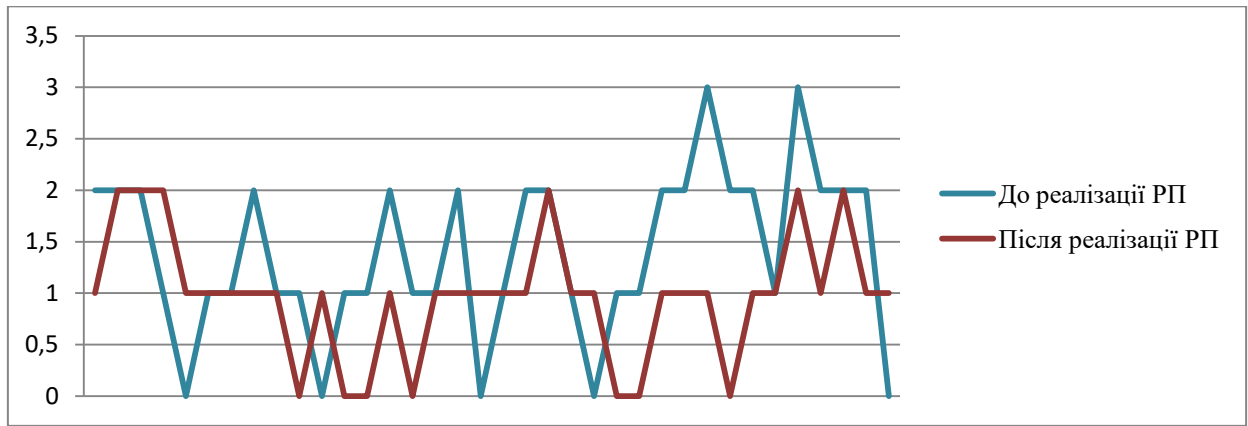
За результатами повторного опитування сучасних жінок, зокрема тих, хто відвідував заняття розвивальної програми, нами було виявлено зміни за критерієм нестачі втілення ролей (рисунок 3.3):



**Рисунок 3.3.** Графік зміни показників нестачі втілення ролей

Звертаючи увагу на середні показники за отриманими даними до та після впровадження нами розвивальної програми, а також значимість результатами за критерієм  $t$ -Ст'юдента та критерієм Т-Вілкоксона можемо говорити про те, що рівень нестачі втілення ролей підвищився. Такий результат може бути свідченням того, що розвивальна програма позитивно впливає на розуміння жінкою власних ролей та тих ролей, які вона наразі не виконує, але вони є бажаними для втілення. Сучасні жінки відкривають власні можливості щодо реалізації нових ролей або тих, які за певних причин перестали виконувати, відчують ресурс та бажання приймати на себе більшу кількість ролей, реалізовувати себе у різних сферах діяльності. Саме тому потреба у виконанні ролей, які наразі відсутні в рольовому репертуарі жінки, зростає, накопичених ролей не вистачає для того, щоб задовольнити власні прагнення в самореалізації у різних сферах діяльності.

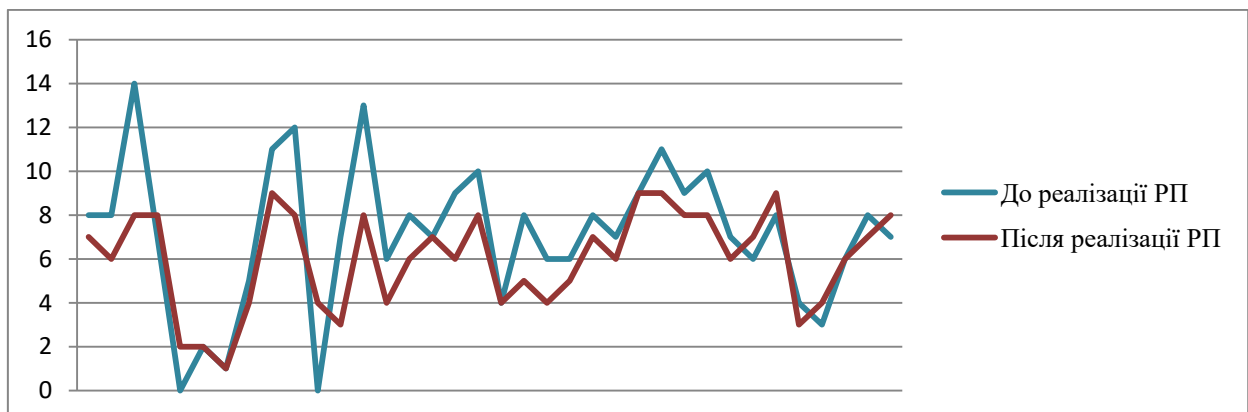
Проаналізувавши отримані дані можемо відмітити, що рівень рольового перебільшення після реалізації розвивальної програми знизився, що підтверджують результати за критерієм  $t$ -Ст'юдента та критерієм Т-Вілкоксона (рисунок 3.4.).



**Рисунок 3.4.** Графік зміни показників рольового перебільшення

Запропонована розвивальна програма містить у собі комплекс занять, які орієнтовані на розвиток уміння керувати власним рольовим репертуаром. Жінки набули практичних навичок, за допомогою яких вони можуть не лише наповнювати свій рольовий репертуар, але й відмовлятися від тих ролей, які перестали виконуватись або тих, що викликають негативні емоції та почуття і жінка прагне їх позбутись. Таким чином, прийняті жінкою ролі не лише наповнили її рольовий багаж, як обов'язкові, але й викликають позитивні переживання від їх реалізації.

Помітно знизився рівень рольового антагонізму, що підтверджено результатом за критерієм t-Ст'юдента та критерієм Т-Вілкоксона (рисунок 3.5):



**Рисунок 3.5.** Графік зміни показників рольового антагонізму



Даний результат є підтвердженням того, що запропонована нами розвивальна програма містить теоретичні і практичні матеріали, за допомогою яких жінки навчаються керувати власними рольовим спектром та контролюють взаємостосунки між ролями. Конфлікт між окремим ролями відбувається саме тоді, коли виконання однієї ролі перешкоджає виконанню іншої, з'являються суперечності між цими ролями, а також між компонентами окремої ролі. Зниження рівня рольового антагонізму засвідчує факт, що розвивальна програма допомагає жінками вибудовувати взаємовідношення всередині окремих ролей та між різними ролями таким чином, що вони доповнюють одна одну, змінюють, не завдаючи рольового стресу особистості.

Проаналізувавши повторно, після реалізації розвивальної програми, показник рольового дефіциту та порівнявши його із попереднім результатом за даною шкалою, нами було виявлено, що він не зазнав суттєвих змін. Отже, жінки не відчують в більшій (або меншій) мірі брак втілення ролей у власній програмі рольової поведінки, ніж до реалізації розвивальної програми. Орієнтуючись на вищезазначені результати ми можемо говорити про те, що нові ролі з'являються у рольовому репертуарі жінки і вона, навчившись керувати власним рольовим репертуаром та відношеннями між ролями, втілює їх у своєму житті, приймає на себе та надає їм певного значення або пізнає такі ролі та прагне надалі їх виконувати. До таких ролей можна віднести ролі волонтерки, захисниці, в яких жінка може реалізувати себе та зменшити недостатність виконуваних ролей. Не можемо сказати, що наразі жінки не відчують рольового дефіциту, адже ролі в сфері творчої діяльності та хоббі не завжди знаходять свого втілення в реальному житті жінки. Їх замінили вищезазначені ролі, але не витіснили, тобто жінка відчуває бажання наповнити свій активний рольовий багаж ролями творчими та такими, що допомагають їй реалізуватись в іншій сфері діяльності, поза родиною та професією.

Таким чином, можемо говорити про те, що розроблена та реалізована нами розвивальна програма впливає на рольову позицію сучасної жінки. Зокрема виявлено, що рольовий репертуар жінок, після проходження ними розвивальної програми, наповнився новими ролями, які сьогодні активно втілюються у різних сферах життя. Разом із рівнем втілення програми рольової поведінки сучасної жінки зростає рівень нестачі втілення нею певних ролей. Даний феномен можна пояснити тим, що розвивальна програма надає можливість розглянути різноманітність ролей, які жінка готова прийняти на себе одразу та таких, які вона бажає виконувати, але наразі цього зробити не може за певних причин. Хоча жінки сьогодні мають багато можливостей для власної реалізації у різних сферах життя, але не завжди їх прагнення до втілення ролей для власного саморозвитку можливо реалізувати на практиці через брак часу, неможливість відмовитись від інших ролей та насичення власного рольового репертуару.

### Висновки до розділу 3

Проаналізувавши отримані результати констатувального експерименту нами було виявлено необхідність створення та реалізації розвивальної програми для жінок, задля розвитку їх рольової позиції. Розвивальна програма включає в себе чотири етапи: мотиваційний, інформаційний, рольовий та рефлексивний. Таким чином, нами було забезпечено: мотивовану здатність до участі в запропонованій розвивальній програмі; розкриття та аналіз теоретичних аспектів головних понять та можливість до самостійного пошуку наукової інформації і обмін досвідом; розвиток практичних навичок керування власними ролями та відношеннями між ними; засвоєння жінкою власної рольової позиції та вміння її змінювати шляхом керування власними ролями та відношеннями між ними. Розвивальна програма містить у собі 11 тренінгових занять, кожне з яких пов'язане із попереднім та наступним, задля досягнення поставленої мети та завдань програми.

В заняття розвивальної програми включені інформаційні, тренінгові методи та психокорекційні вправи, які у своєму поєднанні спрямовані на розвиток рольової позиції сучасної жінки, зокрема наповнення її рольового репертуару та удосконалення гармонійних відношень між ролями, а також створення себе, як успішної жінки, вмотивованої та здатної до професійного та особистісного розвитку в сучасних умовах.

Оцінка ефективності впливу розвивальної програми реалізовувалась шляхом повторного опитування учасниць програми за методиками «Карта життєвих ролей особистості» (П.П. Горностай) та «Рольове поле особистості» (Ю.В. Маєр), які дозволяють виявити особливості рольової позиції особистості.

За результатами повторного опитування сучасних жінок можемо говорити про те, що сучасні умови розвитку українського суспільства

впливають і на рольову позицію жінки, її рольовий репертуар. Так, нами виявлено, що в карті життєвих ролей сучасних жінок з'явилися такі ролі, як захисниця, доброволець, волонтерка. Отриманий результат засвідчує гнучкість та багатфункціональність жінок, вони готові до зміни власних ролей, наповнення рольового багажу та втілення цих ролей у різних сферах своєї діяльності. Необхідно зауважити, що ролі в родинних зв'язках та емоційні переживання жінок від виконання цих ролей кардинальних змін не зазнали. Адже після реалізації розвивальної програми та повторного опитування жінок нами виявлено, що всі вони виконують ролі даного сектору, ці ролі зберігають високий рівень значимості для жінки, а позитивні та негативні емоції від виконання ролей в родинних зв'язках суттєво не змінилися. Так, відмічено, що серед позитивних емоцій жінки відчують турботу, кохання, тепло, а негативних – відсутність вільного часу та допомоги від близьких. Можемо говорити про те, що сучасній жінці важко відмовитись від історично прийнятого одноосібного виконання ролей домогосподарки, кухаря, виховательки, берегині домашнього вогнища та просити про допомогу та розподіл обов'язків із членами її родини. Важливим фактором є і роль чоловіка в родинних зв'язках. Адже іноді чоловік не погоджується із розподілом обов'язків та не готовий надавати допомогу, через власні переконання в тому, що це є суто жіночими ролями.

Для перевірки ефективності впливу розвивальної програми нами були використані критерій t-Ст'юдента та критерій T-Вілкоксона, які допомогли визначити значущість змін у рольовій позиції сучасної жінки та напрямок таких зсувів. Так, нами були виявлені зміни у карті життєвих ролей особистості, що підтверджується показником значущості за даним критерієм. Після реалізації розробленої нами розвивальної програми рольовий репертуар сучасної жінки розширився, своє втілення знайшли інші ролі, які раніше жінкою не виконувались, але сьогодні нею реалізуються та доповнюють її рольовий багаж.

Наявні зміни виявлені нами у рівні втілення програми рольової поведінки сучасної жінки та нестачі втілення ролей, показники яких збільшились, у порівнянні із результатами, які були отримані до реалізації розвивальної програми. Даний результат є свідченням того, що жінки активніше втілюють різноманітні ролі у різних сферах своєї діяльності, але і у більшій мірі відчують брак втілення деяких із ролей. Такий результат може бути пов'язаний із тим, що сучасні умови дають можливість реалізувати себе у різних сферах життя і жінка прагне до реалізації ролей в них. Так, з'являються нові ролі, жінка активно їх приймає на себе та виконує, але деякі ролі залишаються поза її увагою через брак часу, неможливість швидко переорієнтуватись на інші ролі та інші причини.

Значимі зміни виявлені також за критеріями рольового перебільшення та рольового антагонізму. Рівень рольового перебільшення знизився, що є свідченням того, що розвивальна програма позитивно вплинула на розподіл та втілення ролей у рольовому репертуарі сучасної жінки. Вона здатна керувати власними ролями, приймати значимі для себе ролі та відмовлятися від тих ролей, які заважають виконанню інших, не наділені високою значущістю для жінки сьогодні. Рівень рольового антагонізму також нижче, порівняно із результатами, отриманими до реалізації розвивальної програми. Можемо говорити про те, що жінки, які відвідували заняття розробленої нами розвивальної програми здатні встановлювати гармонійні відношення між власними ролями, а отже, в меншій мірі відчують конфліктність між ними.

Проаналізувавши отримані результати можемо говорити про те, що розвивальна програма «Формування рольової позиції сучасної успішної жінки» позитивно впливає на рольову позицію жінки, зокрема наповнюваність її рольового репертуару та встановлення гармонійних відношень між ролями особистості.

## ВИСНОВКИ

В дисертаційному дослідженні вивчено стан розвитку рольової теорії особистості, проаналізовано різні підходи до визначення поняття «роль», здійснено теоретичний аналіз проблеми рольової позиції сучасної жінки. В науковій роботі запропоновано власне визначення поняття «рольова позиція», яке не ототожнюється із поняттям «роль». Рольова позиція розглядається як комплексна характеристика особистості та знаходить своє відображення у відношеннях в рольовому репертуарі особистості і проявляється в особливостях реалізації програми рольової поведінки.

Розглянуто особливості історично прийнятих ролей жінки в суспільстві з поглядів філософських ідей (чоловічого та жіночого). Проаналізовано сучасні дослідження з проблеми позиції жінки в суспільстві, характеристики її рольової позиції та прийнятих сучасною жінкою ролей. Враховано результати досліджень міжнародних організацій та фондів, які мають на меті забезпечення рівності між чоловіками та жінками та орієнтовані на допомогу жінками у досягненні професійного, кар'єрного, особистісного розвитку. Схарактеризовано психологічні особливості особистості сучасної жінки, проаналізовано особистість сучасних відомих жінок та ролей, які вони наразі втілюють.

Задля проведення констатувального експерименту та виявлення особливостей рольової позиції сучасної жінки і її взаємовідношень із психологічними особливостями жінки визначено комплекс взаємодоповнюючих методик. Серед інших, було створено анкету для визначення особливостей вибірки опитуваних та опитувальник для діагностики особливостей рольової позиції сучасної жінки.

Узагальнюючи результати емпіричного дослідження визначено основні сфери діяльності сучасної жінки та ролі, які вона виконує в різних сферах своєї діяльності, сформовано репертуар основних ролей сучасної жінки.

Проаналізовано особливості емоцій та почуттів, які виникають у жінок від виконання певних ролей. Отримані результати дослідження дали змогу проаналізувати значимість окремих ролей для жінки та рівень втілення цих ролей у відповідних сферах діяльності.

Важливим для нас стало визначення рівня мотивації до успіху сучасної жінки, її кар'єрних орієнтацій та взаємозв'язку вказаних показників із рольовою позицією сучасної жінки. Проаналізовано отримані результати за показниками використаних у дослідженні методик та встановлено статистично значимі кореляційні зв'язки між ними. Проаналізовано особливості встановлених функціональних зв'язків та виявлено як гармонійні, так і дисгармонійні зв'язки, визначено особливості виникнення рольового конфлікту в рольовій позиції сучасної жінки. Проаналізувавши результати констатувального етапу дослідження виявлено необхідність посилення уваги до подальшого вивчення питання розвитку рольової позиції сучасної жінки шляхом створення відповідної розвивальної програми.

