

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління професійною освітою

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Л. А. Сидорчук

(підпис)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 р.

**ДИПЛОМНА РОБОТА  
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)**

**ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЮ**

**«МАГІСТР»**

**Тема: ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ В СІМЕЙНИХ  
КОНФЛІКТАХ**

**Виконала: КАПЛІНА Людмила Євгенівна**

**Керівник: канд. психол. наук, доцент ЗУБІАШВІЛІ Ірина Костянтинівна**

**Нормоконтролер з ЄСКД (ЄСПД): \_\_\_\_\_ (Сівашенко Т. В.)**

**Київ – 2020**

## НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Навчально-науковий інститут неперервної освіти

Кафедра управління професійною освітою

Освітній ступінь магістр

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Конфліктологія та практична мадіація»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Л. А. Сидорчук

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 р.

**ЗАВДАННЯ**

**на виконання дипломної роботи студентки**

**КАПЛІНА ЛЮДМИЛА ЄВГЕНІВНА**

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Гендерні особливості поведінки в сімейних конфліктах затверджена наказом ректора від «07» грудня 2020 р., № 2437/ст
2. Термін виконання проекту (роботи): 05.10.2020 р. до 21.12.2020 р.
3. Вихідні дані до проекту (роботи): дані про теоретичне та емпіричне дослідження гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах.
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що підлягають розробці): Теоретико-методологічні засади гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах.
5. Перелік обов'язкового графічного матеріалу: у роботі вміщено 2 таблиці та 22 рисунки.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ пор	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1	Вибрати тему дипломної роботи	5.10.2019	Виконано
2	Затвердити тему і план роботи у наукового керівника, завідувача кафедри	5.10.2019 – 9.10.2019	Виконано
3	Проаналізувати основні теоретико-методологічні підходи за обраною темою, підібрати відповідну літературу для опрацювання	5.10.2019 – 9.10.2019	Виконано
4	Провести аналіз психологічної літератури з обраної теми дослідження, підготувати перший розділ дипломної роботи	10.10.2019 – 20.10.2019	Виконано
5	Підібрати психологічний інструментарій для дослідження	21.10.2019 – 22.10.2019	Виконано
6	Провести констатуючий експеримент	23.10.2019 – 2.11.2019	Виконано
7	Проаналізувати та описати отримані результати дослідження; оформити другий розділ дипломної роботи	3.11.2020 – 11.11.2020	Виконано
8	Скласти навчальну програму (програму тренінгу) та провести його	12.11.2020 – 26.11.2020	Виконано
9	Зробити підсумковий аналіз результатів дослідження, оформити третій розділ дипломної роботи	27.11.2020 – 3.12.2020	Виконано
10	Остаточне оформлення дипломної роботи (зміст, вступ, висновки, додатки тощо)	4.12.2020 – 9.12.2020	Виконано
11	Підготуватися та взяти участь у попередньому захисті роботи	9.12.2020 – 10.12.2020	Виконано
12	Отримати відгук керівника та рецензію	11.12.2020 – 17.12.2020	Виконано
13	Підготувати доповідь на захист	18.12.2020 – 21.12.2020	Виконано

Дата видачі завдання: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 р.

Студент \_\_\_\_\_ Л. Є. Капліна  
(підпис)

Керівник дипломної роботи \_\_\_\_\_ І. К. Зубіашвілі  
(підпис)

## **РЕФЕРАТ**

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Гендерні особливості поведінки в сімейних конфліктах»: 83 с., 22 рис., 2 табл., 3 графіки, 62 використаних джерела.

Об'єкт дослідження: сімейний конфлікт як психологічний феномен.

Мета дослідження: полягає у теоретично-емпіричному дослідженні проблеми гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах, визначенні технологій подолання даної проблеми.

Методи дослідження: теоретичні та емпіричні.

Результати магістерської роботи рекомендується використовувати під час проведення наукових досліджень та в практичній діяльності конфліктологів, практичних медіаторів, психологів та ін.

**ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ В СІМЕЙНИХ КОНФЛІКТАХ.**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>6</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СІМЕЙНИХ КОНФЛІКТІВ.....</b>	<b>10</b>
1.1. Дослідження конфлікту в психології.....	10
1.2. Особливості конфліктної поведінки в сімейних конфліктах.....	13
1.3. Гендерні відмінності поведінки в сімейних взаєминах.....	20
Висновки до першого розділу.....	30
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ В СІМЕЙНИХ КОНФЛІКТАХ.....</b>	<b>32</b>
2.1. Методичне забезпечення та організація дослідження.....	32
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження поведінки в сімейних конфліктах.....	33
Висновки до другого розділу.....	45
<b>РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПОДОЛАННЯ СІМЕЙНИХ КОНФЛІКТІВ З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ.....</b>	<b>46</b>
3.1. Форми та методи роботи психолога з щодо подолання сімейних конфліктів.....	46
3.2. Програма подолання сімейних конфліктів з урахуванням гендерних особливостей та перевірка ефективності її впровадження.....	51
Висновки до третього розділу.....	67
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>69</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>73</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>78</b>

## ВСТУП

Стратегія сучасного соціального розвитку спрямована на утвердження гендерної збалансованості в суспільстві, гендерної рівноваги і гендерної демократії, що передбачає однаковий розвиток особистості як чоловіка, так і жінки. Нині проблема прав і соціального статусу жінок полягає не стільки в юридично-правовому забезпеченні, скільки в пануванні гендерних стереотипів, які визначають шляхи розвитку гендерних відносин в суспільстві та їх реальні прояви. Гендерна проблема має міжнародний характер, про це свідчить поява феміністичного руху, емансипація жінок та прийняття низки міжнародних документів, присвячених питанню гендерних відносин.

У гендерній взаємодії, як і у всіх сферах взаємодії, зустрічаються конфлікти – зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів двох або кількох людей. В основі будь-якого конфлікту лежить ситуація, що має суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, протилежні цілі або засоби їх досягнення тощо.

У практиці роботи психолога часто постають питання, з'ясувати які важко, не оперуючи знаннями гендеру. Витоки багатьох з них сягають своїм корінням у прорахунки гендерної соціалізації, гендерної політики та гендерних можливостей в сучасному українському суспільстві. Психологія гендерного розвитку включає аналіз концептуальних підходів і досліджень, що стосуються засвоєння статевих ролей, їх характеру в сім'ї та соціумі. Основний наголос зроблений на розгляді проблем гендерної ідентичності, соціалізації, формування гендерних стереотипів, а також диференціації гендерних відмінностей. Соціальні та етнокультурні аспекти проблеми гендерного розвитку також не залишилися поза увагою. Гендер присутній у змісті таких наук, як соціальна психологія, психологія сім'ї, сексологія, політична психологія тощо [6, с. 4].

Аналіз наукової літератури з досліджуваної проблеми показав, що значний внесок у вивчення причин виникнення та розв'язання конфліктів

зробили: А. Я. Анцупов, Т. В. Дуткевич, Н. І. Гришина, Л. М. Ємельяненко, С. М. Ємельянов, А. Т. Ішмуратов, Г. В. Ложкін, Н. І. Пов'якель, А. І. Шипілов та ін.

Реалізація у взаємодії чоловічих і жіночих гендерних ролей, гендерно-рольові конфлікти та їх вплив на гендерну взаємодію досліджувалися: Ю. Є. Альошіною, Ю. О. Бабаян, С. Л. Бем, Н. Гавріковою, О. А. Гаврилицею, П. П. Горностаєм, В. Г. Зазикіна, О. Г. Лопуховою, К. Каміллері, М. Кімелом, О. Р. Кісь, І. С. Клециною, М. Кляйн, Р. М. Коннелом, І. С. Коном, В. В. Москаленко, Н. С. Нечаєвої, Л. М. Ожиговою, Д. Пайнз, Б. Г. Скачко І. В. Хофстедом та ін. проте проблема *гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах* не достатньо досліджена і тому потребує більш детального вивчення.

**Об'єкт дослідження** – сімейний конфлікт як психологічний феномен.

**Предмет дослідження** – гендерні особливості поведінки в сімейних конфліктах.

**Мета дослідження** полягає у теоретично-емпіричному дослідженні проблеми гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах, визначенні технологій подолання даної проблеми.

Для досягнення поставленої мети дослідження було поставлено такі **завдання**:

1. Здійснити теоретичний аналіз літературних джерел з проблеми гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах.
2. Підготувати діагностичний інструментарій та провести емпіричне дослідження особливостей поведінки в умовах сімейного конфлікту.
3. Визначити шляхи попередження конфліктів у сім'ях з урахуванням гендерних особливостей.

**Методи дослідження.** З метою отримання обґрунтованих висновків було використано комплекс методів: 1) *теоретичні*: аналіз наукової, навчально-методичної та допоміжної літератури щодо проблеми гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах; систематизації й

узагальнення (для до визначення змістової сутності понять «конфлікт», «сімейний конфлікт», «гендерний конфлікт»); 2) *емпіричні*: опитування (пряме й опосередковане, анкетування).

**Організація дослідження.** Дослідження проводилось серед сімейних одружених пар (м. Київ, м. Житомир, м. Львів, м. Івано-Франківськ). У дослідженні взяли участь 38 осіб (19 подружніх пар – 19 чоловіків та 19 жінок).

**Надійність та вірогідність результатів дослідження** забезпечувалися теоретико-методологічним обґрунтуванням вихідних положень, використанням методів відповідних до мети і завдання дослідження, поєднанням кількісного і якісного аналізу емпіричних даних.

**Наукова новизна результатів** полягає у тому, що в дипломній роботі:

- *вперше*: розкрито структуру гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах;

- *удосконалено*: психологічні умови профілактики гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах; упровадження програми соціально-психологічного тренінгу, щодо вирішення сімейних гендерних конфліктів.

**Теоретичне значення дослідження** полягає у розширенні та поглибленні аспекту теорії гендерних конфліктів в сім'ях.

**Практичне значення отриманих результатів дослідження** полягає у виявленні особливостей профілактики гендерних конфліктів в сім'ях; використанні у ході дослідження форм та методів профілактики міжособистісних гендерних конфліктів в сім'ях: (психологічне консультування, проведення тренінгів, щодо вирішення сімейних гендерних конфліктів.).

**Апробація отриманих результатів.** Частково основні положення дипломної роботи доповідались і обговорювались на 2-х наукових заходах різних рівнів: *1 міжнародна конференція*: «Актуальні проблеми та



перспективи розвитку сучасної післядипломної освіти» (Київ, 22.05.2020),  
«1 всеукраїнська конференція: «Наукова молодь» (Київ, 22.10.2020),

**Публікації.** 2-е тез доповідей опубліковано у збірниках матеріалів конференцій де опубліковані часткові результати дослідження.

**Структура та обсяг дипломної роботи.** Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи – 83 сторінки, основний зміст дипломної роботи викладено на 59 сторінках. Робота містить 22 рисунків та 2 таблиці. Список використаних джерел становить 62 найменувань (2 іноземною мовою). Додатки розміщено на 6 сторінках.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СІМЕЙНИХ КОНФЛІКТІВ**

У першому розділі представлено теоретичний аналіз гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах. Зокрема, здійснено дослідження конфлікту в психології; визначено особливості конфліктної поведінки в сімейних конфліктах; розглянуто класифікацію сімейних конфліктів; досліджено гендерні відмінності поведінки в сімейних взаєминах.

### **1.1. Дослідження конфлікту в психології**

У психологічній науці під конфліктом розуміють «зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії» [11].

Конфлікт – це протиріччя, пов'язане з гострими емоційними переживаннями.

Конфлікт – конфліктна ситуація плюс інцидент. У цьому визначенні вводиться додаткове поняття, де інцидент розуміється як дії з боку учасників конфлікту, спрямовані на досягнення їхніх цілей [11].

Інцидент підрозділяється на чотири типи за характером їхнього виникнення: об'єктивні цілеспрямовані, об'єктивні нецілеспрямовані, суб'єктивні цілеспрямовані, суб'єктивні нецілеспрямовані.

Дослідник Р. Г. Дарендорф поняття «конфлікт» розуміє як «усі структурно-здобуті взаємини протилежності норм та очікувань, інститутів та груп». [19, с. 141]

На думку А. Я. Анцупова та А. І. Шипілова, конфлікт – це найгостріший спосіб розв'язання важливих протиріч, що виникають в процесі взаємовідносин сторін» [1, с. 53].

Конфлікт – це відсутність згоди між двома або більше сторонами (особами, групами); зіткнення протилежних поглядів, позицій, інтересів [19, с. 128].

Отже, зазначені вище тлумачення поєднують кілька термінів «зіткнення», «протилежності» та «протиріччя».

У психології, вивчаючи конфлікт як процес, дослідники значну увагу звертають на характер його перебігу, пов'язуючи зі станом людини, викликаним несприйняттям навколишніх, спрямованим на самоствердження і проявом свого «Я» через зовнішній протест або внутрішній «бунт» емоцій. Такий стан людини отримав в літературі назву «конфліктність» [11].

Загальну теорію конфліктів вивчали А. Я. Анцупов, Н. В. Гришина, Т. В. Дуткевич, С. М. Ємельянов, Б. В. Зейгарник, М. І. Леонов, В. П. Пугачов, Л. І. Скібіцька, Є. А. Уткін, А. І. Шипілов та ін.; причини виникнення конфлікту досліджували Є. М. Богданов, В. Г. Зазикін, Н. Т. Нечаєва, Т. С. Сулімова та ін.; рольова поведінка в конфлікті розглядалась Є. З. Барановим, С. В. Ємельяновим та ін.

Виникнення конфліктів є об'єктивним і неминучим явищем. Якщо у стосунках між людьми проблем не виникає, тоді наявним є факт «застою», відсутності розвитку стосунків. Взаємовідносини людей, у яких відсутні конфлікти, поступово згасають або не розвиваються зовсім. Конфлікти, в свою чергу, породжують відповідальність і небайдужість, стимулюють оновлення і поліпшення стосунків між людьми. Тому проблема, здебільшого, полягає не в наявності самого факту конфлікту, а в тому, який характер він носить – деструктивний чи конструктивний, і яким чином він розв'язується [11].

*Деструктивний конфлікт* переводить причини, що призвели до конфлікту, на «особистості». Дана установка не веде до вирішення конфлікту, а навпаки, його розпалює (зростає упередженість проти партнера, напруга у взаємостосунках, посилюються неприємні почуття та переживання, виникають стреси та ін.). Прикладом деструктивного конфлікту є сварка, коли кожна з конфлікуючих сторін висловлює свою негативну оцінку особистості опонента. *Конструктивний конфлікт* базується не на «особистостях», а на виявленні об'єктивних причин незгоди

(різні точки зору на проблему, способи вирішення проблеми тощо). Даний підхід переводить процес проходження конфлікту від конфронтації до співробітництва. В основі співробітництва, з одного боку, лежить повага до себе, почуття власної гідності, чесність, намагання знайти справжню причину конфлікту, а з іншого, повага до інших, дружелюбність, визнання права інших на власну точку зору, позицію. Дана поведінка в конфлікті приводить до більш глибокого розуміння проблеми, взаємодовіри, готовності зрозуміти один одного і, в подальшому, вирішенню (улагодженню) конфлікту [20].

Є. А. Уткін визначає конфлікт як зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, у міжособистісних чи міжособистісних взаємодіях індивідів чи груп людей, що пов'язане з негативними емоційними переживаннями [11].

В. П. Пугачов під конфліктом розуміє одну з найрозповсюдженіших форм організаційної взаємодії, заснованої на реальних чи уявних протиріччях, що переслідує несумісні, взаємовиключні цілі сторін, дії яких безпосередньо спрямовані одна проти одної та виключають взаємну вигоду [11].

Л. І. Скібіцька визначає конфлікт, як «зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій, окремого епізоду у свідомості, в міжособистісних взаємодіях або міжособистісних відносинах індивідів або груп людей, пов'язане з негативними емоційними переживаннями» [60].

М. І. Леонов, трактує конфлікт, як зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів двох або кількох людей. В основі будь якого конфлікту лежить ситуація, що має суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, протилежні цілі або засоби їх досягнення тощо [36, с.104].

Н. В. Грішина надає конфлікту такі основні значення:

- стан відкритої боротьби, війна, битва;
- дисгармонія у відносинах людей, зіткнення протилежностей;

- психічна боротьба між взаємовиключними можливостями;
- протиборство героїв у творах художньої літератури, кіно;
- емоційне напруження внаслідок непримиренності внутрішніх настанов з вимогами ситуації [17].

Отже, конфлікт пов'язаний із міжособистісними взаєминами, що стосуються родичів, друзів, партнерів, співробітників. Загальною стороною порушення міжособистісних взаємин є зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок, поглядів суб'єктів взаємодії.

## **1.2. Особливості конфліктної поведінки в сімейних конфліктах**

Поняття «сім'я» – це складна система взаємин подружжя, їх дітей, родичів та близького оточення. Багато науковців використовують визначення сім'ї, як малої соціальної групи, члени якої пов'язані шлюбними і батьківськими відносинами, спільним побутом і взаємною моральною відповідальністю.

Нині, сім'ю називають соціальним інститутом. Поняття «соціальний інститут» визначають, як міцний набір формальних та неформальних принципів, установок, правил, норм, за допомогою яких суспільство регулює і контролює життєдіяльність людей в важливих сферах.

Сім'я, як соціальний інститут, в першу чергу, полягає у соціалізації всіх членів сім'ї, а особливо соціалізації дітей («первинна соціалізація»).

Психологи розглядають сім'ю, найчастіше, як невелику групу (мала соціальна група). Мала соціальна група взаємодіє в тісному контакті один з одним, члени якої мають спільні цілі та інтереси.

Конфлікти – це явище, яке виникає в будь-яких сферах життєдіяльності людини, а особливо в сімейному житті.

Сімейні конфлікти, в залежності від суб'єктів взаємодії, діляться на конфлікти між подружжям, між дітьми і батьками, між подружжям та іншими членами сім'ї. Такі конфлікти можуть грати, як негативну, так і

позитивну роль, яка сприяє особистісному зростанню, зміцненню сім'ї, сприятливому розвитку взаємин подружжя і всіх їх членів сім'ї, тоді як деструктивний конфлікт руйнує сім'ю і взаємини. Але які б не були обставини і причини, будь-який конфлікт вимагає уваги і вміння з управління і вирішення сварки. Для досягнення всіх цілей потрібно знати які бувають причини виникнення і механізми розвитку конфліктів, що зумовлюють їх чинники. У психології конфлікт вивчається в трьох формах:

- внутрішньоособистісний конфлікт, який представляє зіткнення протилежних до неї поглядів, інтересів, потреб, приблизно рівних між собою за силою;

- міжособистісний конфлікт, коли особи, або групи осіб, у яких несумісні між собою цілі, протиріччя цінностей, або одночасно прагнуть до досягнення однієї і тієї ж мети, але досягнута, може бути лише однією стороною;

- груповий конфлікт, коли конфліктує сторонами є соціальні групи, у яких є несумісні цілі які перешкоджають один одному на шляху до їх досягнення [48, с. 16-17].

Сімейний конфлікт зазвичай має форму міжособистісного конфлікту, в основному який носить негативний характер та часто призводить до сімейної дезадаптації [48, с. 17].

Сімейні конфлікти – це протиставлення між членами сім'ї на основі зіткнення протилежно направлених мотивів і поглядів. Сімейні конфлікти мають свої особливості, врахування яких необхідне при попередженні і подоланні таких конфліктів.

1. Перш за все, сімейні конфлікти відрізняються особливим предметом, специфіка якого обумовлена унікальністю сімейних відносин. Найважливішою особливістю сімейних взаємин є те, що їх основний зміст складають як міжособистісні стосунки (любов, кровна спорідненість), так і правові й етичні зобов'язання, обумовлені реалізацією функцій сім'ї: репродуктивної, виховної, господарсько-економічної, рекреативної

(взаємодопомога, підтримка здоров'я, організація дозвілля і відпочинку), комунікативної і регулятивної.

2. Сімейні конфлікти відрізняються своїми причинами. І найважливішими з них є:

- обмеження свободи активності, дій, самовираження членів сім'ї;
- ненормативна поведінка одного або декількох членів сім'ї (алкоголізм, наркоманія та ін.);
- наявність протилежних інтересів, прагнень, обмеженість можливостей для задоволення потреби одного з членів сім'ї (з його точки зору);
- авторитарний, жорсткий тип взаємовідносин, що склалися в сім'ї;
- наявність важко вирішуваних матеріальних проблем;
- авторитарне втручання родичів у подружні відносини;
- сексуальна дисгармонія партнерів у шлюбі й ін. [19, с. 106].

Аналізуючи причини сімейних конфліктів важливо враховувати соціальні чинники мікро- і макросередовища. До чинників мікросередовища слід віднести: погіршення матеріального положення сім'ї, надмірну зайнятість одного або обох на роботі; неможливість нормального працевлаштування подружжя або інших членів сім'ї; тривала відсутність житла; відсутність можливості влаштувати дітей до дитячої установи й ін.

3. Особливості сімейних конфліктів виявляються в їх динаміці, а також у формах протікання. Динаміка сімейних конфліктів характеризується класичними етапами (виникнення конфліктної ситуації, усвідомлення конфліктної ситуації, відкрите протиборство, розвиток відкритого протиборства, вирішення конфлікту й емоційне переживання конфлікту). Але сімейні конфлікти відрізняються підвищеною емоційністю, швидкістю протікання кожного з етапів, формами протиборства (докори, образи, сварка, сімейний скандал, порушення спілкування і т. п.), а також і способами їх подолання (примирення, досягнення згоди, полагодження відносин на основі взаємних поступок, розлучення й ін.).

4. Істотною особливістю сімейних конфліктів є і те, що вони можуть мати важкі соціальні наслідки. Нерідко вони закінчуються трагічно. Досить часто призводять до різних захворювань членів сім'ї. Особливо важкі наслідки сімейні конфлікти мають для дітей [19, с. 107].

Таблиця 1.1.

## Класифікація сімейних конфліктів [19]

<i>№</i>	<i>Підвалини класифікації</i>	<i>Тип конфлікту</i>	<i>Основні причини</i>
1.	Суб'єкти конфлікту	Конфлікти подружжя	Увесь спектр причин сімейних конфліктів
		Конфлікти між батьками і дітьми	Наслідки виховання та стилю виховання дітей Ригідність сімейних стосунків Вікові кризи дітей Стереотипи сприйняття стосунків батьків із дітьми Особистісні чинники, зокрема внутрішні конфлікти та конфліктність
		Конфлікт родичів	Авторитарне втручання родичів Ригідність поглядів на родину та стосунки у родині Ревнощі та /або заздрощі Особистісні чинники
2.	Джерело конфлікту	Ціннісні конфлікти	Наявність протилежних інтересів, цінностей, поглядів
		Позиційні конфлікти	Боротьба за владу у родині, за місце лідера («першої особи») у родині Незадоволеність потреби у визнанні і значущості одного з членів родини
		Сексуальні конфлікти	Психосексуальна несумісність подружжя Сексуальні хвороби одного з членів подружжя Проблеми комплексів та зниженої самооцінки сексуальних можливостей



			одного з ленів родини.
		Емоційні конфлікти	Незадоволеність потреби у позитивних емоціях (відсутність уваги, пестощів, ніжності, турботи, розуміння з боку одного з членів родини)
		Економічно-побутові конфлікти	Тяжкий матеріальний стан родини Протилежність поглядів подружжя на побут, гроші та участь членів сім'ї у їх добуванні
3.	Поведінка сторін, що конфліктують	Відкриті конфлікти	Індивідуально-психологічні особливості членів родини Рівень культури та виховання Гнучкість та стійкість системи саморегуляції Значущість для одного з членів родини причини конфлікту
		Приховані конфлікти	Причини ті ж, що і у відкритих конфліктах Акцентуація поведінки одного з членів родини Невміння одного з членів родини відкрито висловлювати бажання та потреби Застосування конфліктогенів спілкування Значна внутрішня конфліктність одного з членів родини

Частота сімейних конфліктів є важливим показником стабільності шлюбу. У нестабільних подружніх відносинах виявляються систематичні зіткнення, сварки, емоційна напруга, що є основою несприятливого прогнозу щодо перспектив збереження і розвитку сім'ї. Важливим є з'ясування питання про умови стабільності подружніх відносин, забезпечення яких дозволяє водночас попереджувати сімейні конфлікти.

Умови стабільності подружніх взаємин:

- взаєморозуміння. Навички взаєморозуміння виробляються, наприклад, за допомогою ігрових методів активного спілкування для

молодят. Предметом спілкування може бути питання: «На що і чому ти витратив(ла) таку суму грошей?»;

- сумісність різних рівнів – фізіологічна;
- ділова (спрацьованість);
- психоемоційна (зацікавленість один одним, співпереживання);
- ціннісно-орієнтаційна; функціонально-рольова;
- зацікавленість один одним;
- привабливість (симпатія), впливає на сприймання партнера у напрямку перебільшеної оцінки позитивних і недооцінки негативних його рис.

Характеристики партнерів у шлюбі залежать від його успішності. У щасливих шлюбах формуються такі риси характеру партнерів, як емоційна стабільність, згода з оточуючими (низька конфліктність), комунікабельність, достатня довірливість, щирість, вільність вираження почуттів.

У нещасливих шлюбах у подружжя виникають емоційна невірноваженість, надмірна критичність до інших, прагнення до лідерства, домінування, відчуженість, підозрілість, недовірливість, скупість у вираженні почуттів, думок, планів [19, с. 109].

Закономірності шлюбно-сімейних відносин дозволяють прогнозувати перспективу їх розвитку. Позитивні прогнози для перспективи шлюбних відносин мають місце при подібності таких якостей у характері обох партнерів, як комунікабельність, довірливість, самостійність. Негативні прогнози висуваються при подібності таких якостей у характері обох партнерів, як домінантність, емоційна скупість, критичність, замкненість, невірноваженість [19, с. 109].

Поява дитини впливає на відносини чоловіка і жінки, перетворює їх у батька і матір, змінюється режим життя, з'являються нові переживання, перебудовуються ціннісні орієнтації, погляди на життя. Всі суперечки, сварки, конфлікти в сім'ї ускладнюють виховання. Батьків потрібно

спеціально готувати до появи дитини. Задоволеність шлюбом найвища у сім'ях з 1-3 дітьми, найнижча – у бездітних. Відповідальність і самостійність у дитини краще формуються, якщо в сім'ї домінує партнер тієї ж статі, що і дитина.

У контексті нашого дослідження потрібно розглянути *кризи розвитку сім'ї, які є об'єктивними причинами подружньої дисгармонії*. Відрізняють кризи закономірні, які залежні від тривалості існування сім'ї, які виявляються з більшою чи меншою гостротою у всіх сім'ях. Інший різновид сімейних криз має необов'язковий характер і залежить від індивідуальної історії існування сім'ї. Причини таких криз: вікові особливості партнерів, різкі зміни обставин життя, потрясіння (переїзд, хвороба, зменшення бюджету, смерть, народження дитини). При аналізі сімейних конфліктів, особливо подружніх, важливо враховувати закономірні кризові періоди в розвитку сім'ї. Їх періодизація має наступний вигляд [19, с. 111].

*Перший кризовий період* у розвитку сім'ї спостерігається на першому році подружнього життя. В цей період відбувається адаптація подружжя один до одного. Вірогідність розлучень у цей період складає до 30% від загального числа шлюбів.

*Другий кризовий період* пов'язаний з появою дітей. Народження дитини для багатьох сімей є серйозним випробуванням. У подружжя з'являються нові нелегкі обов'язки по догляду дитини, її вихованню. У зв'язку з цим у них істотно обмежуються можливості для професійного зростання, для реалізації своїх інтересів. Можливі зіткнення поглядів подружжя і їх батьків з питань виховання дитини. У цей період втома дружини, пов'язана з доглядом за дитиною, може привести до тимчасової дисгармонії сексуальних відносин.