На основі отриманих результатів створено та реалізовано розвивальну програму «Формування рольової позиції сучасної успішної жінки». В запропонованій розвивальній програмі виокремлено чотири етапи, кожен із яких має власні цілі та задачі, задля комплексного розвитку рольової позиції сучасної жінки. Розроблена розвивальна програма реалізована в повному обсязі.

Проведена оцінка ефективності розробленої розвивальної програми шляхом повторного опитування її учасниць за попередньо запропонованими методиками. Виявлено особливості зміни рольової позиції сучасної жінки, що підтверджуються результатами кількісного, якісного та статистичного аналізу отриманих даних. Виявлені зміни в рольовому репертуарі сучасної жінки, який наповнився новими ролями в різних сферах діяльності, а також в рівні втілення програми рольової поведінки, тобто реалізації ролей особистості, і нестачі втілення ролей, тобто бажання жінки виконувати ті ролі, які на даному етапі їй втілювати не вдається. Також зміни виявлені в

рольовому перебільшенні та рольовому антагонізмі, зокрема зменшенні показників за даними критеріями. Отриманий результат є свідченням набуття сучасними жінками знань та практичних умінь і навичок, які допомагають гармонізувати відношення між ролями особистості таким чином, щоб уникати рольового конфлікту та перенасичення особистості ролями у її рольовому репертуарі.

Отже, в дисертаційному дослідженні розкриваються особливості рольової позиції особистості сучасної жінки та надаються рекомендації, шляхом реалізації завдань розробленої розвивальної програми, для її подальшого розвитку та гармонізації відношень між ролями особистості, враховуючи сучасні умови розвитку суспільства.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агеєва В. П., Кобелянська Л. С., Скорик М. М. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. Київ : К.І.С., 2004. 536с.
2. Амплєєва О. М. Внутрішньоособистісний рольовий гендерний конфлікт сучасної жінки. *Габітус*. Одеса. №21, 2021. С.244-249.
3. Берн Е. Ігри, у які грають люди. пер. з англ. К. Меньшикової. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2016. 256 с.
4. Бовуар С. Друга стать. Т.1 та Т.2. Пер. з фр. Н. Воробйова, П. Воробйов, Я. Собко. – Київ: Основи, 2017. – 368 с.
5. Богдан Ж. Б. Гендерна психологія : навч.-метод. посібник / Ж. Богдан, Я. Мовчан; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків : Друкарня Мадрид, 2021. – 155 с.
6. Богдан Ж. Б. Рольова модель лідерства: теоретичне обґрунтування та рольовий опитувальник лідерських навичок. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. № 3, 2023. С. 77-90.
7. Боришевський М. Й. Психологічні механізми розвитку особистості. *Педагогіка і психологія*. 1996. № 3. С. 26-33.
8. Васьковская С. В., Горностай П. П. Психологическое консультирование: Ситуационные задачи. Київ: Вища школа, 1996. 192 с.
9. Вівчарна Т. П. Психологічні механізми самореалізації жінки (на прикладі жіночої молоді, включеної у творчу професійну діяльність). автореф. дис. ... канд. психол. Наук. Київ, 2000. 20 с.
10. Войтко В.І. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. Київ: Вища школа, 1982. 214 с.
11. Вольнова Л.М. Рольовий репертуар і рольова компетентність студента – майбутнього соціального педагога. *Актуальні питання*

*психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах* : матеріали міжвуз. наук.-практ. конф., м.Київ, 21 травня 2010 р. Київський національний університет внутрішніх справ, 2010. С. 95-97.

12. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Стать та сексуальність: Психологічний ракурс. Тернопіль: Нова книга – Богдан, 1999. 383 с.

13. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерна психологія: Навчальний посібник. – Київ: Видавн. центр «Академія», 2004. 308 с.

14. Головаха Є. , Паніна Н. Пострадянська деінституціалізація та становлення нових соціальних інститутів в українському суспільстві. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2001. №4. С. 5-22.

15. Гордієнко-Митрофанова І. В. Психолого-педагогічні основи застосування дидактичних ігор-маніпулятивів у загальноосвітній школі: монографія. Харків, 2012. 408 с.

16. Горностай П. П. Вимірювання параметрів рольового конфлікту: зарубіжний досвід. *Конфліктологічна експертиза: теорія та методика*. Київ, 1997. № 1. С. 116-125.

17. Горностай П. П. Гендерна соціалізація та становлення гендерної ідентичності. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. Київ: К.І.С., 2004. С. 132-156.

18. Горностай П. П. Життєві ролі та життєтворчість. *Наукові студії з соціальної та політичної психології*. Київ, 2002. Вип. 5(8). С. 81-91.

19. Горностай П. П. Психодіагностична методика «Локус рольового конфлікту». *Практична психологія та соціальна робота*, 2004. № 6. С. 36-38.

20. Горностай П. П. Психологія рольової самореалізації особистості: автореф. дис. ... докт. психол. наук: 19.00.05. Київ, 2009. 32 с.

21. Горностай П.П. Рольова компетентність як умова гармонійності життєвого світу особистості. *Психологічні перспективи*, 2004. Вип. 6. С. 23-25.

22. Горноста́й П.П. Рольова теорія особистості: теоретичні основи та практичні аплікації. *Наукові записки інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*. Київ: Главник, 2005. Вип.26, Т.1. С. 391-395.
23. Горноста́й П. П. Сильна жінка, слабкий чоловік? (Сімейні ігри та сценарії). *Наукові студії з соціальної та політичної психології*. Київ, 2005. Вип. 9(12). С. 3-14.
24. Горноста́й П.П. Експерієнтально-рольовий підхід у психотерапії *Психологічне консультування і психотерапія*. №7, 2022. С. 36–45.
25. Городнова Н. М. Психокорекція статево рольової ідентифікації підлітків. *Наука і освіта*. 2004. №3(спецвипуск). С.36-39.
26. Гриневич Л. В. Гендерні дослідження. *Енциклопедія історії України* : у 10 т. / редкол.: В. А. Смолій та ін., Інститут історії України НАН України. Київ: Наукова думка, 2004. С. 69.
27. Гупаловська В. Гендерні детермінанти суб'єктивного благополуччя жінок: теоретичний аналіз. *Соціогуманітарні проблеми людини*, 2010. № 4. С. 208-223.
28. Гусак В. М. Нові ролі педагога у контексті реформ сучасної української школи. *Педагогіка партнерства як основа розвитку суб'єктів освітньої діяльності в умовах НУШ* : матеріали наук.-практ. конф., м.Житомир, 27 березня 2019 р. <http://conf.zipro.net.ua/?p=79>
29. Дмитрієва О. Ю. Психологічні особливості самореалізації сучасної жінки. *Сучасна педагогіка та психологія: методологія, теорія і практика*: матеріали міжнародної наук.-практ. конф., м. Київ, 4–5 грудня 2020 р. Київ : Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, 2020. С. 115-117.
30. Дорокупля О. Психологічні аспекти образу жінки в рекламі. *Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії*: матеріали наук.-практ. конф., Тернопіль, 2011. С. 442-443.

31. Лауреати Міжнародної премії «Жінки за мужність» 2023 р. <https://www.state.gov/2023-international-women-of-courage-award-recipients-announced/>
32. Журженко Т. Ю. Маргінальна економічна діяльність і місце в ній жінок. *Гендерний аналіз українського суспільства*. ПРООН, Представництво в Україні. Київ: Златограф, 1999. С.165-172.
33. Журженко Т. Ю. Соціальне відтворення та гендерна політика в Україні. –Харків. Фоліо, 2001. 166 с.
34. Заграй Л. Д. Гендерні моделі в уявленнях молоді. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія*. Острог: Видав. нац. ун-ту «Острозька академія», 2015. Вип. 2. С. 55-65.
35. Задорожня С. Проблема фемінізації бідності в Україні та світі. Чоловічий і жіночий світи: пошуки гармонії: матеріали круглого столу, м. Чернігів, 6 грудня 2016 р., за. ред. Н. А. Ємець. Чернігів: ЧНТУ, 2017. С. 8-17.
36. Зведенюк Т. Соціально-психологічні чинники самоактуалізації сучасної жінки. *Студентський науковий збірник*, 2014. №35. С.106-108.
37. Злобіна О. Особистість як суб'єкт соціальних змін. Київ: ІС НАНУ, 2004. 400 с.
38. Камінська О. Вплив типу гендерної поведінки на особливості самоставлення студентської молоді. *Наука і освіта*, 2017. № 9. С. 111-115.
39. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. / Київ: Міленіум, 2003. 344 с.
40. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів / навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. С.316-318.
41. Кікінежді О. М. Соціально-демографічні предиктори жіночого політичного лідерства в Україні. *Вісник Національного університету оборони України, Зб-к наук. праць*. Київ НУОУ, 2021. Вип. 3 (61). С. 50-60.

42. Кісь О. Р. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. *Незалежний культурологічний часопис*, Львів. 2003, №27 «Фемінність і маскуліність». С.109-119.
43. Кісь О. Р. Жінка в традиційній українській культурі (друга половина ХІХ – початок ХХ ст.). Львів: Ін-т народознавства НАНУ, 2008. 272 с.
44. Климчук В.О. Математичні методи у психології: навч. посіб. для студентів психологічних спеціальностей / Київ: Освіта України, 2009. С. 85-88.
45. Коваль О. Є. Тематичний словник-довідник з психології та педагогіки: навч. посіб. / Тернопіль: ТНЕУ, 2013. С.60.
46. Ковальчук Ю. О. Теорія освітніх вимірювань. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2012. 200 с.
47. Корабльова Н. С. Багатомірність рольової реальності: соціально-філософський аналіз: автореф. ... д-ра філос. наук. Харків, 2000. 32 с.
48. Корабльова Н.С. Багатомірність рольової реальності: ролі і маски – лик і личина. Харків: ХНУ, 2000. 288 с.
49. Коробанова О. Л. Психологічні особливості рольового спілкування уснів юнацького віку: автореф. на здобуття уч. степеню канд. психол. наук. Київ, 2003. 28 с.
50. Коробанова О. Л. Рольове спілкування членів малої групи з різним статусом. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 2011. Вип. 27. С. 41-49.
51. Кошова І. В. Практична психологія конфлікту : лабораторний практикум. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2017. 126 с.
52. Кун М., Макпартленд Т. Емпіричні дослідження установок особистості па себе. *Сучасна зарубіжна соціальна психологія. Тексти*. М., 1984. С. 180-188.
53. Курдибаха О. М. Гендерні особливості становлення підлітків у процесі соціалізації. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка*,

*Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України «Проблеми сучасної психології», 2014. Вип. 25. С. 166-174.*

54. Кутішенко В.П. Психологічні аспекти кар'єрного зростання жінки *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова, 2014. Сер.12 Психологічні науки. №. 43. С. 93-99.*

55. Лебединська І. В. Гендер як стратегія культурологічного аналізу. *Гендерні студії: освітні перспективи (навчально-методичні матеріали).* Київ: ПЦ «Фоліант», 2003. С. 22-35.

56. Лепіхова Л. А. Соціально-психологічна компетентність як передумова успішної самореалізації особистості. *Наукові студії з соціальної та політичної психології.* Київ, 2002. Вип. 6(9). – С. 57-71.

57. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 240 с.

58. Максименко С. Д. Генетична психологія особистості: психічний розвиток і навчання. *Проблеми сучасної психології, 2016. Вип. 31. С. 7-19.*

59. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості: монографія. Київ. Вид-во ТОВ "КММ, 2006. 256 с.

60. Маєр Ю. В. Визначення кола основних ролей сучасної жінки / *Перспективи та інновації науки.* Київ. №5, 2022. С.39-52.

61. Маєр Ю. В. Особливості взаємозв'язку рівня розвитку емпатії та власного рольового кола сучасної жінки. *Габітус.* Одеса., №41, 2022. С.155-160.

62. Маєр Ю. В. Психологічні концепти розвивальної програми «Формування рольової позиції сучасної успішної жінки». *Габітус.* Одеса. №47, 2023. С.116-120.

63. Маєр Ю. В. Опитувальний «Рольове поле особистості» як новий метод визначення особливостей рольової позиції сучасної жінки. *Психологічні студії.* Волинь. №2, 2023. С. 129-135.

64. Максименко С. Д., Максименко К. С., Папуча М. В. Психологія особистості. Київ: ТОВ «КММ», 2007. 296 с.

65. Малес Л. В. Біологічні, психологічні та соціокультурні чинники гендеру. Основи теорії гендеру: навч. посіб.. Київ: К.І.С., 2004. С. 109-131.
66. Мартинюк І. О., Соболева Н. І. Люди і ролі. Київ: «Україна», 1993. 180 с.
67. Марушевська О., Шарова К. Образ жінки в українській пресі (на матеріалах газети «Факти і коментарі». *Філософсько-антропологічні студії, 2001. Спецвипуск*. Київ: Стилос, 2001. С. 220-225.
68. Мелащенко Ю. П., Гридковець Л. М. Рівень психологічного благополуччя у працюючих жінок-матерів. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій, 2021. № 1 (47)*. С. 54-64
69. Мілль Дж. С. Про свободу та інші Есе / пер. з англ. Київ: Основа, 2001. 463 с. ISBN 966-500-540-5
70. Мід Дж. Г. Дух, самість і суспільство. З точки зору соціального біхевіориста: пер. з англ. Київ: Український центр духовної культури, 2000. 374 с.
71. Мірошник З. М. Взаємодія основних компонентів рольової структури особистості з чинниками, що її детермінують. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України, 2014. Вип.1*. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps\\_2014\\_1\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_20)
72. Мірошник З. М. Психологічна характеристика соціальної ролі у структурі особистості сучасного вчителя. *Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького. Серія педагогічні науки*. Випуск 165. С. 133-137.
73. Мірошник З. М. Рольова структура особистості вчителя початкових класів: монографія. Харків: ХНПУ, 2011. 306 с.
74. Мірошник З. М. Вивчення семантичного простору рольових позицій учителя початкових класів. *Проблеми сучасної психології, 2013. Вип. 21*. С. 447-458.
75. Мірошник З.М. Модель рольової структури особистості вчителя. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні*

науки: зб. науковий праць. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2010. № 30 (54). С. 116-122.

76. Мірошник З.М. Рольова структура особистості практичного психолога в контексті сучасних психологічних теорій особистості. *Вісник Одеського національного університету ім.І.І. Мечникова*, 2013. Том 18. Випуск 4(30). Психологія. С. 209-213.

77. Мірошник З. М., Маєр Ю. В. Розвиток рольової позиції сучасної жінки шляхом упровадження розвивальної програми. *Габітус*. Одеса. №51, 2023. С.163-167.

78. Мірошник З. М., Михайленко О. Ю., Талаш І. О. Ролеграма як засіб формування рольової структури особистості : наук.-метод. посібник. КДПУ, 2017. 294 с.

79. Михайленко О.Ю. Рольовий підхід до вивчення особистості. *Проблеми сучасної психології*, 2013. Випуск 21. С. 426-435.

80. Михайленко О.Ю. Особистість практичного психолога в рамках рольового підходу. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені Драгоманова М.П*, 2016. Серія 12: Психологічні науки. №3. С.238-244.

81. Михайленко О., Сошина Ю., Психодіагностика рольової компетентності особистості *Перспективи та інновації науки*. №5 (10), 2022. С.116-125.

82. Михайленко О. Ю. Шляхи та засоби розвитку рольової компетентності майбутніх практичних психологів. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди «Психологія»*. №54, 2018. С.174-181.

83. Морозова-Ларіна О. І. Гендерна ідентичність та соціокультурне середовище. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. Праць*, 2013. С. 453-462.

84. Одінцова А. М. Психологічні особливості репрезентації життєвих ролей у свідомості особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01; Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк, 2014. 19 с.



85. Одінцева А. М. Психологічні тенденції особистісних проявів студентів із різними типами життєвих ролей. *Психологічні перспективи*. 2014. Вип. 23. С. 238-251.
86. Одінцева А. М. Побудова семантичного простору при дослідженні репрезентації життєвих ролей у свідомості особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. Херсон. Вип. 2, 2013. С. 20-23.
87. Одінцева А. М. Психолінгвістичні маркери життєвих ролей особистості. *East European Journal of Psycholinguistics*. Lutsk : Lesya Ukrainka Eastern European National University, 2014. Vol. 1, No 2. P. 78- 86.
88. Онлайн-опитування компанії Ipsos. URL: <http://ican.org.ua/bilshist-ukrayinciv-vvazhayut-shcho-rolzhinki-u-suspilstvi-viznachaietsya-slovami-krasata-slabkist>
89. Онлайн-опитування компанії «Рейтинг». URL: [https://ratinggroup.ua/research/ukraine/rol\\_zhenshin\\_v\\_ukrainskom\\_obschestve.html](https://ratinggroup.ua/research/ukraine/rol_zhenshin_v_ukrainskom_obschestve.html)
90. Опитувальник «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс). URL: <http://um.co.ua/14/14-5/14-58142.html>
91. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування. Київ: Либідь, 2004. 573 с.
92. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія професійної комунікації: монографія. Чернівці: Книги - XXI, 2009. 528 с.
93. Панок В. Г. Практична психологія. Теоретико-методологічні засади розвитку : монографія. Чернівці : Технодрук, 2010. 486 с.
94. Плетка О. Т. Гендерні ролі: особливості прояву у драматерапевтичному просторі тренінгу. *Соціально-психологічні особливості професійної діяльності працівників соціальної сфери: виклики сьогодення: матеріали VII Всеукр. наук.- практ. конф.* м. Київ – Мелітополь, 27–29 трав., 2016. Київ: УН-Т «Україна», 2016. С. 74–83.

95. Плетка О. Т. Соціально-психологічні особливості формування гендерних ролей у молоді. *Вісник Чернігівського державного педагогічного ун-ту ім. Т. Г. Шевченка: зб. наук. Праць. (Серія «Психологічні науки»)*, 2006. Т. 2, вип. 41. С. 78–82.
96. Покуль О. Еволюція образу жінки-берегині у вимірі української постмодерної культури. *Вісник ЛНАМ. Серія Культурологія*, 2016. Вип. 29. С. 130–139.
97. Пригунов П. Я. Візуальне виявлення можливого спостереження співробітниками правоохоронних органів у процесі професійної діяльності: навчально-практичний посібник. Київ: Алерта, 2022. 326 с.
98. Пріма Р.М. Формування професійної мобільності майбутнього вчителя початкових класів: монографія. Дніпропетровськ: ІМА-ПРЕС, 2009. С. 101-102.
99. Прукнер Х. Психодрама, соціометрія, рольові ігри: Огляд методу. *Форум психіатрії і психотерапії*. 1999. Т. 1. С. 66-69.
100. Психологічний словник / Авт.-уклад. В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова / За ред. Н. А. Побірченко. Київ: Науковий світ, 2007. 336 с.
101. Рибалка В. В. Теорії особистості у вітчизняній психології: навчальний посібник. Київ: ІПППО АПН України, 2006. 530 с.
102. Родіна Н. В. Гендерний конфлікт у структурі допінгу особистості. *Національна академія педагогічних наук України, Інститут обдарованої дитини, Інститут психології імені ГС Костюка*, 2015. №2. С.18.
103. Розбицька К. М. Особливості психології сучасної жінки-керівника *Політ. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки: тези доповідей XIX Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених і студентів: [у 2-х т.]*. м. Київ, 1-5 квітня 2019 р. Київ: НАУ, 2019. С. 316-318
104. Романець В. А. Історія психології XIX- початку XX століття: навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів, які навчаються за спец.: «Психологія», «Соціологія», «Філософія». Київ : Вища школа, 1995. 614 с.

105. Руденко В. М., Руденко Н. М. Математичні методи в психології. Київ: Академвидав, 2009. 384 с.
106. Сергій Шкарлет МОН виконує зобов'язання в межах міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-vikonuye-zobovyazannya-vmezhah-mizhnarodnoyi-iniciativi-partnerstvo-biarric-z-utverdzhennya-gendernoyirivnosti-sergij-shkarlet>
107. Сметаняк В. І. Дослідження впливу гендерно-рольового конфлікту у жінок на сімейні відносини. *Перспективи та інновації науки*, 2023. С. 785-797.
108. Стюарт Й., Джойнс В. Основи ТА: Транзакційний аналіз: пер. з англ. Київ: ФАДА, ЛТД, 2002. 393 с.
109. Терлецька Л.Г. Рольова гра як засіб формування професійно значущих якостей майбутнього психолога-практика: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.. психол. наук: 19.00.01. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 1997. 15с.
110. Тисячник І. В. Проблема громадянського самовизначення особистості. *Соціальні технології*, 2005. Вип. 26. С. 27-65.
111. Ткалич М. Г., Касьян А. І. Теоретичне обґрунтування рольового конфлікту як особистісного феномену. *Проблеми психології*, 2017. №2 (12). С.155-161.
112. Ткалич М. Г., Зінченко Т. П., Касьян А. І. Гендерно-рольова диференціація та ідентичність особистості: зміст та структура. *Психологічний часопис : науковий журнал*. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Вип. 6, 2020. С. 321 – 333.
113. Ткалич М.Г. Типи гендерної взаємодії персоналу організацій: розробка діагностичного інструментарію. *Проблеми сучасної психології*, 2013. Вип. 22. С. 551-565.
114. Фопель К. Психологічні групи: Робочі матеріали для ведучого: практичний посібник / пер. з нім., 3-є вид. М.: Генеза, 2004. 256 с.

115. Фурман А. В., Гуменюк О. Є. Психологія Я-концепції: Навчальний посібник. Львів, Новий світ-2000, 2006. 360 с.
116. Халік О. О., Косяк Т. С. Взаємозв'язок загальної та рольової самооцінки жінок, їх вплив на стосунки в сімейній системі. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*, 2021. С. 80-86.
117. Хомуленко Б.В. Розвиток функціонально-рольової структури особистості психолога. *Проблеми сучасної психології*, 2015. Вип. 29. С. 706-717.
118. Хомуленко Б. В. Функціонально-рольові особливості особистості психолога. *Вісник Національного університету оборони України*, 2015. №3 (46). С.326-332.
119. Хомуленко Т.Б. Семантичний простір рольових позицій вчителя. *Вісник Одес. нац. ун-ту. Психологія*. Одеса: ОНУ, 2011. Т. 16. С. 170-178.
120. Цвик, О. Зірки згоряють, а ми будемо жити вічно: історія «Пташки» з Тернопільщини. *Суспільне Новини*, 2022. 24 серпня.
121. Чаркіна О. А. Теоретичне обґрунтування програми Тренінгу кар'єрного розвитку для молодих жінок. *Габітус*. Одеса., №32., 2021. С.61-69.
122. Чаркіна О. А. Гапоненко Л.О. Модель рефлексивно-рольового тренінгу материнської комунікації з дітьми в умовах війни. *Наукові перспективи*. №3 (33)., 2023. С.323-328.
123. Чемеринська Д. І. Психологічні детермінанти гендерної ролі жінки керівника. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, 2004. №1(6). С. 155-162.
124. Чуйко О. М. Психологічні особливості самореалізації жінок у ситуації безробіття. *Збірник наукових праць: психологія*, 2019. № 24 С.76-85.
125. Чуйко О. М. Основні напрями подолання гендерно-рольового конфлікту особистості у процесі розвитку кар'єри. *Збірник наукових праць: психологія*, 2019. № 23. С. 50-58.

126. Яценко Т. С. Психологічні основи групової психокорекції. Київ: Либідь, 1996. 264 с.
127. Яценко Т. С. Основи глибинної психокорекції: феноменологія, теорія і практика. Київ: Вища школа, 2006. 382 с.
128. Athey M., Darley J., Personality, roles and social behavior. ed. By W. Ickes & E.S. Knowles. N. Y., etc. : Springer, 1982. 362 p.
129. Apter M. J., Mallows R., Williams S. The development of the motivation style profile. *Personality and Individual Differences*, 1998. V. 24, No 1. P. 7-18.
130. Bem S. L. The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1974. V. 42. – P. 115–162.
131. Berne E. *Games People Play: The Psychology of Human Relationships*. New York : Grove Press, 1964. ISBN 0-345-41003-3.
132. Biddle B.J. Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 1986 V. 12. P. 67-92.
133. Bocian B. F. *Perls in Berlin, 1893–1933: Expressionismus, Psychoanalyse, Judentum*. Wuppertal, 2007.
134. Boulding K. The Role of Conflict in the Dynamics of Society. *Current Research on Peace and Violence*. 1986. Vol. IX. No. 3. P. 98-102.
135. Buss A. H., Briggs S. R. Drama and the self in social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1984. Vol. 47. No 6. p. 1310-1324.
136. Deaux, K., & Lewis, L. L. Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 1984. p. 991–1004.
137. Deutsch M. Constructive Conflict Resolution: Principles, Training and Research. *Journal of Social Issues*. 1994. Vol. 50. No. 1. P. 13-32.

138. Eagly, A. H., Wood, W. Explaining sex differences in social behavior: A meta-analytic perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(3), 1991. p. 306-315.
139. Eagly, A. H., Steffen, V. J. Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 1984. p. 735-754.
140. Erskine Richard G. *Transactional Analysis in Contemporary Psychotherapy*. Karnac Books, 2015. 347 p.
141. Goffman E. *The presentation of self in everyday life*. Publisher: Penguin. London, 1990.
142. Gross N. *Explorations in role analysis: Studies of the school superintendency role*. N.Y.: Wiley, 1958.- 379p.
143. Harre R. *Personality as dramaturgical production*. *11th European Conference on Personality*. Lengerich etc.: Pabst Science Publishers, 2002. P. 76-77.
144. Horner M., *Toward an Understanding of Achievement-related Conflicts in Women*. *Journal of Social Issues*. 28, 1972. P. 157-175.
145. Ickes W. *Personality, roles, and social behavior*. N.Y.,etc.:Springer, 1982. 362 p.
146. Kumar, R. *Good governance in India: Needs and challenges*. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*. 7(4), 2019. P. 679-683.
147. Langley D. *An Introduction to Dramatherapy*. *SAGE Publications*. 2006. 173 p.
148. Maddi S.R. *Personality theories: A comparative analysis*. 5th ed. Chic. (IL): Dorsey Press, 1989. 749 p.
149. Mastercard Index of Women Entrepreneurs. – URL: [https://www.mastercard.com/news/media/1ulpy5at/ma\\_miwe-report-2020.pdf](https://www.mastercard.com/news/media/1ulpy5at/ma_miwe-report-2020.pdf)
150. Maer Y. *Role-based position of a woman in society through the lens of J.S. Mill's and S. de Beauvoir's philosophical ideas: gender inequality issue / X*

*Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання у рамках Міжнародного фестивалю «Світ психології»*. Київ., 2021. С.39-52.

151. Maer Y. The Correlation of the Main Circle of Roles and Career Anchors of the Modern Woman / *Proceedings of the 5<sup>th</sup> International Scientific Congress Society of Ambient Intelligents (ISC SAI 2022)*. Sustainable Development and Global Climate Change., 2022. P.355-362 .

152. Meyer, Paul J. What would you do if you knew you couldn't fail? Creating S.M.A.R.T. Goals. Attitude Is Everything: If You Want to Succeed Above and Beyond. Meyer Resource Group, Incorporated, The, 2003. ISBN 978-0-89811-304-4.

153. Mead G. H. Social consciousness and the consciousness of meaning. *Psychological Bulletin*. V. 7, 1910. P. 397–405.

154. Mead G. Mind, self and society. Chicago, 1966. 435p.

155. Moreno, J. L. Who shall survive? Foundations of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama. Beacon, N.Y. : Beacon House Inc. Cxiv, 1978. 763 p. ISBN 978-9992695722

156. Moreno, J. L. The Autobiography of J. L. Moreno M.D. Moreno Archives, Harvard University, Boston, USA, 1985. 146 p.

157. Parsons T. The social system. Free Press, Glencoe, Ill., 1951. 404 p.

158. Saha A. Role Perception: The Role it Plays. Icfai University Press, *HRM Review*, P. 29–33, February, 2008. URL: <https://ssrn.com/abstract=1106548>.

159. Spence J.T., Helmreich R.L. The attitudes toward women scale: An objective instrument to measure attitude toward rights and roles of women in contemporary society. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 1972. №2. P.66.

160. Shibutani T. Social Processes: An Introduction to Sociology Publisher: iUniverse, 2000. 600 p.

161. Showkat Ahmad Dar, Aadil Ahmad Shairgojri Role of Women in Good Governance. *Journal of Social Science*, 2022. 3(4). P. 648-655

162. Srikanth P. B. Role Perception and Role Performance: Moderating Effect of Competence Mobilization. *Global Business Review*, 2014. Volume 15. Issue 3. P. 531–544.
163. Thomas E.I., Biddl R.J. Role theory. N-Y, Wiley, 1996. 453 p.
164. Turner R. H. Role Change. *Annual Review of Sociology*, 1990. V.16. P. 87–110.
165. Unwomen «ООН ЖІНКИ». URL: <https://www.unwomen.org/en>
166. Van Sell M. Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human relations*, 1981. V.34. p. 43-70.
167. Williams J., Best D. Sex Stereotypes and Intergroup Relations. In: Austin, W.G. and Worchel, S., Eds., *Psychology of Intergroup Relations*, Nelson-Hall Publishers, Chicago, 1986. p. 244-259.



## ДОДАТКИ

## Додаток А

## ОПИТУВАЛЬНИК

## «Рольове поле особистості» (Ю. В. Маєр)

Шановний респонденте! З метою визначення особливостей рольової позиції особистості просимо дати відповіді на запитання опитувальника.

1. Які ролі Ви хотіли б втілювати у власному житті, але поки Вам це не вдається?  _____		3. Які ролі Ви хочете припинити втілювати, але поки Вам це не вдається?  _____	
2.Що позитивного, корисного могло б Вам дати втілення цих ролей?  _____		4.Що негативне, неприємне викликає у Вас втілення ролей, від яких Ви прагнете позбутись?  _____	
5. Запишіть 5 ролей, втілення яких для Вас є найважливішим і складають основу вашого рольового репертуару? Записати можна не лише ті ролі, які Ви виконуєте, а й ті, що бажаєте виконувати.	6. Оцініть у балах (від 1 до 5, де 1-майже не важлива, а 5-особливо важлива) значущість кожної ролі особисто для Вас.	7. Оцініть у балах (від 1 до 5, де 1-майже не вдається втілювати, а 5-втілюю постійно та повною мірою) рівень втілення кожної з 5 вищезазначених ролей?	8. Виокремте ролі, втіленню яких, на Вашу думку, заважають інші ролі. Запишіть їх, вказавши ті ролі, що перешкоджають їх виконанню.
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
9.Назвіть позитивні та негативні відчуття, що виникають у Вас при втіленні тих ролей, які Ви зазначили як найважливіші.  _____			

## РОЗВИВАЛЬНА ПРОГРАМА «ФОРМУВАННЯ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ СУЧАСНОЇ УСПІШНОЇ ЖІНКИ»

### ЗАНЯТТЯ 1. ЗНАЙОМСТВО

Мета: Знайомство учасників групи та налаштування на взаємодію. Створення атмосфери взаємодовіри та прийняття правил роботи в групі.

#### 1. Вступна частина

Тренер: Добрий день, друзі! Сьогодні ми з вами зібрались для того, щоб розглянути та розібрати важливу для кожної з нас тему кар'єрного розвитку сучасної жінки. У кожної з Вас є спільні цілі та інтереси – Ви знаходитеся на шляху кар'єрного зростання та прагнете розширити власний рольовий потенціал, навчитися керувати виконуваними ролями та вміти ефективно досягати поставленої професійної мети.

Прошу відповісти Вас на деякі запитання: Що для Вас означає слово «кар'єра»? Чи згодні Ви з тим, що сучасна українська жінка має можливості та потенціал для досягнення кар'єрного розвитку? Чи ототожнюєте Ви поняття «кар'єра» та «професія»?

#### 2. Вправи «Мене звати...», «Від заняття я очікую...».

Мета: організувати знайомство учасників тренінгу, надати можливість розповісти про себе, висловити свої очікування від заняття.

Учасницям пропонується назвати своє ім'я та вказати унікальний факт про себе, який не знає ніхто з присутніх. Наприклад: «Мене звати... Ніхто не знає про мене, що ... Від даного заняття я очікую».

Запропонована вправа допомагає познайомитись один з одним та створити мінімальне уявлення у кожного про інших учасниць програми.

Відповіді на поставлені питання допомагають створити уявлення про очікування від заняття для кожної з учасниць.

### 3. Мозковий штурм «Правила роботи в групі»

Мета: обговорення правил роботи в групі та їх прийняття учасницями тренінгу.

Обладнання: фліп – чарт або ватман, фломастер.

Тренер повідомляє учасницям основні правила роботи в даній групі. Кожне правило пояснюється, обговорюється з учасницями тренінгу та приймається групою.

*Правила роботи в групі:*

Цінність часу. На заняттях тренінгу існує ліміт часу, якого необхідно дотримуватись кожному. Всім учасницям потрібно бути уважними, не відволікатись від тем обговорення, дотримуватись регламенту та висловлювати свою думку чітко.