*Третій період кризи сім'ї* збігається з середнім подружнім піком (10-15 років спільного життя), який характеризується насиченістю один одним, появою дефіциту почуттів.

*Четвертий період кризи сім'ї* настає після 18-24 років подружнього життя. Основна причина сімейної кризи в цей пов'язана з емоційною залежністю дружини, що посилюється переживаннями з приводу можливих зрад чоловіка [19, с. 112].

### **1.3. Гендерні відмінності поведінки в сімейних взаєминах**

Поняття конфлікту можна визначити як відсутність згоди між двома або більше сторонами, які можуть бути фізичними особами або групою працівників. Гендерні конфлікти – це конфлікти, спричинені протиріччями між нормативними уявленнями про особливості поведінки чоловіків та жінок та небажанням чи неможливістю особистості чи групи людей відповідати цим уявленням (вимогам). Будь-який гендерний конфлікт базується на статево-рольовій диференціації, що існує в будь-якому суспільстві. На всіх рівнях функціонування соціальної реальності гендерні конфлікти породжуються диференціацією гендерних ролей. Оскільки сукупність морфологічних і біологічних характеристик визначаємо терміном «стать», то, відповідно, соціально детерміновані уявлення про чоловіка й жінку – терміном «гендер». Гендерна диференціація – це процес, у якому біологічні розходження між чоловіками і жінками наділяються соціальним значенням і вживаються як засоби соціальної класифікації [7].

За М. Г. Ткалич, ключовим поняттям концепції соціального конструювання гендеру є поняття *творення гендеру (doing gender)* – процесу взаємодії, у якому індивіди присвоюють гендерну ідентичність собі й регламентують її іншим. Поняття «творення гендеру» визначає соціальні очікування, ролі й конвенціональні вимоги статевої адекватності поведінки в усіх сферах: міжособистісній, сімейній, професійній тощо. До основних положень парадигми соціального конструювання гендеру щодо «творення гендеру» можна віднести такі:

1) стать виступає як спосіб організації повсякденного життя, вона повинна бути осмислена не як різниця, а як феномен;

2) засвоєння суб'єктом досвіду носить діяльнісний характер: суб'єкт сам створює гендерні правила й гендерні відносини у взаємодії з оточуючими, а не тільки засвоює та відтворює їх, як вважають представники статевої ролі підходу. Таким чином, гендерна взаємодія носить суб'єкт-об'єктний, а не об'єкт-об'єктний характер. Коли особистість «чинить гендер», вона здійснює це по відношенню до інших. Гендер – не так властивість індивіда, як продукт взаємодії з іншими людьми [47, с. 30-31].

О. М. Курдибаха зазначає, що формування гендерних якостей людини відбувається у процесі гендерної соціалізації, тобто під впливом соціокультурного середовища, яке пред'являє особистості певні вимоги як до представника певної статі. Науковий підхід до розробки програм гендерного виховання вимагає врахування основних закономірностей гендерної соціалізації, а також особливостей цього процесу на основних вікових стадіях розвитку особистості [35, с. 3].

Характер поведінки людини у конфлікті залежить як від об'єктивних умов протікання конфлікту, зокрема сили сторін, наявності в них союзників, сил підтримки, матеріальних та інших ресурсів, якими володіють сторони конфлікту, співвідношення сил тощо, так і від соціальних характеристик учасників конфлікту, зокрема гендерних відмінностей [1].

Гендерна ідентичність – це усвідомлення індивідом своєї статевої належності, суб'єктивне осмислення, переживання гендерної ролі, яке виявляється у єдності гендерного усвідомлення та поведінки. Трагічність долі тих, хто не зміг сформувати гендерну ідентичність, переконує у тому, наскільки важливим для особистості є цей психологічний стан. Стать – це перша ознака, з якою індивід входить у „світ людей”. Усвідомлення себе особою певної статі – це усвідомлення себе людиною, особистістю. Тому гендерна ідентичність є основним компонентом самосвідомості людини, стрижнем її цілісності. Гендерна ідентичність формується поступово у

процесі гендерної соціалізації. Вирішальним етапом її формування є підлітковий вік, в цей період відбувається її остаточне формування [35, с. 20].

Гендерні відмінності – відмінності поведінки, пов'язані зі статтю учасників конфлікту, зумовлені взаємними непорозуміннями, розходженнями інтересів, цінностей і підходів до розв'язання проблем, що виникають.

І. І. Русинка зазначає, що конфліктні відносини між собою хлопчики з'ясовують за допомогою сили, відкидаючи більш слабого. Конфліктні ситуації між дівчатками вирішуються на емоційному рівні, у суперечках, бойкотуванні. Вони частіше «наговорюють» одна на одну [46].

Є. П. Ільїн вважає, що чоловіки і жінки по-різному вирішують конфліктні ситуації, що виникають у сімейному і домашньому колах. Жінки виявляють більше терпимості і прагнення до компромісного примирення інтересів. Чоловіки у цій ситуації частіше прибігають до «міцних» висловлювань і лайок, а жінки швидше готові заплакати [27].

Стратегії поведінки хлопців і дівчат 1-5-х класів відрізняються у важких і неприємних для них ситуаціях; хлопці у 2 рази частіше, ніж дівчата, звертаються до стратегії «борюсь, б'юся» й у 1,5 рази частіше – до стратегії «глузую з когось» [12].

При подоланні конфліктів у чоловіків більше виражені, ніж у жінок, суперництво й особливо виражені компроміси, а в жінок – пристосування і співробітництво. Стратегія уникнення, виражена у чоловіків і жінок однаково [46].

Жінки при вирішенні конфліктів більше орієнтуються на чужу думку, що пояснюється їх значною конформністю. Звідси, при вирішенні конфлікту за участю жінок велика роль посередника. Тому, жінки частіше звертаються по допомогу до інших людей, психологів, лікарів, психотерапевтів, намагаючись зняти психічну напругу шляхом розмови.

При цьому чоловіки обирають посередника за його діловими і статусними параметрами, а жінки надають значення і його зовнішності [12]. Очевидно, що поведінка жінок та чоловіків значно різниться у вирішенні конфлікту: чоловіки і жінки по-різному сприймають цілі спілкування, зокрема, різна цінність самого конфлікту та стратегії вирішення конфліктних ситуацій.

Г. В. Ложкін і Н. І. Пов'якель визначають ряд специфічних гендерних відмінностей конфліктів. По-перше, визначено специфічні відмінності конфліктів у чоловічих і жіночих колективах. Так, виявлено, що конфлікти у чоловічих колективах за своєю спрямованістю, емоційними проявами, спектром та інтенсивністю емоцій, а також способами конфліктної протидії суттєво різняться від конфліктів у жіночих колективах. У чоловічих колективах більше конфліктів, які мають виробничу та ділову основу, у той же час у жіночих колективах більше конфліктів, на емоційній основі, що викликаються іноді не прогнозованими коливаннями настрою, різноманітними емоційними реакціями і зовні немотивованими вчинками, симпатіями/антипатіями тощо. Визначено, що чоловіки у конфліктах більш схильні орієнтуватися на розв'язання актуальних завдань, які визиваються життєвими, у тому числі і конфліктними ситуаціями, вони більш схильні до ділових реакцій і конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій. У той же час жінки більшою мірою орієнтуються на додержання норм, правил, стандартів, ролей [37].

Зазвичай, конфлікти між жінками вирішуються більш складно у зв'язку з такими гендерними відмінностями жіночої статі у конфліктних ситуаціях:

- емоційна або прагматична спрямованість;
- висока емоційність реакцій та переживань;
- емоційність та інтенсивність прояву конфліктності;
- значне внутрішнє суперництво між жінками;

- ревності жінок та їх мікрогрупувань до успіху жінок, що стоять осторонь, їх успіхів у чоловічому соціумі, уваги та визнання з боку чоловіків;

- зниження нормативності поведінки [46].

Дослідники [36] зазначають, що навіть посередництво у конфліктах серед жінок під силу тільки жінкам, чоловіки надто складно вирішують означені конфліктні ситуації, в основному засобами сили, погроз, маніпуляцій. У той же час жінки значно більш витончені маніпулятори, гнучко і точно оперують саме емоційними станами учасників конфліктів і досить легко справляються з розв'язанням конфліктних ситуацій. У той же час, доведено, що саме чоловіки можуть бути менш гнучкі і більш ригідні у конфліктах, їх прогнозуванні, упередженні та розв'язанні [36].

Ш. М. Берн вважає, що стосунки між чоловіками характеризуються більшою конфліктністю та наявністю змагання, меншим саморозкриттям та обговоренням почуттів, ніж у жінок. Чоловіча установка на змагання не дає чоловікам брати до уваги оточуючих [8].

Гендерні особливості конфліктів відзначаються й у різностатевих, змішаних колективах. Визначено, наприклад, що поведінка чоловіків та жінок у конфліктах значною мірою залежить від статі опонента. Наприклад, у конфліктах з чоловіками чоловіки проявляють високу впевненість, цілеспрямованість, гнучкість. У той же час, жінки у конфліктах ведуть себе зовсім інакше, для них стать опонента не є значущим чинником його поведінки, однак є суттєвим чинником його особистісних реакцій, симпатій, конструктивності і гнучкості рішень [36].

У гетерогенних конфліктних ситуаціях жінки найчастіше ведуть себе більш активно, ніж чоловіки, їх поведінка більш емоційна і ригідна за спрямованістю. Деякими фахівцями відзначається, що відносна пасивність чоловіків пов'язана зі стереотипами ставлення до жінок як до більш слабкої статі. Саме з метою психологічного захисту чоловіки ведуть у змішаних конфліктах себе менш конструктивно, агресивно й афективно, або ж



уникають будь-яких ділових, у тому числі і конфліктних ситуацій з жінками. У той же час жінки у конфліктах з чоловіками відрізняються значно більш гнучкою поведінкою, ніж у конфліктах з жінками, або ж конфліктів чоловіків з чоловіками, більш інтуїтивні, розумні, конструктивно рефлексивні. У процесі спілкування у змішаних конфліктах жінки використовують більш широкий і гнучкий спектр вербальних і невербальних методів впливу на опонентів, спектр засобів регулювання конфліктів у жінок більш широкий і різноманітний [36].

*Розглянемо класифікацію гендерних конфліктів.* Процес гендерної соціалізації є багатограним і складним, кожна ланка його спирається на всі попередні; і, все ж таки, він автономний. Ця його автономність підтримується гендерною культурою суспільства. Кожна культура, кожний історичний її етап висуває конкретні загальні вимоги до змісту гендерних якостей, формуючи певні гендерні типи особистості.

Розгляд цього процесу на соціокультурному рівні показує, що індивіди у гендерні групи відбираються за стандартами і сценаріями у відповідності з поведінкою, яку суспільство визнає як «жіночу» або «чоловічу». Крім того, індивіди повинні прагнути відповідати очікуванням і зберігати внутрішній комфорт. Мускулінність і фемінність повинні виражатись у відповідному стилі одягу, у жестикуляції, манерах розмови і ходи, у захопленнях та інших відповідних видах поведінки [22, с. 17]. Але оскільки численна кількість взаємовпливів втягнена в процес гендерної соціалізації, то це породжує безліч його індивідуальних варіацій як на філогенетичному, так і онтогенетичному рівнях.

У гендерній соціалізації можна виокремити такі функції: соціальну адаптацію, яка означає стандартизацію мови, жестів, характерних для індивідів певної статі, сприйняття гендерних стереотипів, засвоєння гендерних цінностей, значень, символів, формування соціального характеру гендеру; інкультурацію – засвоєння традицій гендерної культури суспільства з метою передачі їх наступному поколінню; інтерпретацію

особистості, що включає розвиток специфічної ієрархії мотивів, цінностей, інтересів, формування гендерної ідентичності, відповідності між психічною статтю і гендерною роллю [22, с. 17].

Гендерним упередженням вважається приниження гідності й ролі певної статі іншою з використанням для цього різноманітних методів починаючи від невербальних закінчуючи насильством. Виділяють такі форми гендерних упереджень:

- *невербальне вираження антипатії* (зневажливий тон, насуплені брови, негативні похитування головою, щільно зімкнуті губи), що демонструються в ситуаціях, коли поведінка чоловіків або жінок не відповідає традиційним гендерним нормам;

- *вербальним вираженням антипатії до представників іншої статі*: анекдоти, що висміюють чоловічі і жіночі якості особистості та особливості поведінки (анекдоти про блондинок, жінок-вчених, жінок-водіїв автомобільного транспорту); висловлювання, які принижують гідність жінок чи чоловіків («Це не жіночого розуму справа», «Жінкам (чоловікам) це не зрозуміти», «Це не чоловіча поведінка»);

- *уникнення групи, у відношенні якої є упередження*. Ця форма упередження проявляється у вигляді різних форм жінконенависництва – чоловіконенависництва. Усе ще мають місце ситуації категоричного неприйняття жінок до деяких чоловічих співтовариств [9].

- *поведінка з вираженою деструктивністю*. Це конкретні дії, що призводять до дискримінації членів групи. Дана форма упереджень поширена у відношенні тих жінок і чоловіків, які претендують на місця або вже працюють в невідповідних гендерним уявленням суспільства специфічних сферах професійної діяльності. Ця форма упереджень найчастіше породжує гендерні конфлікти, оскільки ґрунтується на реально існуючій нерівності статусних позицій чоловіків і жінок. Приклади таких конфліктів також добре відомі. В даному випадку автори досить вичерпно характеризують упередження, які панують у суспільстві, тому доповнювати

їх немає потреби, варто підкреслити лише, що виявлення своїх емоцій по відношенню до іншої статі у формі упереджень призводить до виникнення гендерних конфліктів [9].