Делікатність. Ввічливість, делікатність, взаємоповага сприяють створенню позитивної атмосфери взаємодії, а також збереженню часу. Учасниці мають говорити по черзі, не перебиваючи одна одну та пам'ятати про те, що думка кожного цінна і необхідна для поповнення спільної скарбнички групового досвіду.

Позитив. Кожна з учасниць розвивальної програми має намагатись висловлювати позитивні ідеї, думки для того, щоб робота в групі була продуктивною та сприятливою для досягнення цілей заняття, а також головної мети програми.

Власні думки. Учасницям пропонується позбутись висловів «Багато хто так думає», «Всі говорять», адже такі думки не несуть достовірної інформації і часто можуть не відповідати дійсності чи суперечити власним думкам. Учасниці домовляються користуватись висловлюваннями «від себе», наприклад «Я так думаю», «Мені здається» тощо. Звичайно, можуть виникати ситуації, коли необхідно посилатись на думку іншого. В такому

випадку необхідно вказувати конкретне джерело, людину, на яку покликається учасниця.

Накопичення. Кожна з учасниць програми має власну точку зору та право на висловлювання своїх думок і поглядів. Всі думки, різні відповіді на запитання не заперечують одна одну, а поповнюють скарбничку групового досвіду. Виняток становлять лише ті висловлювання, які можуть принизити або дискримінувати інших учасниць розвивальної програми.

Активність за бажанням. Деякі завдання тренінгу вимагають активної участі деяких учасниць. Бажання до участі висловлюють лише ті учасниці, які готові виконувати запропоновані завдання і пропонувати для цього лише свою кандидатуру.

Конфіденційність. Важливим правилом розвивальної програми є нерозголошення інформації особистого характеру, яку надають учасниці в ході виконання завдань.

Відмова. Кожна з учасниць має право відмовитись від виконання певного завдання розвивальної програми без пояснення причин.

Правило руки. Якщо учасниця має намір висловити власну думку, поділитись інформацією, то сигнал про таке бажання висловлюється мовчки, піднявши руку вгору.

#### 4. Вправа «Оплески»

Мета: дати учасницям групи відпочити та зняти напругу.

Тренер пропонує учасницям розміститись в колі, на стільцях та називає певну якість або вміння. Ті учасниці групи, яким притаманне назване тренером вміння або якість підводяться зі стільця, а інші аплодують їм. Наприклад:

«Підведіться з місця ті, хто вміє кататись на велосипеді».

«Підведіться з місця ті, кому подобається готувати».

«Підведіться з місця ті, хто навчається».

«Підведіться з місця ті, хто має світле (темне) волосся».

«Підведіться з місця ті, кому подобаються овочі».

«Підведіться з місця ті, хто вважає, що наш настрій залежить від нас самих».

### 5. Вправа «Інтерв'ю»

Мета: сприяти подальшому знайомству учасниць між собою.

Учасницям пропонується розділитись парами та дізнатись одна про одну декілька фактів, імітуючи інтерв'ю. Для цього необхідно поставити одна одній декілька запитань та відповісти на ті, що будуть поставлені до них. Після завершення інтерв'ю тренер пропонує кожній із учасниць по черзі представити іншу розповідаючи про те, що змогли дізнатись.

Питання для обговорення:

- Що ви відчували, коли слухали про себе?
- Що ви відчували, коли розповідали про іншу учасницю?
- Які відчуття у вас виникали під час виконання вправи?

### 6. Вправа «Вогник з рук»

Мета: завершити зустріч з відчуттям емоційного піднесення.

Тренер: Візьміться за руки та заплющте очі. Уявіть вогник, який з'являється у ваших грудях. Він теплий, випромінює ніжність та добро, збагачує вас енергією та дарує приємні відчуття. Поступово вогник рухається по вашому тілу та переходить у праву руку, рухаючись до долоні. Подаруйте його тому, хто стоїть праворуч від вас, збагачуючи його любов'ю. Вам же дарує вогник той, хто стоїть ліворуч від вас. Прийміть його, він поступово надходить до ваших грудей, зробіть великий вдих та залиште для себе цей вогник добра. Відкривайте очі.

## ЗАНЯТТЯ 2. МОТИВАЦІЯ ДО УЧАСТІ В ПРОГРАМІ

Мета: Формування інтересу та мотивації учасниць до участі в програмі.

### 1. Вправа «Ступінь включеності в групу»

Мета: визначити ступінь включеності в роботу групи кожного учасника, допомогти комфортному включенню учасників в групу.

Для повноцінної роботи групи обов'язковою умовою є комфортне включення кожної її учасниці у взаємодію. Якщо людина відчуває власну відстороненість від взаємодії з іншими, то не буде отриманий позитивний результат від роботи в групі. Також власні емоції, переживання, енергія учасника будуть зорієнтовані на те, щоб створити «штучний комфорт».

Тренер: Пропоную вам перевірити і побачити наскільки кожна із вас відчуває себе включеною в групу. Це дуже важливо для нас, адже я і кожна людина розуміє як важко та неприємно відчувати себе відстороненою від інших. Зараз я пропоную вам встати зі своїх місць та не розмовляючи вишукуватись в лінію один за одним. Але це потрібно зробити не хаотично. Прошу того, хто відчуває себе цілковито включеною в групу стати поблизу дверей, а того хто відчуває себе відстороненою або не включеною – біля протилежної стіни кімнати. Інших учасниць я прошу розподілитись по лінії від одного учасника до іншого, відповідно до того, яку ступінь включеності в групу ви зараз відчуваєте. Озирніться навколо себе та погляньте на те, як саме вишикувалась наша група. Тепер я хотіла б, щоб кожна із вас сказала чому саме ви обрали своє місце, що спонукало вас зайняти саме це місце і як ви ставитесь до рішення інших учасників. Чи виявився результат вправи для вас несподіваним?

Питання для обговорення:

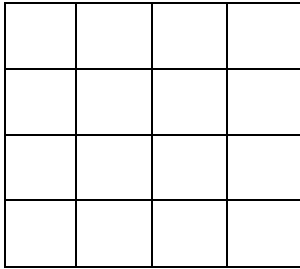
- Хто з вас відчуває себе слабо включеною в групу?
- Що заважає вам відчувати себе більш включеною?
- Що ви самі можете зробити для того, щоб повніше включитися в роботу групи?

Яким чином вам можуть в цьому допомогти інші учасники?

## 2. Вправа «30 квадратів»

Мета: продемонструвати учасникам групи важливість розвитку уміння дивитись та бачити.

Обладнання: малюнок квадратів.



Тренер: Пропоную вам поглянути на малюнок. Ви бачите, що на ньому зображений великий квадрат, в якому знаходяться маленькі квадрати. Погляньте уважно та спробуйте визначити скільки квадратів ви бачите на цьому малюнку?

Учасниці відповідають на поставлене питання та, орієнтуючись на інші відповіді, розуміють, що єдиного правильного серед вказаних відповідей може і не бути. Завдяки даній вправі учасниці розуміють, що необхідно правильно обирати фокус зору та бачити об'єм малюнка. В малюнку нараховується всього 30 квадратів: 16 маленьких, 9 зі стороною з двох квадратиків, 4 за стороною з трьох квадратиків та великий квадрат.

За результатами проведеної вправи можна зробити висновок, що іноді людина лише дивиться, але не бачить. В будь-якому предметі (або явищі) ми можемо побачити не одну його характеристику, аспект, а декілька. Важливо розвивати в собі вміння знаходити ці характеристики в явищах та речах, що оточують нас не тільки в повсякденному житті, а й в процесі кар'єрного розвитку.

Поняття «кар'єра» виступає одним із прикладів такого явища. Кар'єру кожен із нас може розглядати з різних точок зору, надаючи йому власні характеристики.

### 3. Вправа «Емоції»

Мета: дати учасникам групи відпочити та зняти напругу.

Обладнання: м'яч.

Тренер пропонує учасникам стати в коло обличчям одна до одної. Тренер бере в руки м'яч та легко кидає його одній із учасниць говорячи при цьому будь-яку емоцію або почуття. Завдання учасниці, в руках якої опинився м'яч, навести приклад ситуації, під час якої в неї виникає це почуття. Після цього м'яч передається іншій учасниці, назвавши при цьому іншу емоцію або почуття. Наприклад: щастя, відчай, здивування, цікавість, сумнів тощо. Бажано, щоб за час виконання цієї вправи м'яч опинився в руках кожної з учасниць.

За бажанням вправу можна повторити, при цьому змінити умови. М'яч слід передавати учасникам наводячи приклад ситуації. Учасниця, в руках якої опиняється м'яч, говорить, яка саме емоція в неї виникає в наведеній ситуації. Наприклад: підвищення на роботі, відвідування ресторану, землетрус, черга в магазині тощо.

#### 4. Вправа «Реклама»

Мета: розвивати уміння рекламування будь-яких товарів та послуг; навчатись презентації та толерантному спілкуванню.

Обладнання: мішечок з різними речами, товарами (сорочка, краватка, квиток на концерт тощо).

Тренер пропонує учасникам обрати наосліп будь-який з товарів у мішечку. Це може бути краватка або використаний квиток на концерт, посуд або дитяча іграшка. Учасникам пропонується уважно розглянути обраний товар та презентувати іншим його так, щоб хтось із них виявив бажання придбати саме цей товар, який початково здається зовсім непотрібним.

Після рекламування всіх товарів тренер ініціює обговорення вправи, фокусуючи увагу на тому, наскільки ефективними є емоційні висловлювання про товар або послугу для того, щоб інші люди виявили бажання його придбати. Важливим аспектом також є те, що дублювання вже існуючих



рекламних слоганів виявляється малоефективним та недоречним, адже не викликає бажання придбати рекламований товар.

Питання для обговорення:

- Чи легко було виконувати вправу?
- Що виявилось найважчим?
- Що ви відчуваєте після виконання вправи?
- Які висновки для себе ви можете зробити після виконання вправи?

### 5. Рефлексія

Мета: закріпити сформовані на занятті навички, дати можливість кожній учасниці висловити свою думку.

- Які емоції супроводжували вас під час заняття?
- З якими емоціями ви завершуєте заняття?
- Чи здійснилися ваші очікування?
- Що вам сподобалось на занятті? Що викликало труднощі?

Прощання з учасницями. Тренер дякує всім учасницям за участь в занятті та пропонує бажаючим це також зробити.

## ЗАНЯТТЯ 3. КАР'ЄРА ТА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

Мета: розкрити сутність понять «професія», «кар'єра», «кар'єрне зростання»; формувати в учасниць мотивацію до участі в програмі та теоретично обґрунтувати особливості кар'єри та кар'єрного розвитку.

### 1. Вступне слово

Тренер: Сьогодні наше заняття можна назвати науковим або теоретичним. Ми розглянемо з вами особливості визначення поняття «кар'єра» та «кар'єрний розвиток» в науковій літературі. Проаналізуємо різні підходи до вивчення кар'єри та ознайомимось з її видами і типами. Також ознайомимось з особливостями стратегій кар'єри для ефективного її планування. Я пропоную підготувати вам записники та ручки для того, щоб

нотувати надану інформацію і в подальшому мати можливість вільно оперувати поняттями, які я вам надаватиму.

## 2. Лекція «Кар'єра та кар'єрний розвиток».

Мета: розкрити сутність понять «кар'єра», «кар'єрне зростання»; розглянути види і типи кар'єри; проаналізувати стратегії кар'єри.

Поняття «кар'єра» трактується як успішне просування людини у професійній, суспільній, науковій або іншій діяльності. На сучасному етапі розвитку суспільства кар'єрний розвиток залежить від наполегливості спеціаліста, покладених зусиль та його кваліфікації. На здійснення кар'єрного зростання впливають власні мотиви та цінності, прагнення до успіху та індивідуальні здібності особистості.

Сучасне суспільство розглядає людину, яка будує власну кар'єру, як таку, що має орієнтацію на саморозвиток, реалізацію свого професійного та інтелектуального потенціалу. Помітно згасає негативний відтінок поняття «кар'єра» та ототожнюється із прагненням особистості у досягненні певного соціального статусу і відповідного рівня життя.

Вивчаючи аспекти та умови кар'єрного розвитку особистості, слід звернути увагу на поняття «кар'єра», «професійна діяльність». У психології при вивченні феномена «кар'єра» звертають велику увагу саме на поетапність індивідуального розвитку у досягненні поставлених задач, на дослідження впливу індивідуально-психологічних чинників на кар'єрний розвиток (мотивація, рівень домагань, ціннісні орієнтації, рівень сформованості професійної ідентичності, цілепокладання, вольові якості), психологічні механізми досягнення кар'єри. На сучасному етапі розвитку психологічної науки, кар'єру вже не розглядають, як роботу, працю, зайнятість. Кар'єра розглядається у широкому розумінні, як уся динаміка трудового життя та пов'язаного із ним соціального статусу особистості. Широке тлумачення кар'єри як загальної схеми життя, містить не лише

просування, але і всі інші важливі зміни життєвого шляху, у яких відображені ціннісні пріоритети особистості.

Аналіз запропонованих словникових визначень поняття «кар'єра» дозволяє розкрити різноманітність уявлень про даний феномен. Поняття «кар'єра» походить від латинського *carrus* – візок, віз; у перекладі з французької *carrier* – успішне просування суспільної, наукової або іншої діяльності; іноді – певний рід занять, професія; італійське значення *carrier* – біг, життєвий шлях. В одинадцятитомному словнику української мови, виданому під керівництвом академіка І. Білодіда, «кар'єра» трактується як «швидке, успішне просування в службовій, суспільній, науковій та ін. діяльності; досягнення слави, вигоди тощо». В психологічних словниках «кар'єризм» визначається як егоїстичне прагнення до успіху в певній діяльності та посадовому просуванні, пов'язане воно з мотивацією досягнення. Поняття «кар'єра» розглядається як результат професійного чи посадового становища в житті особистості, як послідовність професійних ролей, статусів та видів діяльності в житті людини та успішне просування ступенями професійної, соціальної, посадової чи іншої ієрархії, де серед інших значень, на перше місце виведено поняття кар'єри як «просування в будь-якій діяльності». Часто кар'єру описують як трудову діяльність особистості протягом життя, тобто діяльність, що здійснюється в рамках певної обраної професії і представляє собою послідовність пов'язаних між собою видів роботи для досягнення поставлених професійних цілей.

Не можемо не звернути увагу на дослідження американського психолога Д. Сьюпера. Він розглядає кар'єру з кількох точок зору: з економічної точки зору, кар'єра – послідовність певних позицій, які займає особистість у майновій ієрархії та вимірюється рівнем доходу, який приносить та чи інша діяльність; з соціологічної – послідовність ролей виконуваних особистістю, у яких природа, характер кожної ролі, спосіб виконання та ситуація, у якій ця роль виконується, має певне відношення до характеру попередньої та наступної ролі, відбиваючи соціальну мобільність

людини; з психологічної точки зору, кар'єра також розглядається як серія виконуваних особистістю ролей, вибір яких та успіх у їх виконанні детерміновані частково установками, інтересами, цінностями, потребами, частково попереднім досвідом та очікуваннями в майбутньому. У своїх дослідженнях Д. Сьюпер пов'язав успішну кар'єру з успішним самовизначенням. У своїй теорії він виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя та цінностей: стабільна кар'єра, звичайна кар'єра, нестабільна кар'єра та кар'єра з множинними пробами. Стабільна кар'єра характеризується просуванням, навчанням у єдиної постійній професійній діяльності. Звичайна кар'єра вважається найпоширенішою і збігається з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи. Нестабільна кар'єра характеризується двома або декількома пробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері. Кар'єра із множинними пробами – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом всього життя.

В сучасній науковій літературі зберігаються два головні принципи кар'єрного зростання: вертикальний та горизонтальний типи кар'єри.

Вертикальною кар'єрою прийнято вважати просування особистості від нижчої посади до вищої, з відповідним підвищенням посадового статусу та матеріального забезпечення. Як правило, кар'єрне зростання відбувається в одній і тій самій компанії або в тій же сфері діяльності. Але, як зауважують науковці, помилково вважати, що горизонтальна кар'єра є єдиним можливим способом кар'єрного зростання.

Горизонтальною кар'єрою вважають розширення відповідальності, підвищення компетентності особистості, ускладнення повноважень, оволодіння суміжними спеціальностями, зміну роботодавця задля підвищення заробітної плати. До горизонтального зростання відносять підвищення розрядів працівників, присвоєння наукових ступенів.