Відповідно до аналізу гендерних ролей виділяють три типи конфліктів:

1. Соціальний (реалізується на макрорівні як конфлікт інтересів, тобто боротьба жінок як соціальної групи за більш високий статус у суспільстві. В усіх сучасних суспільствах жінки, порівняно з чоловіками, мають більш низький статус, отже, вони мають менше влади і менше доступу до прийняття рішень, важливих для суспільного розвитку, що призводить до активізації жіночих рухів за свої права).

Соціальний конфлікт може виникати у всіх країнах із високим коефіцієнтом гендерної нерівності. При цьому частота виникнення соціальних гендерних конфліктів є пропорційною темпам росту цього показника, тобто розвивається за законом ескалації, що може бути вкрай небезпечним. Автор досить влучно визначає цей вид конфлікту, проте під соціальним конфліктом також варто розуміти усі форми прояву незгоди з існуючою ситуацією у суспільстві та країні з приводу можливості реалізації власних здібностей.

2. Міжособистісний (сюди відносять сімейні конфлікти, в основі яких лежать невиправдані очікування, пов'язані з рольовим поведінням чоловіка і жінки. Вони викликані потребою в перерозподілі традиційних жіночих і чоловічих ролей).

Міжособистісний гендерний конфлікт не обов'язково є сімейним, це може бути конфлікт між двома особами різної статі у діловій чи будь-якій іншій сфері. Тобто у цьому випадку автор подає дещо звужене розуміння міжособистісного гендерного конфлікту.

3. Внутрішньоособистісний (внутрішній стан людини, викликаний її суперечливими уявленнями, мотивами, моделями поведіння).

Рівень гостроти й напруги внутрішньоособистісного конфлікту формується не тільки й не стільки самою особистістю, скільки соціумом, колективом, тобто зовнішнім у відношенні людини світом. Тому, на нашу думку, внутрішньоособистісний гендерний конфлікт є первинним та найбільш деструктивним, оскільки володіє зовнішнім локусом контролю й важко піддається управлінню [9].

С. М. Бортнік і М. В. Саган визначають такі типи гендерних конфліктів, що представлені на рис. 1.1.

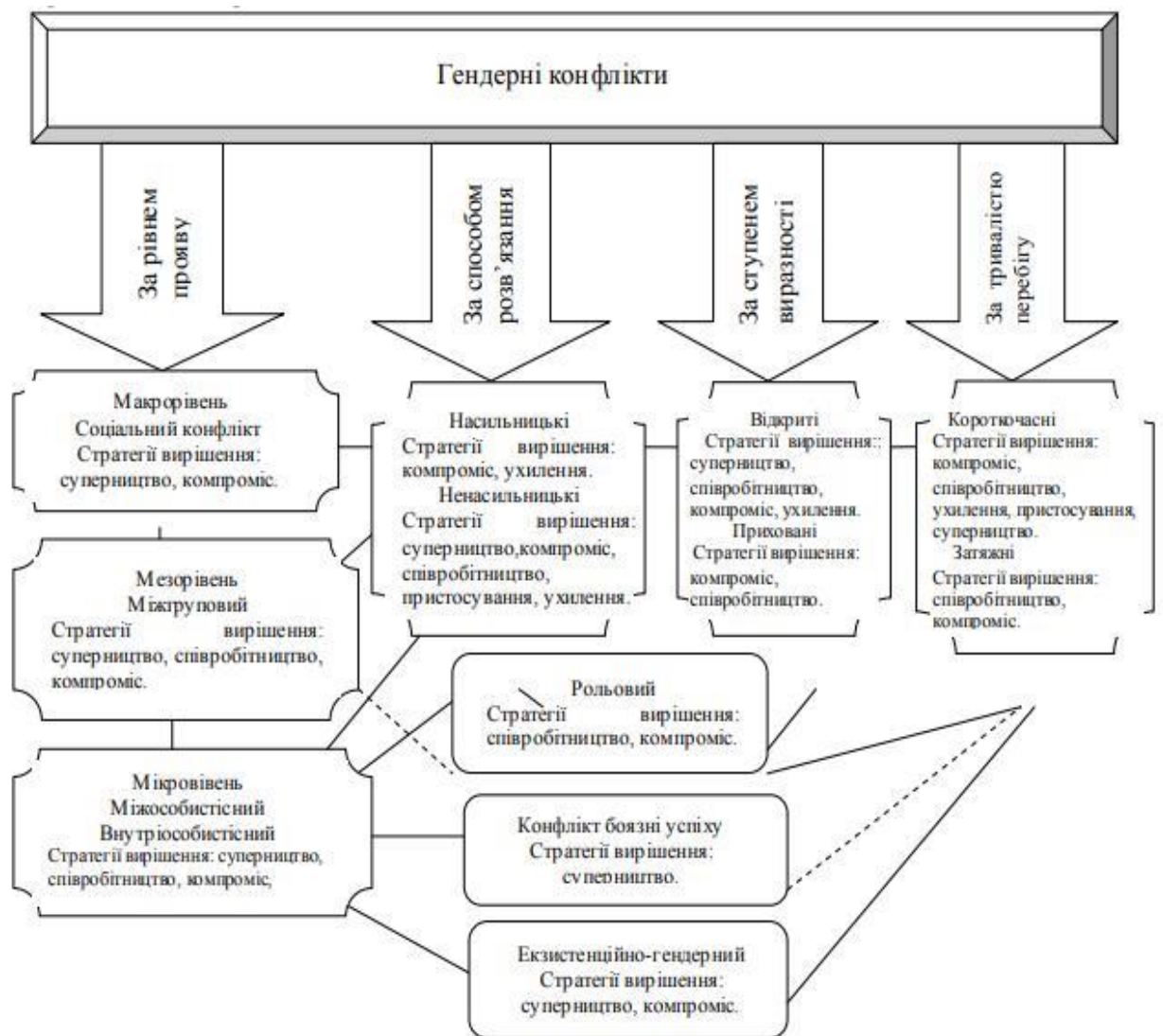


Рис. 1.1. Типи гендерних конфліктів [9]

Невдоволення своїм статусом та місцем у суспільстві, прагнення займати посаду відповідно до вподобань призводить до виникнення

міжособистісних та соціальних конфліктів. Тому варто розглянути типи цього конфлікту детальніше:

1. Рольовий конфлікт (соціальна ситуація, в якій від одного і того ж індивіда очікуються несумісні одна з одною рольові дії. Конфлікт між ролями частіше виникає, якщо жінка рівною мірою орієнтована і на професійне зростання, і на свою сім'ю, на професійну і сімейну самореалізацію.).

2. Конфлікт боязні успіху (специфічний психологічний стан, що супроводжується внутрішнім конфліктом, який виникає в певних соціальних умовах і життєвих ситуаціях і може бути подоланий. Жінки, як і чоловіки, відчувають тривогу не з приводу досягнень взагалі, а лише в тих областях, де вони порушують загальноприйняті статево-рольові норми).

3. Екзистенційно-гендерний конфлікт (це ситуація, яка зачіпає основи існування людини і звертає її до проблеми своїх відносин зі світом, пошуку і знаходження сенсу свого буття. Він з ініційований протиріччями, що виникають між втратою або переоцінкою колишніх основних цілей, на основі яких вибудовувалося життя особистості, і не сформованістю нових сенсожиттєвих орієнтацій).

Досить часто внутрішньоособистісний конфлікт є наслідком панування гендерних міфів, стереотипів, упереджень, відмінностей. Він проявляється здебільшого як депресивний стан певної особи, криза та руйнування її життєвих цінностей, прагнень переконань. Саме завдяки функціонуванню даного конфлікту ми спостерігаємо у нашій країні високий рівень безробіття, бідності, алкоголізму та наркоманії. Навіть цілком реалізованих і успішних людей цей конфлікт змушує страждати так званім «синдромом професійного вигорання», внаслідок чого відбувається зниження їх людського й професійного потенціалу, а відтак і продуктивності праці [9].

## Висновки до першого розділу

Отже, конфлікт – це відсутність згоди між двома або більше сторонами (особами, групами); зіткнення протилежних поглядів, позицій, інтересів.

Сімейні конфлікти, в залежності від суб'єктів взаємодії, діляться на конфлікти між подружжям, між дітьми і батьками, між подружжям та іншими членами сім'ї. Такі конфлікти можуть грати, як негативну, так і позитивну роль, яка сприяє особистісному зростанню, зміцненню сім'ї, сприятливому розвитку взаємин подружжя і всіх їх членів сім'ї, тоді як деструктивний конфлікт руйнує сім'ю і взаємини. Але які б не були обставини і причини, будь-який конфлікт вимагає уваги і вміння з управління і вирішення сварки. Для досягнення всіх цілей потрібно знати які бувають причини виникнення і механізми розвитку конфліктів, що зумовлюють їх чинники.

Гендерні конфлікти – це конфлікти, спричинені протиріччями між нормативними уявленнями про особливості поведінки чоловіків та жінок та небажанням чи неможливістю особистості чи групи людей відповідати цим уявленням (вимогам). Будь-який гендерний конфлікт базується на статево-рольовій диференціації, що існує в будь-якому суспільстві. На всіх рівнях функціонування соціальної реальності гендерні конфлікти породжуються диференціацією гендерних ролей.

Характер поведінки людини у конфлікті залежить як від об'єктивних умов протікання конфлікту, зокрема сили сторін, наявності в них союзників, сил підтримки, матеріальних та інших ресурсів, якими володіють сторони конфлікту, співвідношення сил тощо, так і від соціальних характеристик учасників конфлікту, зокрема гендерних відмінностей.

Гендерні відмінності – відмінності поведінки, пов'язані зі статтю учасників конфлікту, зумовлені взаємними непорозуміннями, розходженнями інтересів, цінностей і підходів до розв'язання проблем, що виникають.

Гендерна нерівність є досить негативним явищем, яке стримує нашу країну у розвитку її людського й інтелектуального потенціалу. Вона проявляється у вигляді гендерної дискримінації та соціальних конфліктів. Саме функціонування гендерних конфліктів унеможлиблює стабілізацію ситуації в країні. Адже у цьому випадку діяльність обох статей переростає у конкуренцію з метою доведення власної неповторності та більшої значущості для суспільства.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВЕДІНКИ В СІМЕЙНИХ КОНФЛІКТАХ

У другому розділі визначено методичне забезпечення та організація дослідження; проведено опитування серед подружніх пар, щодо визначення проблеми гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах; здійснено аналіз результатів емпіричного дослідження поведінки в сімейних конфліктах.

### 2.1. Методичне забезпечення та організація дослідження

Головною ідеєю дослідження є положення про *гендерні особливості поведінки в сімейних конфліктах*, що є передумовою успішного подолання гендерних сімейних конфліктів.

Для здійснення емпіричного дослідження нами було розроблено програму, яка включає низку методик.

1. Анкета (авторська), за допомогою якої виокремлено проблему гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах. Опитування яка передбачало фіксований порядок запитань – заочне опитування.

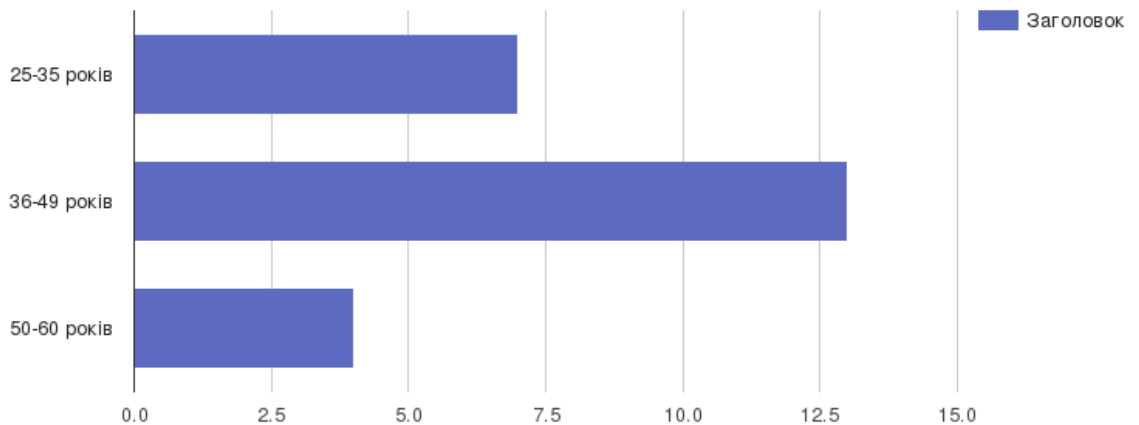
2. Методика «Спосіб реагування у конфлікті» (К. Томаса, адаптований Н. В. Гришиною) для описання типів поведінки людей у конфліктах (у конфлікті інтересів) К. Томас застосовує двомірну модель регулювання конфліктів, основою у який є кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, пов'язаних із ситуацією та напористість, для якої є характерним акцент на власних інтересах.

Автор виокремлює п'ять способів регулювання конфліктів, у відповідності з двома основними вимірами (кооперація та напористість): 1. Змагання (конкуренція) — прагнення досягти своїх інтересів в ущерб другому. 2. Пристосування — принесення в жертву власних інтересів заради іншого. 3. Компроміс — угода на основі взаємних поступок; 4. Уникнення — відсутність прагнення до кооперації та відсутність тенденції



до досягнення власних цілей. 5. Співробітництво — учасники ситуації приходять до альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін.

У загальну вибірку ввійшли 24 особи (12 одружених пар – 12 чоловіків і 12 жінок), віком від 28-56 років. Переважна більшість опитаних була віком від 36 до 49 років (рис. 2.1).

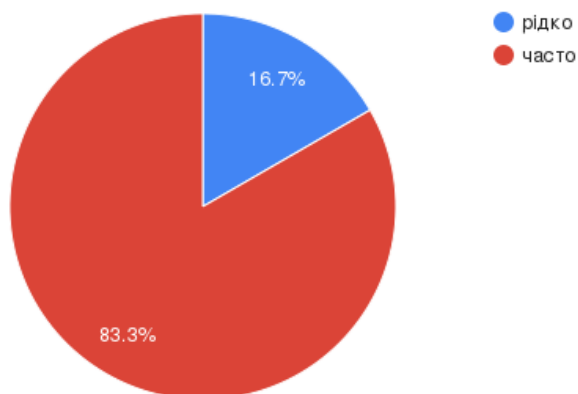


*Рис 2.1 Віковий розподіл опитаних.*

## **2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження поведінки в сімейних конфліктах**

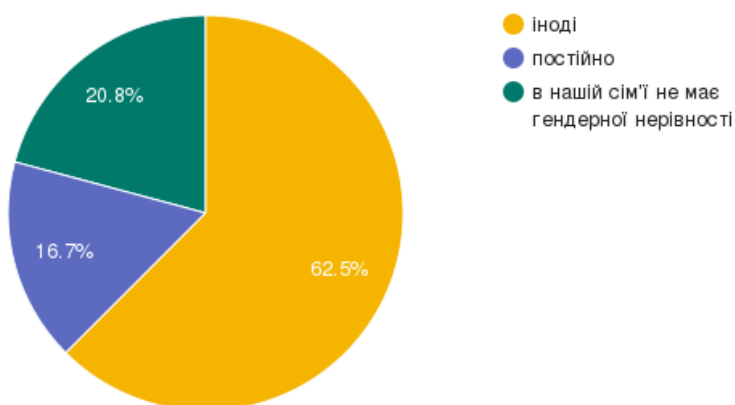
Ми провели опитування за анкетною, яка передбачає фіксований порядок запитань – заочне опитування (додаток А).

На запитання «Чи часто у Вашій сім'ї виникають конфліктні ситуації?» більша частина опитаних відповіла часто – 83,3% і лише 16,7% – відповіли, що рідко (рис. 2.2).



*Рис. 2.2 Конфліктність сім'ї*

На запитання «Чи пов'язані Ваші сімейні конфлікти з гендерною нерівністю?» більша частина опитаних відповіла іноді – 62,5%, постійно – 16,7% і 20,8% – вважають, що в їх сім'ях не має гендерної нерівності (рис. 2.3).



*Рис. 2.3 Гендерні конфлікти в сім'ї*

На запитання «Як ви вирішуєте сімейні конфлікти?» переважна більшість респондентів – 41,7% самотужки вирішують сімейні конфлікти, іноді залучають спеціалістів для вирішення сімейних конфліктів – 20,8%, постійно залучають спеціалістів для вирішення сімейних конфліктів – 4,2%, іноді залучають родичів/друзів для вирішення сімейних конфліктів – 16,7%, постійно залучаємо родичів/друзів для вирішення сімейних конфліктів – 12,5%; не вирішують взагалі сімейні конфлікти – 4,2%. (рис. 2.4).

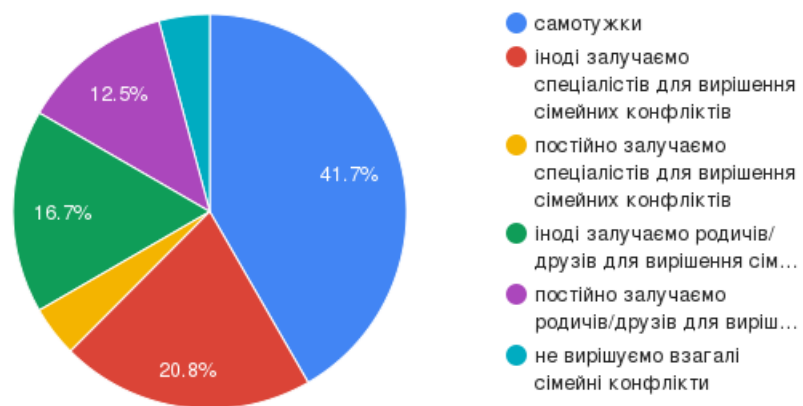
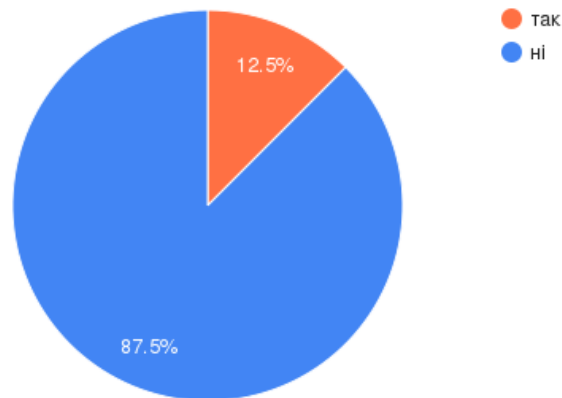


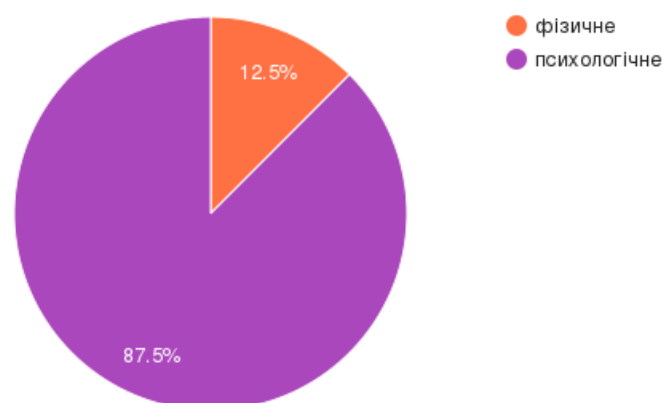
Рис. 2.4. Вирішення сімейних конфліктів

На запитання «Чи присутнє в Вашій сім'ї насильство?» більша частина опитаних відповіли, що ні – 87,5%, 12,5% опитаних вважають, що в їх сім'ях є насильство (рис. 2.5).



*Рис. 2.5 Присутність насильства в сім'ї*

На запитання «Якщо ви відповіли на попереднє запитання «Так», яке насильство присутнє в Вашій сім'ї?» більша частина опитаних відповіли, що в їх сім'ях є психологічне насильство – 87,5%, та 12,5% опитаних вважають, що в їх сім'ях є фізичне насильство (рис. 2.6), відповідно це ті респонденти, що на попереднє запитання відповіли, що в їх сім'ях є насильство (рис. 2.6).



*Рис. 2.6 Фізичне/психологічне насильство в сім'ї*

Респонденти, що на попередні 2 запитання відповіли, що в їх сім'ях є насильство (див. рис. 2.5, рис. 2.6), на запитання «Психологічне чи фізичне насильство чиниться по відношенню Вас чи до дитини/дітей?» відповіли, що в їх сім'ях є психологічне чи фізичне насильство по відношенню до себе 33,3% та 66,7% – опитаних вважають, що в їх сім'ях є психологічне чи фізичне насильство по відношенню до дитини/дітей (рис. 2.7).

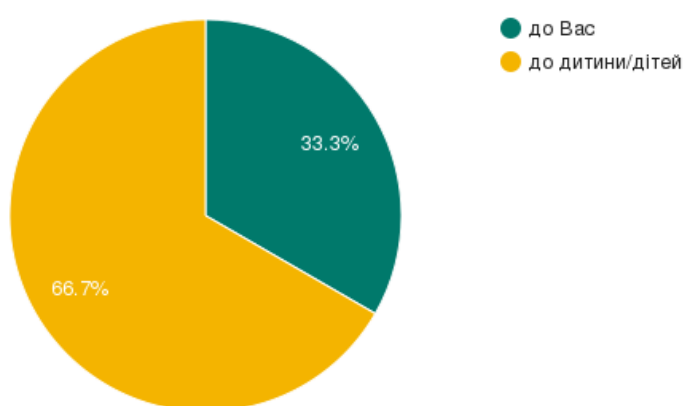
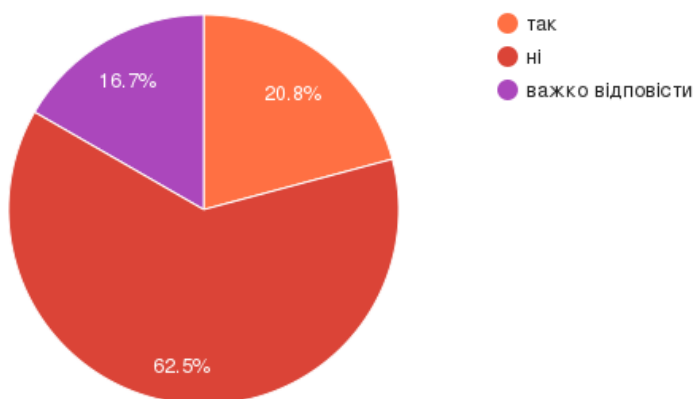


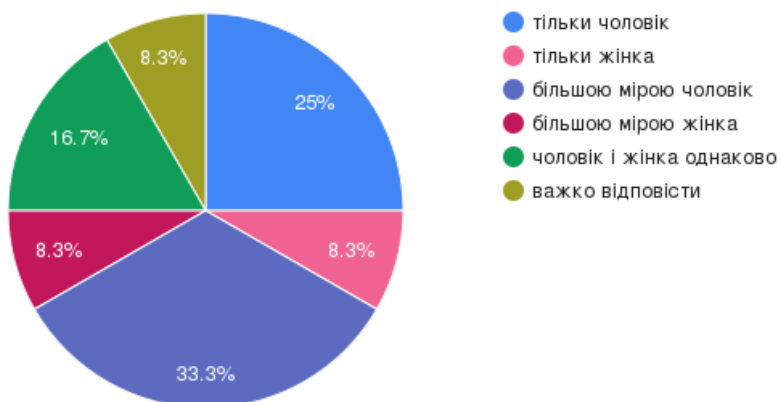
Рис. 2.7 Здійснення насильства в сім'ї

На запитання «Чи погоджуєтесь Ви з твердженням «Самореалізація жінки відбувається лише в сім'ї?»» більша частина опитаних відповіли, що не погоджується з даним твердженням – 62,5%, 20,8% опитаних погоджуються і 16,7% – важко відповісти (рис. 2.8).



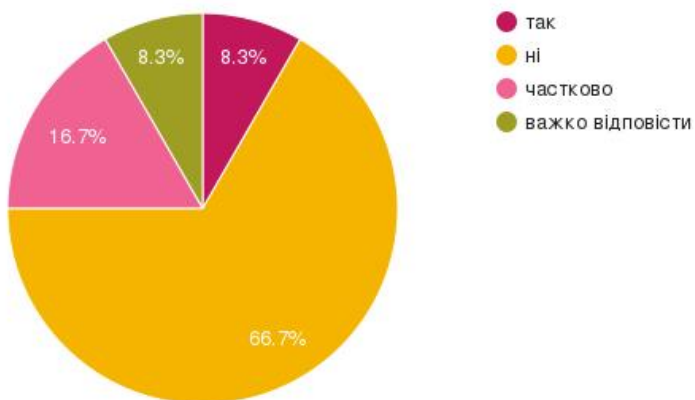
*Рис. 2.8 Твердження «Самореалізація жінки відбувається лише в сім'ї»*

На запитання «Хто з подружжя, на Вашу думку, повинен повністю матеріально забезпечувати власну сім'ю?» більша частина опитаних відповіли, що більшою мірою чоловік повинен повністю забезпечувати матеріально власну сім'ю – 33,3%, 25% вважають, що тільки чоловік повинен повністю матеріально забезпечувати власну сім'ю, 16,7% вважають, що чоловік і жінка однаково мають матеріально забезпечувати власну сім'ю, тільки жінка – 8,3%, більшою мірою жінка – 8,3%, також 8,3% опитаних важко відповісти на це запитання (рис. 2.9).



*Рис. 2.9 Матеріальне забезпечення сім'ї*

На запитання «Чи погоджуєтесь Ви з твердженням «Місце жінки на кухні»?» більша частина опитаних не погоджується з даним твердженням – 66,7%, частково погоджуються 16,7% опитаних, погоджуються з даним твердженням 8,3% опитаних і 8,3% - важко відповісти (рис. 2.10).



*Рис. 2.10. Твердженням «Місце жінки на кухні»*

На запитання «Хто з подружжя повинен займатися вихованням сина в сім'ї?» більша частина респондентів вважають, що чоловік і жінка однаково повинні займатися вихованням сина в сім'ї – 33,3%, 29,2% опитаних вважають, що більшою мірою чоловік повинен займатися вихованням сина в сім'ї, 12,5% відповіли – тільки чоловік, 8,3% відповіли – тільки жінка, 8,3% відповіли – більшою мірою жінка, 8,3% – важко відповісти (рис. 2.11).

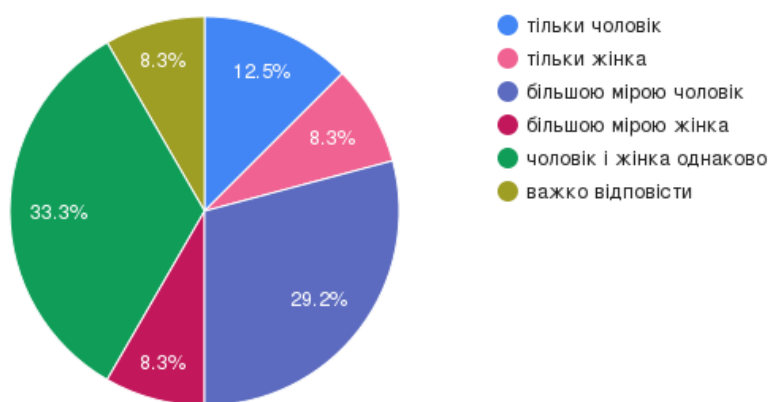


Рис. 2.11. Виховання сина в сім'ї

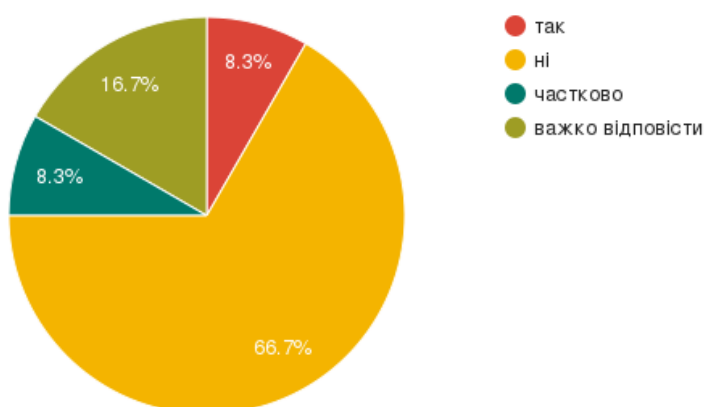
На запитання «Хто з подружжя повинен займатися вихованням доньки в сім'ї?» більша частина респондентів вважають, що чоловік і жінка однаково повинні займатися вихованням доньки в сім'ї – 41,7%, 16,7% опитаних вважають, що тільки жінка, 16,7% опитаних відповіли, що більшою мірою жінка, 8,3% відповіли – тільки чоловік, 8,3% вважають, що більшою мірою чоловік повинен займатися вихованням доньки в сім'ї, 8,3% – важко відповісти (рис. 2.12).