Відповідно до двох описаних типів кар'єрного зростання американський дослідник М. Драйвер виокремлює наступні види кар'єри:

- Лінійна кар'єра. Передбачає вибір особистістю певної галузі трудової діяльності, в якій поступово вона просувається кар'єрною драбиною.
- Стабільна кар'єра. Особистість обирає певну сферу професійної діяльності та впродовж життя слідує саме цій сфері, удосконалюючи свої навички та підвищуючи майстерність, але не прагне до підвищення посадового статусу.
- Спіральна кар'єра. Такий вид кар'єри характерний для людей, які обирають певну сферу професійної діяльності та впродовж декількох років слідують її траєкторії, розвивають власні навички та здібності. Через деякий час особистість втрачає інтерес до цієї діяльності та обирає нову сферу, де з самого початку починає власний професійний розвиток.
- Короткочасна кар'єра. Такий вид кар'єри характеризує особистість, яка постійно та швидко змінює власну сферу професійної діяльності, часто не досягаючи в ній певних навичок та компетентностей. Такий тип кар'єри притаманний частіше некваліфікованим та недисциплінованим працівникам.
- Платоподібна кар'єра. В даному виді кар'єри людина показує себе кваліфікованою та гідною певного підвищення, яке вона отримує. Однак з часом досягає певного рівня в кар'єрній драбині, вище якого не може (або не має бажання) розвиватись та залишається на ньому до завершення своєї трудової діяльності.
- Низхідна кар'єра. Під час низхідної кар'єри впродовж деякого часу людина показує свої професійні якості, що веде до підвищення посадового статусу. Після чергового підвищення, в силу деяких обставин (хвороба, зловживання шкідливими речовинами), людина втрачає свої професійні якості та поступово повертається на початок власного кар'єрного розвитку.

В свою чергу О. Г. Молл пропонує власну типологію кар'єр особистості:

Таблиця 1

## Типологія кар'єр (за О. Г. Молл)

№	Тип кар'єри	Параметри класифікації			
		Швидкість просування	Послідовність займаних посад	Перспективна орієнтація	Особистісний смисл просування
1	Супер-авантюрна	Дуже висока	Пропуск значної кількості проміжних ступенів	Подальше швидке просування	Влада, розширення сфери впливу
2	Авантюрна	Достатньо висока	Пропуск двох посадових рівнів	Подальше швидке просування	Розширення сфери впливу, самоствердження
3	Традиційна (лінійна)	Визначається здібностями робітника	Поступове просування вгору, іноді з нетривалим пониженням на посаді.	Освоєння необхідних знань, умінь, навичок, накопичення досвіду взаємодії з людьми та впливу на них	Подальше поступове просування
4	Послідовно кризова	Відповідає швидкості змін	Можливий тимчасовий низхідний рух	Боротьба за збереження займаної позиції	Реалізація особистих інтересів
5	Прагматична (структурна)	Відповідає найпростішим способам вирішення кар'єрних задач	Переміщення здійснюються в рамках одного і того ж рівня управління	Збереження займаної позиції	Реалізація особистих інтересів
6	Кар'єра, що відбуває	«Нульова»	Кар'єра завершена	Утримання займаної позиції	Реалізація особистих інтересів
7	Перетворююча	Висока	Просування вгору як поступове, так і стрибкоподібне в нових галузях чи сферах виробництва	Подальше просування	Вирішення складних соціально-значущих проблем, реалізація нових ідей

8	Еволюційна	Відповідає швидкості росту організації	Відповідає можливостям, що надаються організацією	Подальше просування	Поєднання громадських та особистих інтересів
---	------------	--	---	---------------------	--

Отже, можемо говорити про те, що багато науковців кар'єру та кар'єрне зростання особистості, її професійний успіх також пов'язують із формуванням відповідної професійної Я – концепції.

Як ми бачимо, на сучасному етапі розвитку психологічної науки помітно набуло популярності дослідження феномену «кар'єра» як важливого показника розвитку особистості. У більшості наукових досліджень кар'єра розглядається у нерозривному зв'язку із трудовою діяльністю, що тісно пов'язана із життєвим шляхом людини. Кар'єру розглядають як результат індивідуальної активності суб'єкта, а підґрунтям досягнення кар'єрних цілей виступають усвідомлені ним цілі.

### 3. Круглий стіл.

Мета: обговорити отриману інформацію та висловити власні думки; проаналізувати поінформованість учасниць та відповісти на запитання, які виникли в процесі лекції.

Тренер пропонує учасницям обговорити інформацію, яка їм була надана під час лекції. Учасниці висловлюють власні почуття та думки, виходячи з наданої інформації. Тренер ініціює діалог, залучаючи до нього якомога більшу кількість учасниць, ставить запитання до них та відповідає на запитання учасниць, пояснює ту інформацію, яка виявилась незрозумілою, недоступною або суперечною (викликала протилежні думки учасниць програми).

### 4. Роз'яснення завдання учасницям до наступного заняття.

Мета: роз'яснити завдання для учасниць до наступного заняття програми; надати інформацію про особливості пошуку інформації.

Тренер пропонує учасницям підготувати до наступного заняття власний виступ з теми «Кар'єра. Кар'єрне зростання» та представити його для всіх учасниць програми. Важливо використовувати наукові джерела та перевірені і підтвержені результати дослідження. Учасниці можуть підготувати свій виступ у будь-якому зручному для них форматі та використовувати різні методи – лекції, представлення презентації та таблиць, практичні заняття, вікторини та ін.

#### 5. Вправа «Прощання»

Мета: завершити заняття у стані емоційного піднесення; створити позитивну атмосферу від заняття.

Тренер пропонує учасницям стати в коло та подивитись одна на одну. Після цього заплющити очі та висловити власні почуття від проведеного заняття у трьох словах. Після висловлення всіх учасниць тренер пропонує кожній із них трьома словами побажати щось учасницям програми та завершує заняття своїми побажаннями до них.

### ЗАНЯТТЯ 4. КАР'ЄРА ТА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ. САМОСТІЙНИЙ ПОШУК ІНФОРМАЦІЇ ТА ОПРАЦЮВАННЯ ДЖЕРЕЛ

Мета: Представити результати самостійних пошуків учасниць наукової інформації з проблеми кар'єри та кар'єрного розвитку. Проаналізувати отриману інформацію. Сформувати власне бачення поняття «кар'єра» та особливостей кар'єрного розвитку.

#### 1. Вступне слово.

Тренер: Сьогодні ми розглянемо всі презентації досліджень учасниць програми. Всі ви опрацьовували наукові джерела в пошуках інформації особливостей кар'єри та кар'єрного зростання, фільтрували велику кількість інформації та відбирали те, що, на ваш погляд, є головним у вивченні проблеми кар'єри та готувались до власних виступів. Ви продумували свої



виступи, планували презентації власних досліджень, що вже є великим досягненням. Я пропоную перейти до безпосередньої презентації вашої роботи та заслухати виступи всіх учасниць. Важливо уважно слухати кожну учасницю та, якщо у вас виникають запитання або суперечливі думки, занотовувати їх, щоб після виступу ви мали змогу поставити ці запитання до доповідачки.

## 2. Презентації результатів пошуку інформації учасницями.

Мета: заслухати виступи учасниць програми; обговорити надану інформацію; розширити власні уявлення про кар'єру та кар'єрне зростання.

## 3. Мозковий штурм.

Мета: обговорити отриману інформацію та висловити власні думки; проаналізувати поінформованість учасниць та відповісти на запитання, які виникли в процесі презентації власних досліджень.

Тренер пропонує учасницям сісти в коло та ініціює діалог між ними стосовно представленої на занятті інформації. Учасницям пропонується обговорити доповіді та прийти до висновків щодо визначення понять «кар'єра» та «кар'єрне зростання», визначити їх особливості та важливість розуміння даних понять під час побудови власної кар'єри.

Питання для обговорення:

- Яка інформація від сьогоднішніх доповідей була для вас новою?
- Чи корисною виявилась для вас інформація інших учасниць? Яка саме?
- Чи потрібне розуміння наукового визначення понять «кар'єра» та «кар'єрне зростання»?

## 4. Вправа «Прощання».

Мета: завершити заняття у стані емоційного піднесення; створити позитивну атмосферу від заняття.

Тренер пропонує учасникам стати в коло та подивитись одна на одну. Після цього тренер просить кожну з учасниць висловити слова вдячності іншим за надану інформацію.

## ЗАНЯТТЯ 5. РОЛЬ. РОЛЬОВА ПОЗИЦІЯ. РОЛЬОВА ПОВЕДІНКА.

Мета: Ознайомити учасниць з рольовим підходом до вивчення особистості. Розкрити сутність понять «роль», «рольова позиція» та рольова поведінка». Сприяти заохоченню до самостійного пошуку наукової інформації.

### 1. Вступне слово

Тренер: Сьогодні наше заняття можна також назвати науковим або теоретичним. Ми розглянемо з вами особливості визначення поняття «роль», «рольова позиція» та «рольова поведінка» в науковій літературі. Проаналізуємо різні підходи до вивчення рольової теорії особистості та визначимо важливі поняття даної теорії. Я пропоную підготувати вам записники та ручки для того, щоб нотувати надану інформацію і в подальшому мати можливість вільно оперувати поняттями, які я вам надаватиму.

### 2. Лекція «Роль. Рольова позиція. Рольова поведінка».

Мета: дослідити особливості рольової теорії особистості; розкрити сутність понять «роль», «рольова позиція», «рольова поведінка».

Для розуміння та аналізу структури особистості важливою також є теорія соціальних ролей Д. Міда. Дж. Мід виділяє в системі "Я" дві підсистеми: "І" і "Ме". "Ме" - це властива даному індивіду сукупність установок "інших", цінностей і норм співтовариства. "Ме" - це те, як індивіди бачать себе очима інших індивідів і як вони засвоюють ці узагальнені уявлення про себе. "І", навпаки, має автономний, самоцінний характер, означає представлення індивідом самого себе, так би мовити,

"самопредставлення" і виступає як його самість. Суть теорії Д. Міда полягає в тому, що кожна людина бере на себе та на протязі всього свого життя і відіграє певні ролі, взаємодіючи з іншими людьми. На думку Д. Міда, засвоєними та вміло виконуваними людиною соціальними ролями визначається структура її особистості. Ролі, які людина найчастіше виконує стають для неї типовими, характерними для цієї людини, які вона виконує в різноманітних життєвих ситуаціях, і визначають людину як цілісну особистість.

Не можемо не згадати проект німецького психолога Ф. Лерша, в якому описаний синтез двох вимірів психологічної структури особистості. Він запропонував поєднання соціальнопсихолого-індивідуального і діяльнісного планів особистості у вигляді двовимірної горизонтально-вертикальної схеми. Далі Г. С. Костюк, підтримавши проект Лерша, зазначав, що особистість необхідно розглядати як складну систему, в якій диференціюються психологічні властивості, які, в свою чергу, розвиваються в кожній людині під впливом різноманітних соціальних факторів, взаємодії між людьми, спільної діяльності та спілкуванні. З цього можна зробити висновок, що кожен окрему особистість можна вважати «системою систем».

Серед багатьох класифікацій характеристик особистості важлива роль відводиться саме виконуваним ролям. Взагалі роль – це спосіб поведінки людини, який залежить від її статусу та позиції в суспільстві. Кожна людина має свій власний набір ролей ситуацій міжособистісної взаємодії, соціальних функцій. Широкий репертуар ролей може бути притаманний особистості тоді, коли вона має багатий соціальний та емоційний досвід. Таким чином, під час спілкування психолога та клієнта, виникає відповідна емоційна реакція в залежності від виконання ними конкретних соціальних ролей та функцій, залежно від статусу та позиції, яку вони займають у процесі відповідної взаємодії.

Поняття «роль» у психологію було введене відомим американським соціальним психологом, автор теорії ролей Д. Мідом. На його думку

розвиток особистості відбувається у процесі розігрування нею певного спектру ролей. Він зазначав, що у процесі міжособистісного спілкування суб'єкт відіграє різні ролі, а особистість об'єднує у собі різноманітні соціальні ролі, які постійно на себе приймає. Так Д. Мід зазначав, що основним механізмом і структурою особистості являється її рольова сутність.

У психологічній науці виділяють декілька типів ролей. Серед них виокремлюють соціальні ролі, які визначаються місцем індивіда в системі соціальних відносин. Це поведінка людини за певними нормами, притаманними даному суспільству, що відповідають очікуваннями представників цього ж суспільства. Не зважаючи на певні вимоги суспільства до виконання ролей, людина може змінювати свою поведінку у широкому діапазоні, тим самим проявляючи свої індивідуальні особливості. Міжособистісні ролі визначаються місцем суб'єкта в міжособистісних стосунках. Виділяють також статеві (гендерні) ролі. Вони характеризуються розподілом прав, обов'язків і видів діяльності людини залежно від статевої належності в умовах певної культури. Деякі автори відокремлюють спеціальні та дифузні ролі. У спеціальних ролях взаємини будуються на основі особливих чітко визначених цілей: вчитель, який вчить своїх учнів читати, писати тощо. Активність осіб, що виконують дифузні ролі, навпаки, не має спеціальної направленості діяльності: мама, яка хоче знати про дитину все (здоров'я, настрої, успіхи у навчанні, інтереси, смаки, коло друзів).

Активні ролі зумовлені конкретною соціальною ситуацією та виконуються в даний момент часу (учень на уроці; вчитель у класі); латентні не проявляються в актуальній ситуації хоча суб'єкт є носієм даної ролі (вчитель вдома). Кількість латентних соціальних ролей у кожної людини досить значна, у зв'язку з тим, що кожен з нас, як правило, входить у різноманітні соціальні групи, в яких одночасно знаходитись не може. Крім того, відокремлюють ролі ігрові (форми поведінки, які передбачаються людині, що виконує ту чи іншу роль у грі) та ролі групові (соціальні ролі, які бере на себе людина, або їй відводить цю роль соціальна група, членом якої

вона є). Поняття «роль» стало для психологів і соціологів центральним. Американський вчений Т. Шибутані вважав достатнім розглянути поняття «конвенціональна роль» як уявлення про шаблон поведінки, яка очікується від людини в даній ситуації, якщо відома позиція, яку вона займає в соціальній дії.

Поняття рольової структури особистості у психології розглядається як сукупність моделей поведінки, пов'язаних із функціями суб'єкта діяльності у системі взаємодії (П. П. Горностай, З. М. Мірошник, І. В. Гордієнко-Митрофанова, Б. В. Хомуленко). Виходячи із розуміння ролі як моделі поведінки, рольовий підхід дозволяє розглядати особистість цілісно, враховуючи багатогранність зв'язків з навколишнім світом.

Становище, яке особистість займає в певній взаємодії з іншими людьми, тимчасовий стан, спосіб мислення та ставлення до оточуючих людей або подій, називають позицією. Позиція особистості – це складна система відношень особистості, установок і мотивів, якими вона керується в своїй діяльності, цілей і цінностей, на які спрямована ця діяльність. Позиція особистості формується та розвивається під впливом її досвіду і для реалізації власної потреби у самовираженні людина виражає свою власну позицію, відстоюючи її та відображаючи у власній діяльності, вчинках.

Виходячи із особливостей поняття «позиція» можемо говорити про те, що рольова позиція особистості – це характер виконуваних ролей особистості, що формується внаслідок власних установок, принципів і цінностей та є активним виявом свідомості. Виконання певних ролей окремою особистістю є індивідуальним, неповторним, на що впливає її рольова позиція. Це зумовлює різноманітність у розумінні та виконанні однієї і тієї ж ролі різними людьми.

Рольова поведінка – це соціальна функція особистості. Це та поведінка, якої очікують від людини оточуючі. Вона обумовлюється її статусом або ж позицією у структурі міжособистісних відносин. Рольова поведінка – це насамперед складна структура, що включає в себе безліч граней. Головну

модель цієї поведінки задає суспільство, в якому живе людина. Крім цього, у нього є власне сприйняття особистих вчинків і дій. І третя грань структури - реальна поведінка конкретного індивідуума.

Рольова теорія особистості визначає соціальну поведінку особистості двома основними поняттями: «соціальний статус» та «соціальна роль». Соціальний статус означає конкретну позицію індивіда у соціальній системі, що передбачає певні права та обов'язки. Людина може мати кілька статусів – при народженні, набутий (у процесі становлення особистості), професійно-посадовий, причому останній, зазвичай, є основою головного статусу, що визначає становище людини у суспільстві, у групі. Під соціальною роллю розуміють сукупність дій, які має виконати людина, що володіє конкретним статусом у соціальній системі. Соціальні ролі особистості розглядаються у трьох планах: соціологічному – як система рольових очікувань, тобто задана суспільством модель ролі, що має велике значення для формування особистості людини та оволодіння нею соціальними ролями; у соціально-психологічному – як виконання ролі та реалізація міжособистісної взаємодії; у психологічному – як внутрішня чи уявна роль, яка завжди реалізується у рольовій поведінці, але певним чином на неї впливає. Роль сприймається як очікування, вид діяльності, поведінка, уявлення, стереотип, соціальна функція і навіть набір певних норм.