*Рис. 2.12. Виховання доньки в сім'ї*

На запитання «Чи погоджуєтесь Ви з твердженням «Чоловіки полігамні, жінки моногамні?»» більша частина опитаних не погоджується з даним твердженням – 66,7%, частково погоджуються 16,7% опитаних – важко відповісти, частково погоджуються з цим твердженням 8,3% опитаних, погоджуються з даним твердженням 8,3% (рис. 2.13).



*Рис 2.13. Твердження «Чоловіки полігамні, жінки моногамні»*

На запитання «Чи змогли б ви пробачити невірність чоловіку/дружині?» більша частина опитаних не готова пробачити подружню невірність – 70,8%, 20,8% опитаних важко відповісти, 8,3% опитаних готові пробачити подружню невірність (рис. 2.14).

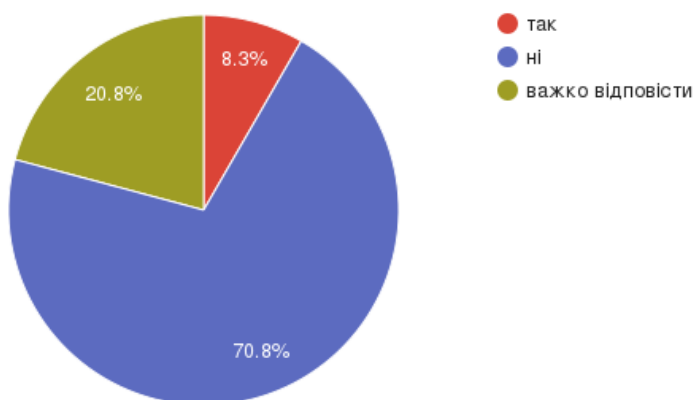


Рис. 2.14. Пробачення подружньої невірності

На запитання «Які з перелічених побутових обов'язків, на Вашу думку, має виконувати тільки жінка: закупівля продуктів; приготування їжі; миття посуду; прибирання в будинку/квартирі; жоден з перелічених обов'язків не є суто жіночим?» 37,5% опитаних вважають, що жоден з перелічених обов'язків не є суто жіночим, 33,3% відповіли, що приготування їжі є суто жіночим обов'язком, 12,5% респондентів зазначили, що миття посуду є суто жіночим обов'язком, 8,3% відповіли – «закупівля продуктів», 8,3% зазначили, що прибирання в будинку/квартирі є суто жіночим обов'язком (рис. 2.15).

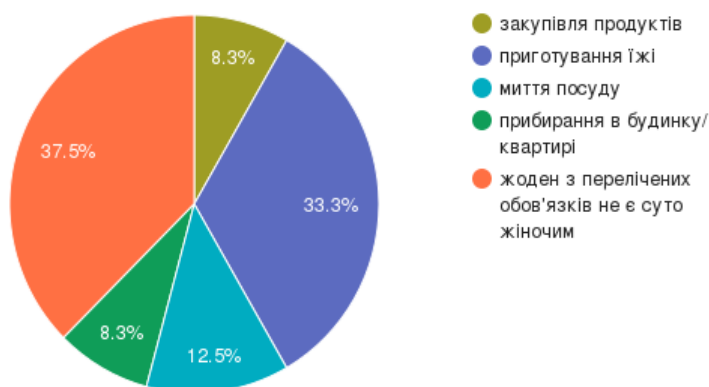


Рис. 2.1.5 Суто жіночі обов'язки

На запитання «Чи вважаєте Ви, що кар'єрний ріст жінки може негативно вплинути на сім'ю?» більша частина опитаних – 55% не вважають, що кар'єрний ріст жінки може негативно вплинути на сім'ю, 25% опитаних вважають, що кар'єрний ріст жінки може негативно вплинути на сім'ю, 25% опитаних важко відповісти (рис. 2.16).

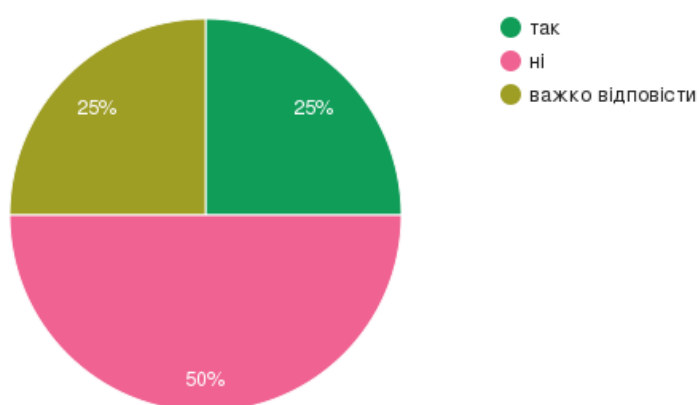
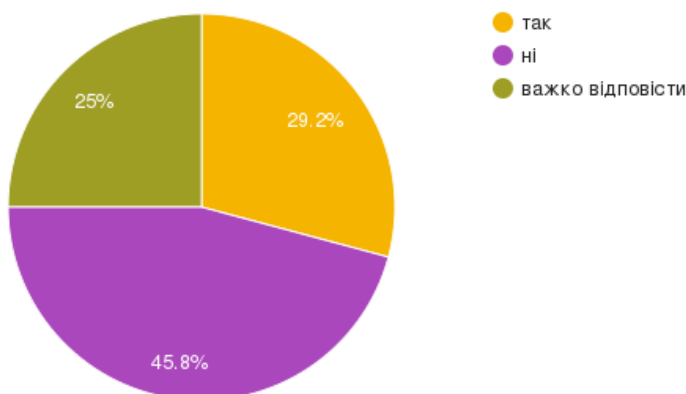


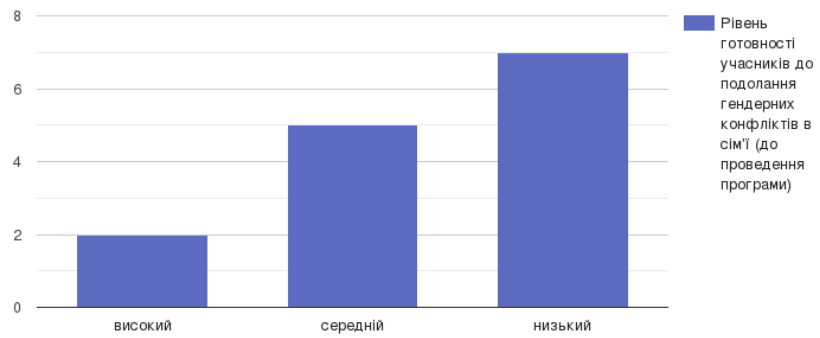
Рис. 2.16 .Негативний вплив кар'єрного росту жінки на сім'ю

На запитання «Якщо була б можливість постійно бути вдома та займатися хатніми справами? Чи відмовились би Ви від роботи?» більша частина опитаних – 45,8% не відмовились би Ви від своєї роботи на перевагу хатніх справ, 29,2% хотіли б займатися хатніми справами на перевагу основної роботи, 25% опитаних – важко відповісти (рис. 2.17).



*Рис. 2.17. Якщо була б можливість постійно бути вдома та займатися хатніми справами? Чи відмовились би Ви від роботи?*

Для виявлення готовності респондентів (подружні пари, віком від 36 до 49 років) до подолання гендерних конфліктів в сім'ї ми провели дослідження за допомогою опитувальником К. Томаса «Спосіб реагування у конфлікті» (адаптований Н. В. Гришиною) [17], що дало змогу отримати рівні конфліктності учасників експерименту: високий (14,3%), середній (37,5%), низький (50%). Результати подані на рис. 2.18.



*Рис. 2.18.. Діагностика рівня готовності учасників до подолання гендерних конфліктів в сім'ї*

### **Висновки до другого розділу**

На основі емпіричного дослідження виокремлено проблему гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах, необізнаність опитаних щодо урегулювання такого роду конфліктів у їх сім'ях. За допомогою до спеціалістів (психолога, медіатора та ін.) звертаються 4,2% зі 100% опитаних.

Виявлено, що тім хто звертався за допомогою до спеціалістів, щодо вирішення сімейних конфліктів, зокрема гендерних конфліктів, вдалося значною мірою покращити стосунки між членами сім'ї.

Доведено, що ефективною мірою при врегулюванні чи вирішенні сімейних конфліктів, зокрема гендерних конфліктів, буде залучення спеціаліста/спеціалістів.

### **РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПОДОЛАННЯ СІМЕЙНИХ КОНФЛІКТІВ З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ**

У третьому розділі запропоновано форми та методи роботи психолога щодо подолання сімейних конфліктів; надано рекомендації щодо подолання гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах, розроблено програма подолання сімейних конфліктів з урахуванням гендерних особливостей.

#### **3.1. Форми та методи роботи психолога щодо подолання сімейних конфліктів**

У нашому дослідженні розглянуто методи подолання конфліктів (переговори, бесіда, дискусія, диспут, метод моделювання конфліктних ситуацій, картографія, рольова гра, логічний аналіз, мозковий штурм, метод оцінювальних листків тощо), проаналізовано методики, спрямовані на подолання сімейних гендерних конфліктів.

Наголошуємо на тому, що тренінг з використанням кейсів сприяє подолання сімейних конфліктів з урахуванням гендерних особливостей. Під час тренінгу є можливість змоделювати конфлікт та навчитися його вирішувати.

Попередження і вирішення сімейних конфліктів слід розглядати як основні види діяльності щодо управління такими конфліктами. Часто при подоланні сімейних конфліктів користуються послугами посередника.

Попередження сімейних конфліктів залежить від всіх членів сім'ї, передусім, від подружжя. При цьому слід мати на увазі, що деякі дрібні сімейні сварки можуть мати позитивну спрямованість, допомагаючи прийти до згоди зі спірних питань і запобігти більш глибокому конфлікту. Але у більшості випадків сімейних конфліктів допускати не слід [19, с. 112].

Основні шляхи попередження сімейних конфліктів залежать від потенційних суб'єктів конфліктної взаємодії (подружжя, батьків, дітей,

родичів тощо). З кожного конкретного випадку можна знайти корисні поради в рекомендованій літературі. Назвемо лише найзагальніші шляхи попередження сімейних конфліктів відповідно до соціально-психологічних закономірностей розвитку сім'ї. Такими шляхами є:

- формування психолого-педагогічної культури, знань з основ сімейних відносин (в першу чергу це стосується подружжя);
- виховання дітей з урахуванням їх індивідуально-психологічних і вікових особливостей, а також емоційних станів;
- організація сім'ї на засадах рівноправності, формування сімейних традицій, розвиток взаємодопомоги, взаємної відповідальності, довіри і пошани;
- формування культури спілкування.

Вирішення сімейних конфліктів може бути забезпечене досягненням згоди із спірних питань. Це найсприятливіший варіант подолання будь-яких сімейних конфліктів. Але є і не конструктивні форми подолання таких конфліктів. Прикладом цього може бути припинення контактів з дітьми чи іншими членами сім'ї, позбавлення батьківських прав і т.п. Такі наслідки важким тягарем лягають на батьків або дітей, викликають у них важкі емоційно-психологічні переживання.

З метою вирішення гендерних конфліктів, які породжені гендерною нерівністю слід усунути причини їх виникнення. Оскільки конфлікти можуть виникнути на різних рівнях, то для їх недопущення слід розробити заходи для кожного з них. Тож, для ліквідації внутрішньо особистісних конфліктів необхідно:

- а) спростувати гендерні відмінності та гендерні міфи;
- б) пропагувати рівність жінки та чоловіка у всіх сферах функціонування, тим самим скасовуючи гендерні стереотипи;
- в) запобігати гендерній ідентифікації шляхом відсутності у медіапросторі інформації, що характеризувала б специфіку дій, поведінки, соціального портрету чоловіка та жінки.

Для вирішення соціальних конфліктів, які можуть досягати значних масштабів й провокуються гендерною нерівністю персоналу в рамках ділового спілкування, необхідно активізувати такі напрями інформаційно-просвітницької та роз'яснювальної роботи:

- ліквідація стереотипів, що існували раніше та визначали жінок як менш розвинутих інтелектуально, непридатних до управлінської діяльності, котрі й дотепер впливають на їхній професійний статус і самореалізацію;

- пропагування альтернативних форм реалізації людського потенціалу. Жодних серйозних підстав того, що кар'єра і сімейне щастя несумісні немає, бо це є різні форми реалізації особистісного потенціалу людини, які вона цілком може, за бажанням, поєднувати;

- надання державою деяких пільг «жіночому» бізнесу, як це відбувається у низці розвинених країн;

- інформування як жінок, так і чоловіків щодо створення засад гендерної демократії у країні. Необхідні розробка й реалізація спеціальних програм, які б допомагали суспільству розуміти цей аспект свого майбутнього;

- ліквідація гендерної дискримінації на ринку праці. Жінкам потрібно бути більш наполегливими і під час пошуку роботи добре поінформуватися про те, скільки коштує на ринку праці їхня кваліфікація та професійні якості [9].

До пріоритетних заходів з метою ліквідації гендерної нерівності в Україні варто віднести:

1. Здійснення квотування місць у державних представницьких органах для осіб жіночої статі.

2. Забезпечення рівності в оплаті праці для чоловіків та жінок за рахунок використання сучасних систем оплати праці й виплату заробітної плати залежно від трудової участі у досягненнях підприємства, а також трудової активності працюючого, тобто виплата заробітної плати саме за виконану роботу, безвідносно до статевої приналежності.



3. Встановлення додаткових соціальних гарантій для жінок, що беруть декретну відпустку, а саме компенсація підприємству державою частини коштів спрямованих на утримання вагітних й матерів з дітьми віком до 3 років.

4. Підвищення дієвості обов'язкової гендерної експертизи проектів, програм і законодавства щодо структурної перебудови економіки, податкової системи, інвестування, зайнятості з врахуванням їх впливу на жінок.

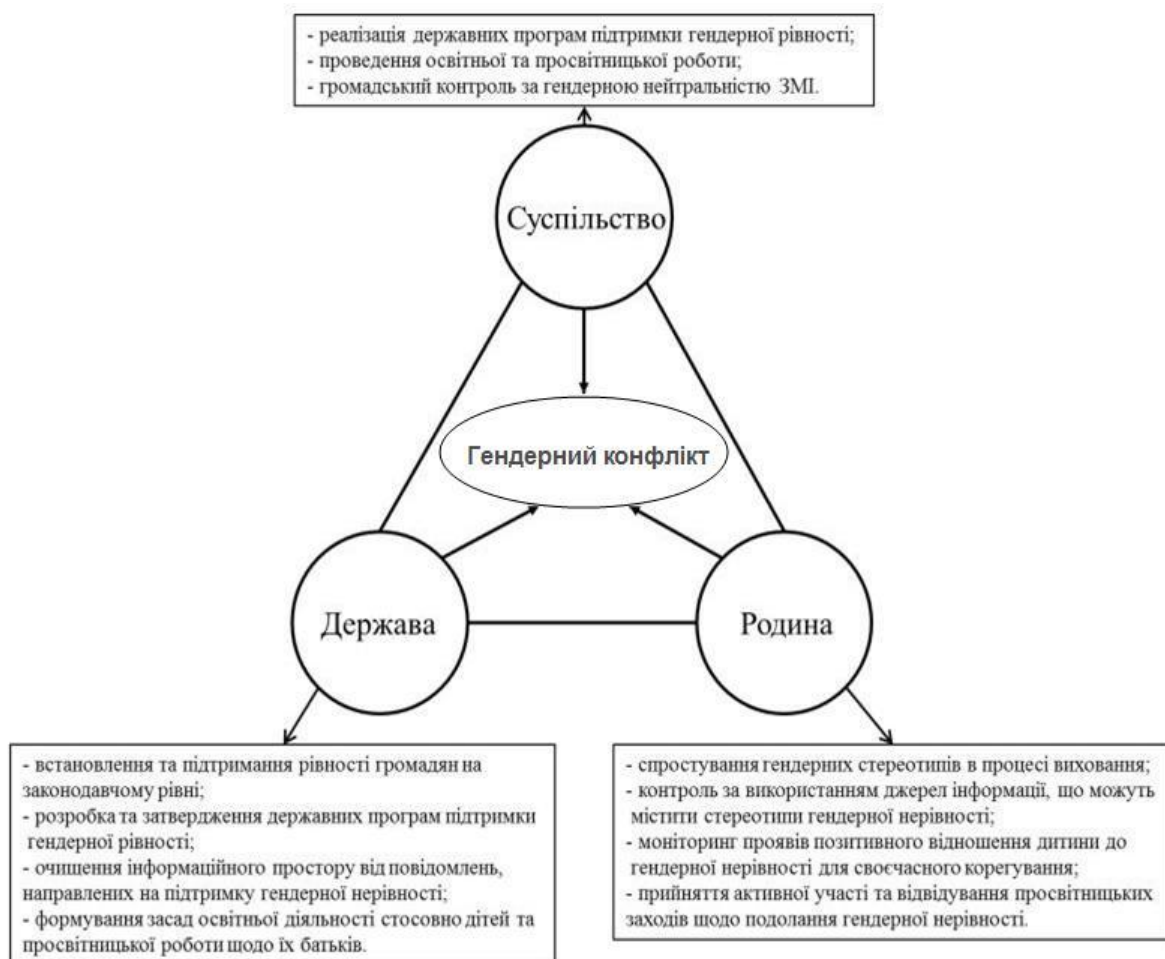
5. Активну пропагандистську діяльність щодо ліквідації проявів гендерної дискримінації (нижчої оплати праці, феномену «скляної стелі» в кар'єрному зростанні, порушення прав при працевлаштуванні жінок порівняно з чоловіками, міфу про надмірну слабкість та не витривалість осіб жіночої статі тощо).

6. Розвиток гендерної статистики. Статистичні дані, на основі яких здійснюється аналіз гендерної ситуації в Україні, можуть слугувати основою для виявлення фактів прямої дискримінації за ознакою статі, проте українська дійсність вимагає розширення переліку статистичних показників для відслідкування проявів прихованої дискримінації [9].

Реалізуючи вище запропоновані заходи Україна зробить лише перші кроки на шляху до забезпечення рівності для чоловіків та жінок, однак ці кроки зможуть не тільки розширити перспективи для подальшого гендерного розвитку, а й сприяти реалізації інтелектуального і творчого потенціалу кожної людини як особистості, фахівця й творця власної долі й свого майбутнього на шляху сталого розвитку як кожної людини і суспільства загалом [9].

З метою подолання сімейних конфліктів з урахуванням гендерних особливостей було взято за основу модель подолання гендерної нерівності та попередження гендерних конфліктів за Г. Ф. Москалик та М. О. Булах [38].

В основу даної моделі покладена взаємодія трьох компонентів: держава, соціум (суспільство) та родина (сім'я), які, виконуючи окремі функції, підсилюють дію один одного. Схема взаємодії трьохкомпонентної моделі подолання гендерної нерівності та попередження гендерних конфліктів подана на рис. 2.18.



*Рис. 3.1. Модель подолання гендерної нерівності та попередження гендерних конфліктів [38]*

Кожен з компонентів, представленої моделі виконує окремі функції. Застосування запропонованої системи впливу, що направлена на подолання сімейних конфліктів з урахуванням гендерних особливостей надасть можливість виконати наступні завдання:

- спростувати гендерні стереотипи в процесі виховання дітей;
- декларувати безсумнівну рівність жінки та чоловіка у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

- обмежити вплив медіа простору на формування свідомості та очистити ЗМІ від інформації, що містить пропаганду гендерної нерівності;
- інтегрувати гендерний підхід в національну систему освіти;
- сформувати гендерну компетентність, як складову частину професійної педагогічної культури учителів та викладачів тощо [38].

### **3.2. Програма подолання сімейних конфліктів з урахуванням гендерних особливостей та перевірка ефективності її впровадження**

Тренінг – це форма групової роботи, яка забезпечує активну та творчу взаємодію учасників між собою і тренером.

#### ***Особливості проведення гендерних тренінгів***

Інтерактивна методика гендерної тренінгової програми базується на переконанні, що люди навчаються з більшим бажанням, коли відчують цінність своїх власних знань та досвіду, і коли мають можливість поділитися ними з оточуючими які для них є безпечними та позитивними.

Програму тренінгу побудовано таким чином, щоб надана інформація закріплювалась через практичні вправи (рольові ігри, роботу в парах, мозковий штурм, метод кейсу тощо). Різноманітність методів, що використовуються в інтерактивних тренінгах, пояснюється особливостями сприйняття чоловіків і жінок, які приймають участь в тренінгу. Під час тренінгу змінюється не тільки поведінка людини, але й шляхом виконання вправ учасники тренінгу:

- 1) набувають практичні навички, виявляючи відповідні знання та вміння, щодо даної теми;
- 2) збільшують сприйняття, через розширення розуміння теоретичних питань;
- 3) змінюють відношення до стереотипного сприйняття стосунків між чоловіком та жінкою;
- 4) змінюють напрям мовного дискурсу;

5) мислення, дії можуть з тих, що ведуть до упередження, трансформуються до тих, які ведуть до позитивного сприйняття;

6) виникає бажання внести зміни до своєї діяльності, які базуються на гендерній повазі;

7) відслідковується підтримка або пряма допомога з чоловіка/жінки;

8) встановлюється підтримка позитивних змін у діях між учасниками тренінгу [42, с. 17].

Гендерні тренінги немає потреби класифікувати окремо для дорослих та дітей. Цей підхід вже несе філософію не рівного ставлення, що приводить до дихотомії. Крім того Роберт Пайк у своїй книзі «Творчі методи навчання» з акцентував, що у навчанні дорослих є наступні закономірності:

1. Дорослі – це великі діти. Більшість з них надає перевагу навчанню на практиці, як і дітям, їм подобається пізнавати нове, дізнаватися методом «проб та помилок».

2. Дорослі не сперечаються із собою. Наявність досвіду – це сама головна відмінність між дорослими та дітьми. Дорослі приходять на семінар зі знаннями та досвідом, накопиченим за роки.

Їм необхідно побачити, наскільки матеріал, який викладають, відповідає їх досвіду та потребам.

Якщо ви (тренер) допоможете дорослим зрозуміти зміст матеріалу, викласти матеріал так, як їм потрібно на основі їх знань та досвіду, вони йому повірять. Якщо ви просто самі будете викладати матеріал, вони можливо вам повірять. Але якщо з вашою допомогою вони самі викладатимуть матеріал, то вони йому точно повірять.

3. Якість навчання прямо пропорційна тому, наскільки захоплюючим воно є. Щоб учасникам було цікаво, їм потрібно брати участь у навчанні, бути вмотивованими. Активна участь є найголовнішим. В процесі тренінгу треба завантажити слухачів. Поняття захоплення дещо більше, ніж розвага. Захопленість навчанням – це радість пізнання, яка виникає при отриманні і застосуванні знань. Це підсилює навчання.

4. Навчання на завершено, доки не змінилась поведінка. Це найважливіший закон та загальна мета тренера та слухачів. Поведінка змінюється відповідно до здобутих навичок, відношення, яке змінилося, отриманих знань... Заохочуйте учасників змінити свою поведінку з врахуванням того, чому вони навчилися [39, с. 18].

На цій основі відслідковуються основні чинники, які слід взяти до уваги; при виборі тренінгових методів потрібно враховувати:

- цілі, яких ми хочемо досягти;
- час і термін, який ми маємо в розпорядженні,
- очікування учасників;
- власні пріоритети і вміння;
- позитивізм та толерантність;
- організаційні особливості;
- зацікавлення групи в плані сприйняття теми ,щодо їх рівня досвіду та знань [39, с. 18].

Потреба у гендерному тренінгу це діючий процес, що має не меті визначення того, хто і чому потребує проведення тренінгу і яким має бути цей тренінг. Врахувавши інформацію, що стосується специфіки гендерного навчання, тренер, який готує і проводить навчання, враховує потреби учасників

як за обсягом і змістом програми, так і за формою подання матеріалу. Основна інформація, необхідна вже на етапі проектування тренінгу – це рівень досвіду, знань і позицій, які вносить група. Динаміка роботи тренінгової групи базується на відносинах між людьми і мають дві основні складові: зміст і процес. У гендерному тренінгу важливим фактором є те, що зміст та процес є поєднаними. Тобто, це і тема, завдання, над якими працює група, а також це певна динаміка розвитку відносин. Процесові притаманні такі елементи: дух, атмосфера, стиль роботи, рівень зацікавленості, розвиток стосунків між особами в групі та ін. Зазвичай люди звертають

увагу на зміст, але для ефективності роботи групи дуже велике значення має й процес.

Тренери спостерігають за змістом роботи групи (моделюють роботу і допомагають їй, виступаючи в ролі модераторів), але вони також мають оцінювати розвиток групової динаміки і результативно втручатися у випадку, коли динаміка групи утруднює ефективну реалізацію змісту тренінгу [39, с. 19].

Знання тренером цих аспектів допомагає у визначенні відповідного діапазону тем та в передбаченні можливих проблем. Враховуючи, що тренери з гендерних студій, попередньо проходять тренінг для тренерів, то ми надаємо розширену схему тренінгу, який направлений на розвиток розуміння гендерної концепції. Фокусом даної схеми є те, що тренери маючи набір вправ по темах, застосовують їх у відповідності на потреби групи. Дана схема передбачає планування тренінгів, щодо потреб учасників та учасниць [39, с. 19].

На основі нашого дослідження, а саме форм і методів роботи спеціалістів (психолога, соціолога, медіатора), щодо проблеми подолання гендерних конфліктів в сім'ї та даних нашого констатувального експерименту, ми розробили програму 5-тиденного тренінгу для сімей (подружніх пар віком від 36 до 49 років) на тему «Подолання гендерних конфліктів в сім'ї». Нижче подано хід проведення тренінгу.

### **Хід проведення тренінгу для сімей (подружніх пар)**

#### **Тема: «Подолання гендерних конфліктів в сім'ї»**

#### **День 1**

#### **Вступне слово тренера (міні-лекція)**

**Мета:** введення в тему: «Поняття гендерного конфлікту в сім'ях. Види гендерних конфліктів».

**Час проведення:** 10 хв.

**Ресурси:** мультимедійна дошка/проектор, ноутбук/комп'ютер, мультимедійна презентація (додаток 2).

**Хід проведення:** Тренер: «Доброго дня, шановні учасники, сьогодні ми з вами розглянемо цікаву тему, таку як «Поняття гендерного конфлікту в сім'ях. Види гендерних конфліктів». Після представлення теми, тренер демонструє учасникам мультимедійну презентацію (додаток 2).

**До уваги тренера!**

Вступне слово тренера

Мультимедійна презентація (додаток 2).