### 3. Круглий стіл.

Мета: обговорити отриману інформацію та висловити власні думки; проаналізувати поінформованість учасниць та відповісти на запитання, які виникли в процесі лекції.

Тренер пропонує учасницям обговорити інформацію, яка їм була надана під час лекції. Учасниці висловлюють власні почуття та думки, виходячи з наданої інформації. Тренер ініціює діалог, залучаючи до нього якомога більшу кількість учасниць, ставить запитання до них та відповідає на запитання учасниць, пояснює ту інформацію, яка виявилась незрозумілою,

недоступною або суперечною (викликала протилежні думки учасниць програми).

#### 4. Роз'яснення завдання учасникам до наступного заняття.

Мета: роз'яснити завдання для учасниць до наступного заняття програми; надати інформацію про особливості пошуку інформації.

Тренер пропонує учасникам підготувати до наступного заняття власний виступ з теми «Роль. Рольова позиція. Рольова поведінка» та представити його для всіх учасниць програми. Важливо використовувати наукові джерела та перевірені і підтвержені результати дослідження. Учасниці можуть підготувати свій виступ у будь-якому зручному для них форматі та використовувати різні методи – лекції, представлення презентації та таблиць, практичні заняття, вікторини та ін.

#### 5. Вправа «Прощання»

Мета: завершити заняття у стані емоційного піднесення; створити позитивну атмосферу від заняття.

Тренер пропонує учасницям стати в коло та подивитись одна на одну. Після цього заплющити очі та висловити власні почуття від проведеного заняття у трьох словах. Після висловлення всіх учасниць тренер пропонує кожній із них трьома словами побажати щось учасницям програми та завершує заняття своїми побажаннями до них.

### ЗАНЯТТЯ 6. РОЛЬ. РОЛЬОВА ПОЗИЦІЯ. РОЛЬОВА ПОВЕДІНКА. САМОСТІЙНИЙ ПОШУК ІНФОРМАЦІЇ ТА ОПРАЦЮВАННЯ ДЖЕРЕЛ

Мета: Представити результати самостійних пошуків учасниць наукової інформації особливостей рольової теорії особистості. Проаналізувати отриману інформацію. Сформувати власне бачення поняття «роль», «рольова позиція» та «рольова поведінка».

### 1. Вступне слово.

Тренер: Сьогодні ми розглянемо всі презентації досліджень учасниць програми. Всі ви опрацьовували наукові джерела в пошуках інформації про особливості рольової теорії особистості, розкриваючи, зокрема, поняття «роль», «рольова позиція» та «рольова поведінка», фільтрували велику кількість інформації та відбирали те, що, на ваш погляд, є головним у вивченні даної проблеми та готувались до власних виступів. Ви продумували свої виступи, планували презентації власних досліджень, що вже є великим досягненням. Я пропоную перейти до безпосередньої презентації вашої роботи та заслухати виступи всіх учасниць. Важливо уважно слухати кожную учасницю та, якщо у вас виникають запитання або суперечливі думки, занотовувати їх, щоб після виступу ви мали змогу поставити ці запитання до доповідачки.

### 2. Презентації результатів пошуку інформації учасницями.

Мета: заслухати виступи учасниць програми; обговорити надану інформацію; розширити власні уявлення про «роль», «рольову позицію» та інші поняття рольової теорії особистості.

### 3. Мозковий штурм.

Мета: обговорити отриману інформацію та висловити власні думки; проаналізувати поінформованість учасниць та відповісти на запитання, які виникли в процесі презентації власних досліджень.

Тренер пропонує учасницям сісти в коло та ініціює діалог між ними стосовно представленої на занятті інформації. Учасницям пропонується обговорити доповіді та прийти до висновків щодо визначення понять «роль», «рольова позиція» та «рольова поведінка», визначити їх особливості.

Питання для обговорення:

- Яка інформація від сьогоднішніх доповідей була для вас новою?



- Чи корисною виявилась для вас інформація інших учасниць? Яка саме?
- Що дає вам наукове визначення понять «роль» та «рольова позиція»?

#### 4. Вправа «Прощання».

Мета: завершити заняття у стані емоційного піднесення; створити позитивну атмосферу від заняття.

Тренер пропонує учасницям стати в коло та подивитись одна на одну. Після цього тренер просить кожну з учасниць висловити слова вдячності іншим за надану інформацію.

### ЗАНЯТТЯ 7. КАР'ЄРА ТА ВЛАСНИЙ УСПІХ

Мета: визначення головних цілей у кар'єрному зростанні. Виявлення цінностей кар'єри.

#### 1. Вправа «Привітання»

Мета: підготовка учасниць групи до спільної роботи; позитивне налаштування на продуктивну роботу.

Учасницям пропонується встати та взяти один одного за руки. Починаючи від однієї з обраних учасниць поступово вони мають стискати руки наступній учасниці, по ланцюжку. В той момент, як одна із учасниць відчуває потиск – вона «передає» цей потиск наступній. Тренер стає обличчям до всіх учасників та засікає час від потиска першого до останнього учасника. Вправу повторюють 2-3 рази, щоб швидше імпульс пройшов по колу, тоді це вважатиметься кращим результатом.

#### 2. Вправа «Асоціації з кар'єрою»

Мета: розкути учасниць групи; створити позитивний емоційний фон; налаштувати на творчу роботу; активізувати раніше отримані знання.

Обладнання: ватман, маркери, м'яч.

Одна з учасниць стає в коло з інших учасниць та будь-якій із них передає м'яч, називаючи при цьому свою асоціацію, пов'язану з поняттям «кар'єра». Учасниця ловить м'яч, стає в коло та називає свою асоціацію із поняттям «кар'єра» та передає м'яч наступній. Черга передається довільно, за власним бажанням кожного.

Тренер в цей час на ватмані фіксує всі асоціації, які були названі учасницями, накопичуючи «банк асоціацій». Головна мета завдання – зібрати як можна більший «банк асоціацій» з поняттям «кар'єра».

Всі асоціації, запропоновані учасницями, узагальнюються та обговорюються.

Питання для обговорення:

- Що спільного в запропонованих асоціаціях?
- Як запропоновані асоціації можна згрупувати?
- Наскільки, на вашу думку, сучасні уявлення про кар'єру відрізняються від тих, що панували 5-10-15 років тому?
- Що за цей час змінилось для кар'єри жінки?

### 3. Вправа «Інтерв'ю»

Мета: формувати уміння професійної діяльності для досягнення кар'єрного зростання; рефлексія бар'єрів та труднощів у процесі кар'єрного розвитку.

Учасницям пропонується перелік професій, які в даний період часу є найбільш затребуваними в Україні. Кожна з учасниць обирає одну професію з цього переліку, знайомиться з обов'язками даної професії та уявляє себе успішним професіоналом у даній сфері професійної діяльності, але через 5 років.

Вигадавши власну історію кар'єрного розвитку учасниця готується її презентувати перед всією групою. Кожна учасниця виступає із власною історією, ділиться труднощами та їх подоланням у досягненні своєї мети, основними етапами становлення, які проходила. Інші учасниці групи

виступають кореспондентами, журналістами на прес-конференції і мають можливість поставити доповідачці будь-які питання, що стосуються її кар'єрного розвитку.

Після завершення вправи всі учасниці діляться своїми емоціями і почуттями, які у них виникали як у ролі доповідачки та успішного професіонала, так і в ролі кореспондента.

#### 4. Вправа «Кіт Ненсі»

Мета: продемонструвати, що від сприйняття проблеми окремою людиною залежить спосіб її вирішення.

Тренер розповідає учасникам наступну історію:

«У Ненсі була маленька сіра кішечка, яку вона щиро любила. Одного дня до Ненсі в гості прийшов її друг Оскар, якому дуже сподобалась кішка Ненсі. Хлопець попросив продати йому тваринку за 100 гривень і Ненсі вирішила, що має продати свою кішечку другові. Пройшло декілька днів і дівчина зрозуміла, що надто сумує за кішкою. Вона відправилась до Оскара та повідомила йому про свої переживання. Ненсі дала другу 200 гривень та забрала кішку додому. Але Оскар вирішив, що все ж таки хоче мати таку кішку і знову прийшов до Ненсі. Він накопичив ще 100 гривень і запропонував дівчині вже 300 гривень за кішечку. Маленька Ненсі не любила відмовляти, тому знову віддала свою кішечку Оскару. Але через декілька днів їй набридла ця історія і Ненсі пішла до друга, забрала кішечку та віддала йому за неї 400 гривень. На цьому закінчується історія.»

Після розповіді тренер ставить запитання до учасників:

- Чи виграв хтось від такого постійного обміну?
- Хто? Чому саме?

Тренер заслуховує відповіді учасниць та активізує міні-дискусію, де кожна має право висловити власну думку. Деякі учасниці говорять про те, що виграв Оскар, адже він витратив менше грошей. Насправді, з економічної точки зору хлопець витратив менше грошей. Деякі ставлять акцент на

виграші Ненсі, тому що тваринка, все ж таки, залишилась із нею. Деякі учасниці роблять висновок про те, що постраждала лише кішечка, адже її постійно передавали і вона перенесла певне потрясіння. Деякі учасниці скажуть, що програли обидва «господарі», адже кожен із них втратив друга.

Активується дискусія і тренер показує учасникам, що кожен із них сприймає проблему зі своєї точки зору. Учасниці, які побачили проблему з точки зору економічних витрат, мислять арифметично та чітко прораховують прибутки та витрати. Деякі з учасниць ставлять акцент на емоційній стороні конфлікту, що є свідченням того, що вони керуються емоціями та почуттями.

### 5. Вправа «SMART» [152]

Мета: навчити учасниць формулювати власні цілі на основі аналізу існуючої проблеми у досягненні кар'єрного розвитку.

SMART – це техніка постановки ефективних цілей. Назва техніки представляє собою аббревіатуру за назвами критеріїв, які має у собі правильно поставлена ціль: S – specific (конкретна), M – measurable (обчислювальна), A – attainable (досяжна), R – relevant (актуальна) та T – time-bound (обмежена в часі).

Ціль – це не процес, а кінцевий результат, тобто те, чого ми намагаємось досягти в результаті власних дій. Важливою є правильна постановка цілі та розуміння її. Адже від розуміння цілі залежить правильність планування власної діяльності, що внаслідок цього призведе до досягнення цілі.

Тренер пропонує учасникам побачити свою проблему та спробувати сформулювати власну ціль. Важливо наголосити на тому, що слід уникати слів, які позначають процес: посилювати, організовувати. Такі слова краще замінити на: посилити, організувати.

Прикладом правильно поставленої цілі можуть виступати такі:

«Відкрити салон краси в Центральному районі міста, не перевищуючи бюджет у 200 тис. гривень, до 2023 року»

«Збільшити річний об'єм продажів на 20% за рахунок надання знижки постійним клієнтам, до грудня 2023 року»

Після завершення постановки цілей тренер пропонує учасникам зачитати власні цілі та обговорити реальність їх досягнення. Учасниці можуть об'єднуватись в групи для постановки цілі. Важливо обрати спільну проблему та навчитись правильно ставити ціль.

#### 6. Вправа «Мій Герб»

Мета: сприяти визначенню учасниками власних життєвих цінностей.

Обладнання: аркуші паперу, маркери (або фломастери).

Тренер пропонує учасникам створити власний герб свого успіху. Для створення цього герба пропонується відповісти на запитання на висвітлити їх у своєму малюнку:

- Яке сьогодні ваше найбільше досягнення?
- Що зараз робить вас щасливим?
- Ви вже визначились зі своєю метою? Яка вона?
- Які б три слова ви хотіли про себе почути?
- Які три речі ви робите найкраще?
- Хто справив на вас найбільший вплив на вас? Можете вказати декількох людей.

Після завершення створення власного Герба тренер пропонує учасникам поділитись власними відповідями на запитання та показати свій малюнок з коментарями. Можна поділитись своїми емоціями від виконання завдання та почуттями, які переважають в цей момент.

#### 7. Вправа «Колообіг ролей»

Мета: прийняти на себе роль та відчутти себе в цій новій ролі; поділитись враженнями від заняття одна з одною; підбити підсумки заняття.

Учасницям пропонується розміститись так, щоб всі вони сиділи одна навпроти одної. За знаком тренера кожна учасниця пересувається на одне місце, при цьому поділившись один з одним (напроти кого сидить учасниця):

- В якій ролі Ви тут? Що відчуваєте на цьому місці та в цій ролі?
- Що цікавого було на занятті?
- Що нового дізнались?
- Що мотивує рухатись вперед?
- В якій ролі хотіли б продовжити свій шлях до успіху?

Вправу можна вважати завершеною тоді, коли завершився колообіг ролей і всі учасниці поділились власними враженнями від проведеного заняття.

#### 8. Вправа «Зірка з неба»

Мета: створити позитивний емоційний фон; зняти напруженість; завершити зустріч з відчуттям емоційного піднесення.

Всі учасниці стають в коло та заплющивши очі роблять три глибокі вдихи. Учасницям пропонують уявити нічне зіркове небо, уважно його розглянути, звертаючи увагу на всі зірки. Кожній необхідно обрати ту зірку, яка світить для них яскравіше за інші. Ця зірка і є їхньою мрією. Коли зірка кожного знайдена учасниці повільно піднімають руки догори та намагаються якомога вище їх підняти, щоб дотягнутись до своєї зірки. По завершенню вправи учасниці (за власним бажанням) можуть поділитися емоціями та почуттями, які у них виникли.

### ЗАНЯТТЯ 8. СУЧАСНА ЖІНКА ТА ЇЇ РОЛІ.

Мета: формувати усвідомлення власної унікальності та неповторності кожної людини; схарактеризувати особливості свого рольового репертуару та створити власний багаж ролей.

#### 1. Вправа «Вітаю!»

Мета: створення позитивного емоційного настрою та дружньої атмосфери.

Тренер просить всіх учасниць розійтись по кімнаті. Далі необхідно привітатись одна до одної, сказавши «Вітаю!» та потиснути руку. Єдиною важливою умовою є те, що відпускати свою руку від однієї з учасниць можна лише тоді, коли іншою рукою буде знайдена та, з ким можна буде привітатись. Таким чином буде утворений постійний контакт учасниць між собою.

## 2. Вправа «Пташка»

Мета: показати кожній учасниці її унікальність та неповторність, тренувати вміння приймати на себе нові ролі.

Обладнання: аркуші паперу, кольорові олівці або фломастери.

Тренер просить всіх заплющити очі та уявити себе у тихому лісі. Світить та гріє сонце, навкруги багато дерев, квітів. В один момент біля учасниці пролітає пташка та сідає на гілку дерева. Ця пташка у кожної різна. Уявіть її розмір, колір, інші прикмети. Спробуйте стати цією пташкою. Уявіть, як ви повільно вживаєтесь в її роль. Спробуйте зробити розмах крилами, уявіть, куди б ви летіли, на яку гілку сіли б. На отриманих чистих листках паперу треба намалювати цю пташку.

Коли всі учасниці намалювали пташку кожна із них уважно розглядає свій малюнок. Далі тренер говорить, що ця пташка єдина в своєму роді, більше таких, навіть схожих, не існує. Учасниці ще раз розглядають малюнки і впевнюються в тому, що їх намальовані пташки різні, не схожі на жодну, унікальні.

Тренер: Відчуйте, як саме змінилось ваше ставлення до пташки, коли ви дізнались, що вона особлива, не така, як усі? Тепер ви по-іншому дивитесь на свій малюнок, дбайливіше та обережніше ставитесь до нього. Хоча, не знаючи про унікальність, ваше ставлення було іншим.

Питання для обговорення:

- Якщо ви вже знаєте, що пташка унікальна, чи можна її порівнювати з іншими пташками?
- Якщо така пташка єдина, то ми можемо дати їй якусь порівняльну оцінку?
- Що ви відчували, коли прийняли на себе роль пташки?
- Чи можемо ми перенести критерій «унікальності» на кожен з вас?

### 3. Вправа «Театр»

Мета: розвивати вміння приймати та відігравати різні ролі.

Тренер пропонує учасникам скласти авторську колективну виставу для театру. Обрати сюжет та виділити дійових осіб – акторів театру. Бажано, щоб кількість дійових осіб була такою ж, як кількість учасниць групи. Дійових осіб, які гратимуть виставу, записують кожного на окремому листочку. Методом жеребкування кожна із учасниць обирає власну роль та починають розігравати виставу, згідно зі складеним сюжетом.

Тренер зупиняє виставу та пропонує учасникам обмінятися ролями (можна самостійно передавати ролі або знову обрати методом жеребкування).

За бажанням учасниць можна в подальшому обрати іншу виставу, скласти новий сюжет та розіграти її знову. Також сам тренер може запропонувати власний сценарій театральної вистави. Бажано, щоб кожна із учасниць мала змогу відіграти якомога більше ролей.

Питання для обговорення:

- Яку роль вам було грати найважче? Чому?
- Яка роль для вас була ближчою? Чому?
- Чи легко вам було переключатись з однієї ролі на іншу?

### 4. Мозковий штурм

Мета: розкрити та розширити уявлення про поняття «роль».

Обладнання: ватман, маркери.



У центрі ватману тренер записує слово «роль». Учасницям пропонується маркерами записати навколо цього – слова власні асоціації про дане поняття, намагаючись розкрити його зі своєї точки зору. Після того, як всі асоціації учасниць зібрані тренер ініціює обговорення для створення визначення поняття «роль».

Питання для обговорення:

- Які асоціації зі словом «роль» виникають найчастіше?
- З якими асоціаціями особисто ви не погоджуєтесь? Чому?
- Які асоціації вважаєте найбільш влучними?
- Як ми можемо об'єднати всі асоціації для створення власного визначення?

Після обговорення отриманих результатів та створення власного визначення поняття «роль» тренер пропонує варіанти наукового тлумачення. Наукові визначення учасниці порівнюють із тими, що були раніше ними запропоновані. Відшукують спільні та відмінні риси, роблять висновок про визначення поняття «роль».

## 5. Вправа «Рольова валіза»

Мета: створити власний багаж ролей.

Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Тренер пропонує кожній учасниці на окремому листку записати всі життєві сфери, у яких кожна із них найчастіше перебуває. До таких можна віднести: професійну діяльність (робота), сім'ю, коло друзів, творчу діяльність і т.д. Всі ці позиції мають бути розташовані таким чином, щоб біля кожної із них залишалось вільне місце.

Після цього учасницям пропонується до кожної із цих сфер дібрати певний багаж ролей, які вони виконують перебуваючи у цій діяльності. Наприклад, у професійній діяльності – виконавець, підлеглий, помічник, лідер і т.д.; у сім'ї – дружина, мати, друг, коханка і т.д.

Тренер пропонує поглянути на складений кожною рольовий репертуар та пропонує питання для обговорення:

- Чи важко вам було зібрати власний багаж ролей?
- Що було найважчим у цьому завданні?
- Чи відчуваєте ви надлишок або недостатність у виконанні певних ролей? Яких саме? Чому?
- Чи прагнете ви позбутись деяких ролей?
- Виконання яких ролей приносить вам найбільше задоволення?
- Чи вважаєте ви свій багаж ролей надто «бідним»?
- Чи згодні ви з твердженням, що жінка сьогодні виконує велику кількість різноманітних ролей?

Дана вправа показує кожній учасниці, що багаж наших ролей у повсякденному житті дуже насичений. Будь-яка сфера діяльності потребує прийняття на себе великої кількості ролей та вміння їх генерувати і вчасно переходити від однієї ролі до іншої. Жінка не повинна недооцінювати свій внесок у різні сфери суспільного життя, адже вона безпосередньо приймає активну участь в ньому, про що свідчить її багаж ролей.

#### 6. Вправа «Місце ресурсу»

Мета: саморозкриття; прийняття на себе іншої ролі; підвищити цінність внутрішнього світу.

Обладнання: аркуші паперу, фломастери або кольорові олівці.

Тренер пропонує учасницям прийняти на себе роль дитини та намалювати на чистому аркуші паперу те місце, де вони в цій ролі відчуватимуть себе комфортно та максимально наповненими. Це може бути власна дитяча кімната, ігровий майданчик або берег біля річки. Кожна з учасниць коментує свій малюнок: що це за місце, чому саме там дитина відчуває себе наповненою, що цікавого є в цьому місці і чим воно їй подобається.

Після обговорення тренер пропонує забрати малюнки з собою та при необхідності подумки подорожувати саме туди.

#### 7. Вправа «Подарунок»

Мета: завершити зустріч позитивними емоціями.

Учасниці стають в коло та пошепки сусіду на вухо говорять, що хотіли б подарувати саме цій людині. Коли всі «подарували» свій подарунок учасниці повертаються в інший бік та говорять сусіду ліворуч, що їй потрібно з цим подарунком зробити. Після цього учасниці по черзі діляться тим, що їм подарували та що сказали зробити зі своїм подарунком.

### ЗАНЯТТЯ 9. ФОРМУВАННЯ РОЛЬОВОЇ ПОЗИЦІЇ УСПІШНОЇ ЖІНКИ

Мета: навчитись приймати на себе різні ролі та розвивати уміння відігравати їх; визначити бажані ролі для успішного кар'єрного зростання; навчитись відмовлятися від небажаних ролей.

#### 1. Вправа «Що нового?»

Мета: налаштувати на позитивний емоційний стан.

Обладнання: м'яч.

Всі учасниці сідають в коло та уважно розглядають одна одну. Завданням кожної є – роздивитись всіх учасниць групи та поміти, що саме змінилось в конкретній людині за певний проміжок часу (від попереднього заняття). Це можуть бути зміни у зовнішності, а також особливості поведінки, настроїв.

Через 3-5 хвилин, після того, як всі учасниці уважно роздивляться одна одну тренер дає м'яч першій учасниці. Учасниця, яка отримує м'яч, кидає його до рук обраної іншої учасниці, при цьому називає, що саме в ній змінилось. Важливо, щоб м'яч побував у кожній.

## 2. Вправа «Продай автомобіль»

Мета: проаналізувати різні потреби кожної людини; навчитись приймати різні ролі; навчитись займати певну рольову позицію.

Тренер викликає одну учасницю групи (можна за бажанням) та призначає їй роль продавця. Інші учасниці групи (4-5 осіб) виступають покупцями. Ті учасниці, що залишились стають спостерігачами.

Продавець повинен запропонувати покупцям свій продукт – автомобіль. В цей час всі покупці мають стати спиною до продавця. В автосалоні представлені будь-які автомобілі, на різні смаки та потреби. Задача продавця – запропонувати автомобіль таким чином, щоб кожен із покупців захотів його придбати. Як тільки покупець почує від продавця цікаву для себе пропозицію – він повертається обличчям до продавця, показуючи, що готовий придбати автомобіль за наданою пропозицією продавця. Продавець не може робити уточнення або ставити питання до покупців.

Задачею покупців є – уважно слухати всі пропозиції, що надходять від продавця та обирати, яка саме їх задовольнить. Лише на таку пропозицію має погодитись покупець.

Продавець пропонує свій товар протягом трьох хвилин. Як тільки завершується час – тренер зупиняє гру та підраховує скільки покупців погодились придбати автомобіль. Максимальна задача для продавця – розвернути до себе всіх покупців, тобто запропонувати вигідні умови купівлі для кожного учасника.

Питання для обговорення (для продавця):

- Чи важко було продавати свій товар?
- Що саме викликало труднощі?
- Як можна було б пришвидшити процес продажу?

Питання для обговорення (для покупців):

- Чи легко було погодитись на покупку?
- Чому вирішили купити автомобіль?

- Чому вирішили не купувати автомобіль?

### 3. Вправа «Вистава без слів»

Мета: розвивати навички невербального розігрування ролі.

Учасниці розподіляються на дві групи. Тренер пропонує кожній групі обрати картку, на якій буде вказана тема вистави, яку необхідно розіграти учасникам команди. Важливою умовою є те, що під час виконання ролей вистави учасниці не промовляють жодного слова, грають свої ролі мовчки. Командам надається 10 хвилин на підготовку до вистави, після чого одна команда показує свій етюд, інша команда намагається відгадати, який саме епізод показують учасники. Далі команди змінюють одна одну.

Теми епізодів:

- Новий член колективу;
- Догана від начальника;
- Знову сталась невдача;
- Веселий корпоратив.

Питання для обговорення (після виконання завдання):

- Чи важко вам було підготувати епізоди вистави?
- Що було найважчим?
- Як ви почували себе під час розігрування вистави?
- Комфортно ви себе почували, показуючи виставу без слів?

### 4. Вправа «Мій шлях»

Мета: створити власний шлях до кар'єрного розвитку, визначивши, які ролі будуть супроводжувати на цьому шляху.

Обладнання: контейнери з піском, маленькі фігурки тварин, казкових героїв, людей і т.п., камінці.

Учасниці розміщуються за столом в колі. Перед кожною учасницею стоїть контейнер з піском. В центрі столу знаходяться різні фігурки тварин, казкових героїв, людей, камінці.

Тренер пропонує кожній з учасниць «познайомитись» із піском, доторкнутись до нього, просипати пісок крізь власні пальці.

Питання для обговорення:

- Який цей пісок? Шороховатий або м'який? Холодний чи теплий?
- Які почуття у вас виникають від контакту із піском?

Тренер просить учасниць обрати із запропонованих фігурок ту, яка у кожній з них асоціюється з самою собою зараз. Після того, як всі обрали свої фігурки тренер пропонує на пісочному полі зобразити власний кар'єрний шлях. Для цього учасниці можуть використовувати камінці, малювати на піску. Тренер додає, що за допомогою фігурок учасниці зображають на своєму шляху ті свої ролі, які вони виконуватимуть в процесі власного кар'єрного зростання. Камінці також можна використовувати. Вони можуть виступати перешкодами на шляху кар'єрного розвитку.

Після того, як всі учасниці зобразили свій шлях тренер пропонує ще раз на нього поглянути, уважно його роздивитись, поглянути на всі ті ролі, які виконуватимуть учасниці в процесі власного кар'єрного зростання.

Тренер пропонує учасницям щось змінити, якщо вони цього прагнуть. Вони можуть щось додати, прибрати або закопати у пісок.

Після завершення роботи з піском трене ініціює обговорення. Питання для обговорення:

- Чи легко вам було працювати з піском?
- Що викликало труднощі? Що викликало захоплення?
- Які почуття зараз вас переповнюють?
- Які ролі ви зобразили на шляху свого кар'єрного розвитку?
- Чи всі вони пов'язані з кар'єрою?
- Чи є ролі, яких ви хотіли б позбутись? Можете закопати їх у пісок.
- Чи є ролі, які ви хотіли б додати? Можете обрати фігурку та зобразити ці ролі на пісочному полі.
- Що зараз ви відчуваєте? Вам подобається ваша картина?

## 5. Вправа «Розмова з роллю»

Мета: розвивати вміння керувати власними ролями, вміти брати на себе та позбуватися ролей.

Після виконання вправи «Мій шлях» тренер просить учасниць взяти в руки фігурки, які асоціюються у них з тими ролями, яких вони хотіли б позбутись, тобто ті, що можуть їм заважати в процесі кар'єрного розвитку.

Тренер: Візьміть до рук ролі, які вам заважають. Подивіться на них уважно. Покладіть фігурку в долоні та зігрійте її своїм теплом. Що ви відчуваєте? Ця роль була з вами, вона вам допомагала, проживала з вам складні та радісні моменти у житті. Але зараз вона вам не потрібна. Закрийте очі та скажіть їй про це. Подякуйте цій ролі за те, що вона була поруч із вами тривалий час, за те, що допомагала вам досягти поставлених цілей. Попрощайтесь із нею та попросіть її бути разом з вами, але скажіть, що поки ви не хочете її використовувати. Ви обов'язково зможете знову її повернути собі, але тільки тоді, коли ви цього не бажаєте. Зараз вона вам не потрібна. Залиште цю роль, відкладіть її. Але знайте, що завжди зможете повернути її назад.

Учасниці тримають фігурку ролі, якої вони хотіли б позбутись та «прощаються» із цією роллю, відкладаючи її зі свого «шляху».

Далі тренер просить учасниць взяти до рук фігурку тієї ролі, яку б вони хотіли виконувати, але поки що їм це не вдається: «Візьміть в руки бажану роль. Покладіть її в долоні та прикрийте, зігрійте цю роль своїм теплом. Попросіть цю роль прийти до вас в життя. Що ви можете їй дати? Чи дбайливо та обережно ви будете до неї ставитесь? Скажіть їй все те, що ви думаєте: навіщо вам ця роль, чим вона може вам допомогти, чи зможете ви її оберігати та відповідально поставитись до її виконання? Запропонуйте ролі залишитись із вами, у вашому житті. Пообіцяйте, що виконуватимете цю роль за призначенням та залишайте її поряд із собою. Ви приймаєте роль у своє життя, вона обирає залишитись з вами».

Після виконання завдання усіма учасницями тренер ініціює обговорення. Питання для обговорення:

- Що ви відчуваєте зараз?
- Чи легко вам було позбутись ролі?
- Ви змогли прийняти нову бажану роль?
- Які труднощі у вас виникали при виконанні завдання?

#### б. Вправа «Дерево ресурсу»

Мета: узагальнити отримані знання; систематизувати власні почуття та емоції.

Учасниці стають в коло, тренер пропонує їм уявити будь-яке дерево, після чого ставить до учасниць запитання:

- Яке це дерево? Де воно знаходиться?
- Це дерево високе або низьке?
- Яка пора року зараз біля дерева? Час доби: день або ніч?
- Можливо ви відчуваєте запахи або чуєте звуки?
- Що ви відчуваєте біля цього дерева?

Після того, як кожна учасниця уявила власне дерево тренер просить їх подумки підійти до свого дерева та доторкнутись до нього. Необхідно доторкнутись до стовбуру дерева та провести по ньому рукою, відчути яка в нього крона, чи відчувається тепло, обійняти дерево та увійти в нього, стати частиною дерева. Тренер ставить запитання до учасниць:

- Що ви відчуваєте? Чи стали ви частиною цього дерева?
- Чи глибоко у землі коріння дерева?
- Чи густі гілки дерева?
- Ви відчуваєте тепло, що спускається на дерево?
- Чи є земля опорою для дерева?

Після того, як кожна учасниця уявила власне дерево та для себе відповіла на поставлені запитання, тренер ініціює обговорення результатів в групі.



### 7. Вправа «Бажаю тобі...»

Мета: завершити заняття у стані емоційного піднесення; створити позитивну атмосферу від заняття.

Учасниці сідають в коло та повертаючись до сусіда праворуч говорять: «Я бажаю тобі ...» і продовжують, чого б саме вони побажали одна одній. Після того, як всі побажання висловлені учасниці повертаються ліворуч та виконують вправу повторно, виказуючи побажання іншим учасницям групи. Таким чином кожна із них отримає по два побажання та заняття зможуть завершити у піднесеному емоційному стані.

## ЗАНЯТТЯ 10. ГОТОВА ДО КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ

Мета: розвивати власні лідерські якості; навчитись керувати своїми бажаннями; вдосконалювати почуття впевненості у собі та проявляти рольову активність.

### 1. Вправа «Очікування за алфавітом»

Мета: створити позитивну атмосферу для початку заняття; визначити очікування кожного учасника.

Обладнання: картки з зображеними буквами алфавіту.

Тренер розкладає картки, на яких зображені різні букви алфавіту (написом донизу). Кожна учасниця, по черзі, бере одну із карток, де зображена певна буква, та відповідає на питання: «Чого я очікую від сьогоднішнього заняття?» словом, яке починається з тієї букви, яка написана на картці.

За таким же принципом тренер може запропонувати учасницям відповісти на запитання: «Що я зараз відчуваю?».

### 2. Вправа «Правила Лідера»

Мета: створення правил, якими має керуватись лідер для побудови власної кар'єри.

Обладнання: аркуші паперу, кольорові олівці або фломастери

Тренер пропонує учасникам розділитись на групи (по 3-4 особи) та створити власний документ, під назвою «Правила Лідера». Важливою умовою є те, що вживати слова не можна, учасниці користуються лише власно створеними малюнками. Тобто, замість складених словесних правил на отриманому аркуші паперу вони зображають малюнки, які ці правила відображатимуть.

Після виконання вправи тренер разом з учасницями обговорюють «Правила Лідера» кожної групи, презентують свої правила та ставлять одна одній уточнюючі запитання. Після обговорення всі разом узагальнюють отримані результати та роблять висновок про найважливіші правила для лідера у кар'єрному зростанні.

### 3. Вправа «Я хочу – я повинна»

Мета: розширити уявлення про власну внутрішню свободу.

Учасниці діляться на пари та займають місця одна навпроти одної. Після цього одна з учасниць розпочинає своє звернення до іншої словами «Я повинна...» і продовжує дане твердження, відображаючи у своєму зверненні те, що вона повинна, зобов'язана робити у повсякденному житті. Інша учасниця, дивлячись в очі попередній, твердо їй відповідає: «Ти не повинна цього робити, якщо ти цього не хочеш». Після цього учасниці обмінюються ролями та продовжують діалог. Кожна з учасниць має декілька разів назвати те, що вона має робити та почути відповідь, що цього робити не потрібно, якщо вона не має такого бажання.

Тренер займає позицію спостерігача та після виконання вправи всі учасниці сідають в коло та обговорюють різницю між тим, що ми «робимо тому, що зобов'язані» та «робимо тому, що хочемо».

Питання для обговорення:

- Які почуття у вас виникали під час виконання вправи?
- Чи завжди ви робите саме те, чого бажаєте?
- Вам легко відмовлятися від виконання завдань?
- Чи потрібно навчитись відмовляти?

#### 4. Вправа «Я кажу: «Ні!»»

Мета: тренувати вміння відмовлятися та займати власну позицію.

Всі учасниці розподіляються на пари для виконання завдання. Тренер надає кожній із команд картку, де буде описана певна ситуація. Одна з учасниць намагається вмовити іншу виконувати те, що вказано на картці із завданням, а інша учасниця знаходить варіанти відмовитись від виконання завдання, тому що виконувати його вона не хоче. Завдання кожної учасниці – домогтись свого. Далі учасниці змінюють ролі та виконують вправу повторно.

Приклади ситуацій:

- Керівник просить влаштувати корпоративну вечірку для всієї компанії.
- Підлеглий просить підвищити його посадовий оклад, хоча Ви розумієте, що це недоречно.
- Ваша колега просить Вас зробити замість неї звіт, а Ви не маєте бажання і часу це робити.

Після виконання вправи всі учасниці займають місця в колі та обговорюють варіанти поведінки в ситуаціях, які були їм запропоновані та роблять висновки про варіанти гідної поведінки в подібних ситуаціях.

Питання для обговорення:

- Чи легко вам було відмовитись від виконання завдання?
- Що викликало у вас труднощі?
- Вам було легше відмовлятися чи настоювати на виконанні завдання?
- Як, на вашу думку, правильно відмовити людині?

#### 5. Вправа «Я – зірка»

Мета: вдосконалення відчуття впевненості у собі.

Тренер пропонує кожній учасниці обрати для себе роль відомої зірки, яка викликає у неї почуття захоплення. Це може бути відома акторка або співачка, громадський діяч або інша загальновідома особистість. Називати ім'я цієї людини заборонено. Після цього кожна учасниця по черзі презентує свою зірку. Це може бути будь-яка фраза або жест, який притаманний цій людині. Інші учасниці намагаються відгадати особистість кумира.

Після виконання вправи тренер ініціює обговорення, ставлячи запитання та надаючи можливість для відповіді всім учасницям:

- Чи важко вам було презентувати відому людину?
- Що викликало труднощі?
- Чи схожі ви та відома особистість, яку ви презентували? Чим саме?
- Які почуття ви переживали під час презентації?
- Вам сподобалось виконання вправи? Чим саме?
- Вам було легше показувати кумира чи відгадувати відому особистість?

## 6. Вправа «Створення себе»

Мета: підвищення самооцінки; усвідомлення своєї цінності.

Обладнання: пластилін, дощечки для ліплення.

Тренер надає кожній учасниці набір пластиліну різних кольорів та пропонує створити скульптуру себе зараз. Це не обов'язково має бути силует людини. Кожна учасниця самостійно обирає, що саме вона буде виліплювати та які кольори для цього використає. Тренер при цьому говорить всім учасницям, що вони можуть додати до свого витвору будь-які елементи, надати йому власної форми та вигляду, скульптура може бути будь-якого розміру.

Після виконання завдання всі учасниці презентують свою скульптуру та розповідають про неї.

Питання для обговорення:

- Чи важко вам було виконувати завдання?

- Що ви відчували під час виконання завдання?
- Яке значення мають певні елементи вашої скульптури?
- Чи приємно вам дивитись на свою скульптуру?
- Які почуття у вас викликає ваша скульптура?
- Якій ролі відповідає ваша скульптура?
- Хочете залишити собі власну скульптуру?

#### 7. Вправа «Прощання»

Мета: завершити заняття у стані емоційного піднесення; створити позитивну атмосферу від заняття.

Тренер пропонує учасникам стати в коло та подивитись одна на одну. Після цього заплющити очі та висловити власні почуття від проведеного заняття у трьох словах. Після висловлення всіх учасниць тренер пропонує кожній із них трьома словами побажати щось учасницям програми та завершує заняття своїми побажаннями до них.

### ЗАНЯТТЯ 11. ЗАВЕРШУЄМО РОБОТУ В ГРУПІ

Мета: вдосконалювати навички керування власними ролями; проаналізувати результати роботи в групі; засвоєння власної рольової позиції.

#### 1. Вправа «Привітання»

Мета: підготовка учасниць групи до спільної роботи; позитивне налаштування на продуктивну роботу.

Учасницям пропонується встати та взяти один одного за руки. Починаючи від однієї з обраних учасниць поступово вони мають стискати руки наступній учасниці, по ланцюжку. В той момент, як одна із учасниць відчуває потиск – вона «передає» цей потиск наступній. Тренер стає обличчям до всіх учасників та засікає час від потиска першого до останнього

учасника. Вправу повторюють 2-3 рази, щоб швидше імпульс пройшов по колу, тоді це вважатиметься кращим результатом.

## 2. Мозковий штурм

Мета: визначити наскільки учасницями засвоєно особливості понять «роль», «рольова позиція», «кар'єра», «кар'єрне зростання»

Учасниці займають місця в колі за столом. Тренер пропонує учасницям 4 картки, написом донизу, на кожній з яких написані різні поняття, які вивчались впродовж реалізації розвивальної програми: «роль», «рольова позиція», «кар'єра», «кар'єрне зростання». Учасниці по черзі відкривають картки та обговорюючи завдання картки (вказане на ній поняття) відтворюють отримані ними раніше знання. Тренеру важливо ініціювати дискусію між учасницями та ситуацію активного обговорення. Важливо заслуховувати думку кожної учасниці, при необхідності записувати ці думки та в кінці обговорення представити відповідь на запитання.

## 3. «Карта життєвих ролей» та «Поле ролей особистості»

Мета: виявити склад основних ролей учасниць програми їх значимість, рівень втілення, деякі характеристики взаємозв'язків між ними та задоволеність сформованим полем ролей.

Учасницям пропонується повторно створити власну «Карту життєвих ролей» (П.П. Горностай) та дати відповіді на запитання опитувальника «Рольове поле особистості» (Ю.В. Маєр).

Після завершення програми тренер отримує нові результати її учасниць за даною методикою та аналізує і порівнює їх з попередніми результатами.

## 4. Вправа «Таємничий вогонь»

Мета: підвести підсумки проведеної роботи.

Обладнання: свічка

Тренер запалює свічку та ставить її в центрі столу, по колу якого сідають всі учасники програми. Перше слово надається тренеру. У своїй промові тренер згадує про те, з якими емоціями та почуттями всі починали роботу в групі, які ставили цілі та чого встигли досягти. Велика увага також приділяється виконанню певних вправ та відігруванню ситуацій, які допомагали у досягненні поставленої мети, говорить про зміни, які відбувались з учасниками.

Після цього надається слово учасникам, які також висловлюють свої почуття та говорять про зміни, які з ними відбулись, діляться власними позитивними емоціями та планами на майбутнє.

#### 5. Вправа «Колосок»

Мета: створення позитивної атмосфери завершення роботи в групі

Всі учасниці стають в коло, тренер звертається до них: «Закрийте очі та згадайте свій перший день, коли ви тільки прийшли сюди та зустрілись з іншими учасницями. Якими ви були? Чого очікували та чого боялись? Чи справдились ваші сподівання? Поступово ви ставали однією групою, допомагали одна одній та підтримували, переживали веселі та сумні ситуації. Все це робили разом. Станьте ближче одна до одної, звузьте коло та візьміться за руки. Уявіть себе колосками, які легенько хитаються від вітру в полі. Ви такі ж легкі і невагомі, незалежні та сповнені сил та енергії. Відкрийте очі та погляньте один на одного. Ви відчуваєте тепло від того, хто стоїть поруч із вами? Скажіть самому собі, маленькому колоску: «Я сповнена сили та енергії, я маю бажання та можливість рухатись далі, рости та розвиватись, досягати своєї мети та довіряти своїм бажанням, я вмю керувати собою та приймаю на себе лише ті ролі, які я бажаю виконувати у своєму житті».

Робота в нашій групі завершена, але кожна із вас починає новий етап свого життя, етап розвитку та подальшої роботи над собою. Я щиро дякую кожній із вас та бажаю досягнення всіх ваших поставлених цілей.





**КРИВОРІЗЬКИЙ ЛІЦЕЙ № 49  
КРИВОРІЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

вул. Шурупова, 1, м. Кривий Ріг, Покровський р-н, Дніпропетровська обл., 50014  
тел..(056) 440-32-98, gymnasium49@meta.ua, ідентифікаційний код 33265063

від 09.12.2022 № 01-28/ 72

**Довідка**  
**про проведення експериментального дослідження**  
**Маєр Юлії Володимирівни**  
**з теми: «Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки»**  
**зі спеціальності 053 Психологія**

На базі Криворізького ліцею № 49 Криворізької міської ради дослідницею Маєр Юлією Володимирівною упродовж 2021–2022н.р. було проведене експериментальне дослідження працівників закладу освіти та батьків учнів, а саме жінок вищезазначених категорій з метою вивчення їх психологічних особливостей та особливостей рольової позиції. Для експериментального дослідження дисертанткою був обраний та проведений наступний комплекс діагностичний методик: авторська анкета «Про себе», методики «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс), «Якоря кар'єри» (Е. Шейн), «Маскуліність – фемінінність» (С. Бем), «Хто Я» (М. Кун, Т. Макпартленд), «Карта життєвих ролей» (П.П. Горностай), «Шкала локусу рольового конфлікту» (П.П. Горностай), «Рольове поле особистості» (З.М. Мірошник, Ю.В. Маєр).

Отримані результати дослідження увійшли до дисертаційної праці Маєр Юлії Володимирівни «Рольова позиція сучасної жінки в умовах кар'єрного зростання» тему якої було затверджено на засіданні вченої ради Криворізького державного педагогічного університету та кореговано на «Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки».

Проведена робота сприяла розумінню особливостей рольової позиції сучасної жінки та взаємозв'язку її з психологічними особливостями особистості.

Директор  
Криворізького ліцею № 49



Людмила ТИМОФІЄВА





**КРИВОРІЗЬКИЙ ЛІЦЕЙ № 49  
КРИВОРІЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

вул. Шурупова, 1, м. Кривий Ріг, Покровський р-н, Дніпропетровська обл., 50014  
тел. (056) 440-32-98, gymnasium49@meta.ua, ідентифікаційний код 33265063

від 09.12.2022 № 01-28/ 71

**Довідка**

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
Маєр Юлії Володимирівни  
з теми: «Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки»  
зі спеціальності 053 Психологія**

На базі Криворізького ліцею №49 Криворізької міської ради упродовж 2021–2022н.р. здійснювалась апробація результатів дослідження Маєр Юлії Володимирівни.

Із даною метою Маєр Юлією Володимирівною була реалізована розвивальна програма «Формування рольової позиції сучасної успішної жінки», участь в якій брали працівниці закладу освіти та матері учнів, які навчаються в закладі. Головною метою запропонованої розвивальної програми є розвиток рольової позиції сучасної жінки, шляхом формування її рольової поведінки та взаємодії. Розвивальна програма включала в себе 11 тренінгових занять, кожне з яких містить комплекс практичних вправ та передбачає використання різноманітних методів. Для досягнення поставленої мети та завдань розвивальної програми дисертанткою були використані наступні методи: міні-лекції, дисусії-обговорення, обмін досвідом, мозковий штурм, рольова гра, воркшоп, реляція, вправи, руханки, методи арт-терапії, дискусії та ін.

Оцінка ефективності впливу впровадженої розвивальної програми здійснювалась шляхом повторного опитування учасників програми та порівняння отриманих показників із показниками констатувального етапу експерименту. Для повторного опитування дослідницею були використані методики «Карта життєвих ролей» (П.П. Горностаї) та «Рольове поле особистості» (З.М. Мірошник, Ю.В. Маєр).

Розроблена Маєр Юлією Володимирівною розвивальна програма підтвердила свою ефективність та може бути використана в практичній роботі психолога та різних галузях соціально-психологічної служби.

Директор  
Криворізького ліцею № 49



Людмила ТИМОФІЄВА





**КРИВОРІЗЬКА ГІМНАЗІЯ №121**  
Криворізької міської ради

вул.Електрозаводська,5, м.Кривий Ріг, 50081  
тел.(097) 5677579 e-mail: school\_121@ukr.net

**Довідка**  
**про проведення експериментального дослідження**  
**Маєр Юлії Володимирівни**  
**з теми: «Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки»**  
**зі спеціальності 053 Психологія**

На базі Криворізької гімназії № 121 Криворізької міської ради дослідницею Маєр Юлією Володимирівною упродовж 2022–2023н.р. було проведено експериментальне дослідження працівників закладу освіти та батьків учнів, а саме жінок вищезазначених категорій з метою вивчення їх психологічних особливостей та особливостей рольової позиції. Для експериментального дослідження дисертанткою був обраний та проведений наступний комплекс діагностичний методик: авторська анкета «Про себе», методики «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс), «Якоря кар'єри» (Е. Шейн), «Маскулінність – фемінінність» (С. Бем), «Хто Я» (М. Кун, Т. Макпартленд), «Карта життєвих ролей» (П.П. Горностай), «Шкала локусу рольового конфлікту» (П.П. Горностай), «Рольове поле особистості» (З.М. Мірошник, Ю.В. Маєр).

Отримані результати дослідження увійшли до дисертаційної праці Маєр Юлії Володимирівни «Рольова позиція сучасної жінки в умовах кар'єрного зростання» тему якої було затверджено на засіданні вченої ради Криворізького державного педагогічного університету та кореговано на «Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки».

Проведена робота сприяла розумінню особливостей рольової позиції сучасної жінки та взаємозв'язку її з психологічними особливостями особистості.

Директор  
Криворізької гімназії №121



Артем БОНДАРЕНКО





**КРИВОРІЗЬКА ГІМНАЗІЯ №121**  
**Криворізької міської ради**

вул.Електрозаводська,5, м.Кривий Ріг, 50081  
тел.(097) 5677579 e-mail: school\_121@ukr.net

**Довідка**

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження**  
**Маєр Юлії Володимирівни**  
**з теми: «Психологічні особливості рольової позиції сучасної жінки»**  
**зі спеціальності 053 Психологія**

На базі Криворізької гімназії №121 Криворізької міської ради упродовж 2022–2023н.р. здійснювалась апробація результатів дослідження Маєр Юлії Володимирівни.

Із даною метою Маєр Юлією Володимирівною була реалізована розвивальна програма «Формування рольової позиції сучасної успішної жінки», участь в якій брали працівниці закладу освіти та матері учнів, які навчаються в закладі. Головною метою запропонованої розвивальної програми є розвиток рольової позиції сучасної жінки, шляхом формування її рольової поведінки та взаємодії. Розвивальна програма включала в себе 11 тренінгових занять, кожне з яких містить комплекс практичних вправ та передбачає використання різноманітних методів. Для досягнення поставленої мети та завдань розвивальної програми дисертанткою були використані наступні методи: міні-лекції, дисусії-обговорення, обмін досвідом, мозковий штурм, рольова гра, воркшоп, реляція, вправи, руханки, методи арт-терапії, дискусії та ін.

Оцінка ефективності впливу впровадженої розвивальної програми здійснювалась шляхом повторного опитування учасників програми та порівняння отриманих показників із показниками констатувального етапу експерименту. Для повторного опитування дослідницею були використані методики «Карта життєвих ролей» (П.П. Горностай) та «Рольове поле особистості» (З.М. Мірошник, Ю.В. Маєр).

Розроблена Маєр Юлією Володимирівною розвивальна програма підтвердила свою ефективність та може бути використана в практичній роботі психолога та різних галузях соціально-психологічної служби.

Директор  
Криворізької гімназії №121



Артем БОНДАРЕНКО