**Вправа «Сніжна куля»**

**Мета:** знайомство учасників.

**Час проведення:** 5-10 хв.

**Хід проведення:** Тренер пропонує учасника сісти в коло, і по черзі називати своє ім'я, свою рису характеру та імена членів групи та їх риси характеру по колу. Сусід ліворуч має повторити ім'я сусіда з праворуч, а останній учасник має повторити всі імена членів групи та їх риси характеру по колу у тому порядку, в якому вони сидять.

**Вправа «Визначення правил групи»**

**Мета:** визначення правил в групі.

**Час проведення:** 10 хв.

**Ресурси:** фліпчарт, маркер.

**Хід проведення:** Тренер: «Шановні учасники, сьогодні ми з вами сформуємо правила для нашої команди, щоб нам з вами було комфортно працювати в групі». Тренер пропонує учасникам визначити перелік правил по яким далі буде працює група учасників. Під час визначення правил тренер записує на фліпчарті правила, які пропонують учасники.

Приклад правил:

- старатися приходити вчасно;
- вимкнути мобільні телефони;

- правило «піднятої руки»;
- говорити по черзі й коротко;
- не перебивати іншого учасника;
- не оцінювати;
- бути відвертим і т.д.

### **Вправа «Очікування від тренінгу»**

**Мета:** визначити очікування учасників, щодо тренінгу.

**Час проведення:** 10-15 хв.

**Ресурси:** фліпчарт, стікери, маркери/ручки, малюнок сім'ї.

**Хід проведення:** Тренер пропонує учасника на стікерах написати свої очікування від тренінгу і прикріпити стікери навколо малюнку сім'ї, який зображений на фліпчарті.

#### **До уваги тренера!**

Малюнок сім'ї (додаток 3).

### **Перегляд відеоролику «Гендерное равенство для устойчивого развития»**

**Мета:** розширити поінформованість учасників про гендерну рівність.

**Час проведення:** 10-15 хв.

**Ресурси:** мультимедійна дошка/проектор, ноутбук/комп'ютер, відеоролик.

**Хід проведення:** Тренер: «А зараз ми з вами переглянемо відеоролик».

#### **До уваги тренера!**

Відеоролик за посиланням: <https://www.youtube.com/watch?v=-xuvXGYOpas>

Після перегляду відеоролику відбувається обговорення.

#### **Запитання для обговорення:**

Для чого на Вашу думку нам потрібна гендерна рівність?

### **Рольова гра**

**Мета:** визначити ставлення учасників до ролі жінок та чоловіків в сучасному суспільстві.

**Час проведення:** 20-30 хв.



**Ресурси:** таблички з надписами (політики, вчителі, медики та ін.)

**Хід проведення:** Тренер об'єднує учасників в 3 групи та надає ролі кожній групі (політики, вчителі, медики та ін.). Тренер пропонує обговорити тему: «Ролі жінок та чоловіків в сучасному суспільстві», з професійної точки зору тієї ролі, що назначив тренер. Тренер пропонує учасникам кожної групи висловлюватися по черзі.

### **Вправа «Свічка чесності»**

**Мета:** підвести підсумки тренінгового дня; сприяти підвищенню згуртованості групи, висловленню власної думки кожним учнем.

**Час проведення:** 10-15 хв.

**Ресурси:** свічка, запальничка/сірники.

**Хід проведення:** Тренер: «І на завершення нашої сьогоднішньої зустрічі пропоную вам провести вправу «Свічка чесності». Тренер пропонує учасникам сісти в коло і по черзі кожному висловитися, передаючи запалену свічку та відповідаючи на питання тренера.

#### **Запитання для учасників:**

- Чи сподобалася вам наша сьогоднішня зустріч?
- Якщо сподобалася, то чим?
- Якщо не сподобалася, то чим?
- Що вам найбільше запам'яталось з нашої сьогоднішньої зустрічі?

**Тренер дякує учасникам за участь в тренінгу та запрошує всіх учасників на наступний тренінг**

## **День 2**

### **Перегляд фільму «По половому признаку»**

**Мета:** визначити ставлення учасників до ролі жінок та чоловіків в сім'ї та професійній діяльності.

**Час проведення:** 2 год. 20 хв.

**Ресурси:** проектор, ноутбук/комп'ютер, фільм.

**Хід проведення:** Тренер: «А зараз ми з вами переглянемо фільм».

**До уваги тренера!**

Фільм за посиланням: <https://www.youtube.com/watch?v=JSeVPq-7DL8&t=1134s>

Після перегляду фільму відбувається обговорення.

**Запитання для обговорення:**

- Чого прагнула головна героїня фільму?
- Чи мала підтримку оточуючих головна героїня фільму?
- Чого в результаті досягла головна героїня фільму?
- Як Ви вважаєте, чи може стать впливати на успіх в професійній діяльності?

Якщо «Так» то чому? Якщо «Ні» то чому?

- Як Ви вважаєте, чи може кар'єрний ріст чоловіка чи жінки вплинути на їх сім'ю? І чому?

**Вправа на активізацію «Фруктовий салат»**

**Мета:** підвищити настрій учасників, активізувати їх на подальшу роботу.

**Час проведення:** 5 хв.

**Хід проведення:** Тренер пропонує учасникам пограти в гру «Фруктовий салат». Учасники сідають у коло, після чого тренер каже: «Хто любить дивитися телевізор, поміняйтесь місцями», «Хто любить морозиво, поміняйтесь місцями», «Хто любить грати в комп'ютерні ігри, поміняйтесь місцями» і т.д.

**Мозковий штурм**

**Мета:** визначити слабкі і сильні сторони чоловіків і жінок.

**Час проведення:** 10-15 хв.

**Ресурси:** дошка/фліпчарті, маркер.

**Хід проведення:** Тренер пропонує учасникам визначити слабкі і сильні сторони чоловіків і жінок. Після висловлювання учасників тренер записує визначення учасників на дошці/фліпчарті. Після відбувається обговорення.

### **Вправа «Свічка чесності»**

**Мета:** підвести підсумки тренінгового дня; сприяти підвищенню згуртованості групи, висловленню власної думки кожним учнем.

**Час проведення:** 10-15 хв.

**Ресурси:** свічка, запальничка/сірники.

**Хід проведення:** Тренер: «І на завершення нашої сьогоднішньої зустрічі пропоную вам провести вправу «Свічка чесності». Тренер пропонує учасникам сісти в коло і по черзі кожному висловитися, передаючи запалену свічку та відповідаючи на питання тренера.

**Запитання для учасників:**

- Чи сподобалася вам наша сьогоднішня зустріч?
- Якщо сподобалася, то чим?
- Якщо не сподобалася, то чим?
- Що вам найбільше запам'яталось з нашої сьогоднішньої зустрічі?

**Тренер дякує учасникам за участь в тренінгу та запрошує всіх учасників на наступний тренінг**

### **День 3**

#### **Вправа «Концтабір»**

**Мета:** сприяти підвищенню згуртованості групи, вироблення командних стратегій, розкриттю потенціалу кожного учасника.

**Час проведення:** від 1 до 4-х год.

**Ресурси:** порожня кімната не менше 40м<sup>2</sup>, канат чи стрічка, скотч чи кріплення для стрічки/канату.

**Хід проведення:** Тренер: «Шановні учасники, пропоную сьогодні вам пограти в гру яка називається «Концтабір». Тренер об'єднує всіх учасників тренінгу, крім себе, в одну велику команду. Тренер виступає в ролі ведучого гри. Тренер натягує канат/стрічку по середині кімнати, висота досягає росту найвищого учасника групи. Завдання команди переправитися через канат/стрічку всім

учасника, без допомоги сторонніх засобів, не торкаючись канату/стрічки, проте, можна використовувати свій одяг. Якщо хтось із учасників хоча б злегка зачепить канат/стрічку це означатиме, що всі учасники починають заново переправлятися з однієї сторони на іншу. Під час гри, тренер може ускладнювати правила, наприклад... «Уявіть, що у одного учасника зламана рука чи нога, хтось німий, хтось не зрячий і т.д».

Після завершення гри, тренер пропонує обговорити вправу.

#### **Запитання для учасників:**

- Чи сподобалася Вам гра?
- Якщо сподобалася, то чим?
- Якщо не сподобалася, то чим?
- Що найважче було для Вас під час цієї гри?
- Що найлегше було для Вас під час цієї гри?
- Як Ви вважаєте з якою метою ми проводили цю гру?
- Чи хотілось би Вам ще колись пограти в цю гру?

#### **До уваги тренера!**

Для проведення цієї форми роботи потрібно обрати приміщення не менше 40м<sup>2</sup> та бажано щоб підлога була вкрита м'яким покриттям. Тренеру потрібно бути особливо уважним під час проведення цієї вправи, вона може бути травмонебезпечна! Також, тренер на передодні просить всіх учасників прийти на тренінг в зручному одязі та змінному взутті.

#### **Робота в міні-групах**

**Мета:** визначити гендерні проблеми та запропонувати шляхи їх вирішення.

**Час проведення:** 20-30 хв.

**Ресурси:** фліпчарт/дошка, папір, маркери/ручки.

**Хід проведення:** Тренер об'єднує учасників у 2 групи (1-ша група всі жінки, 2-га група всі чоловіки). Тренер дає завдання групі жінок обговорити в групі з якими гендерними проблемами вони зіштовхувалися/зіштовхуються у повсякденному житті та занотувати свої міркування на папері. Групі чоловіків

тренер також дає завдання обговорити в групі з якими гендерними проблемами вони зіштовхувалися/зіштовхуються у повсякденному житті та занотувати свої міркування на папері. На обговорення в групі тренер дає 10-15 хв.

Після обговорення в групах тренер пропонує обрати з кожної групи 1-го представника, який зачитає напрацювання групи. Під час зачитування проблем тренер занотовує на фліпчарті/дошці проблеми визначені групами.

Після визначення проблем тренер пропонує учасникам групи запропонувати шлях вирішення цих проблем.

### **Вправа «Свічка чесності»**

**Мета:** підвести підсумки тренінгового дня; сприяти підвищенню згуртованості групи, висловленню власної думки кожним учнем.

**Час проведення:** 10-15 хв.

**Ресурси:** свічка, запальничка/сірники.

**Хід проведення:** Тренер: «І на завершення нашої сьогоднішньої зустрічі пропоную вам провести вправу «Свічка чесності». Тренер пропонує учасникам сісти в коло і по черзі кожному висловитися, передаючи запалену свічку та відповідаючи на питання тренера.

**Запитання для учасників:**

- Чи сподобалася вам наша сьогоднішня зустріч?
- Якщо сподобалася, то чим?
- Якщо не сподобалася, то чим?
- Що вам найбільше запам'яталось з нашої сьогоднішньої зустрічі?

**Тренер дякує учасникам за участь в тренінгу та запрошує всіх учасників на наступний тренінг**

### **День 4**

#### **Мозковий штурм**

**Мета:** визначити поняття конфлікту.

**Час проведення:** 10-15 хв.

**Ресурси:** дошка/фліпчарті, маркер.

**Хід проведення:** Тренер пропонує учасникам визначити поняття конфлікту. Бажаючі учасники пропонують свої визначення. Після висловлювання учасників тренер записує визначення учасників на дошці/фліпчарті. Після відбувається обговорення та доповнення.

### **Вправа «Модель конфлікту»**

**Мета:** сформувати в учасників уявлення про конфлікту, сприяти розвитку творчих здібностей учасників.

**Час проведення:** 15-30 хв.

**Ресурси:** папір А-4, маркери/ручки/олівці.

**Хід проведення:** Тренер пропонує учасникам уявити будь який конфлікт та намалювати цей конфлікт на папері. Після чого учасники по черзі презентують свій малюнок.

### **Вправа «Дихаємо глибоко»**

**Мета:** активізувати увагу учасників тренінгу, зняти психічне і фізичне напруження учасників.

**Час проведення:** 5 хв.

**Хід проведення:** Тренер «Емоції та почуття після конфлікту можуть бути як негативні так і позитивні. То що ж робити, якщо ви переживаєте негативні емоції або почуття?»

Якщо ви розлючені на когось дуже сильно і у вас з'явилося бажання на когось накричати або вдарити, потрібно зразу зупинити себе, і це можна зробити таким чином: бажано вийти з цього приміщення, де знаходиться людина, яка вас розлютила, або, якщо це велике приміщення, можна не виходити і проробити таку вправу: глибоко вдихнути повітря носом і видихнути ротом, цю вправу потрібно проробити не менше 3-х разів. Тренер пропонує учасникам проробити вправу «Дихаємо глибоко».

**Запитання до обговорення:**

- Як ви себе почували підчас цієї вправи?

- Як ви відчуваєте себе після цієї вправи?

### **Вправа «Обговорення проблемної ситуації» (Кейс)**

**Мета:** визначити причини конфлікту та запропонувати шляхи їх вирішення.

**Час проведення:** 20-30 хв.

**Ресурси:** папір А-4, маркери/ручки.

**Хід проведення:** Тренер пропонує роздати кожному учаснику 1 конфліктну ситуацію, яка описана на листку. Завдання учасників за 5 хв. визначити в чому конфлікт та надати рекомендації щодо вирішення цього конфлікту. Після, тренер пропонує учасникам по черзі для всіх озвучити конфлікт, що описаний на листку та надати рекомендації щодо вирішення цього конфлікту.

#### **До уваги тренера!**

Важливо, щоб під час озвучення конфлікту одним із учасників тренінгу ніхто інший не додавав нічого до сказаного ним, тому, що кожен в реальному житті по різному виходить із конфлікту.

### **Вправа «Свічка чесності»**

**Мета:** підвести підсумки тренінгового дня; сприяти підвищенню згуртованості групи, висловленню власної думки кожним учнем.

**Час проведення:** 10-15 хв.

**Ресурси:** свічка, запальничка/сірники.

**Хід проведення:** Тренер: «І на завершення нашої сьогоднішньої зустрічі пропоную вам провести вправу «Свічка чесності». Тренер пропонує учасникам сісти в коло і по черзі кожному висловитися, передаючи запалену свічку та відповідаючи на питання тренера.

#### **Запитання для учасників:**

- Чи сподобалася вам наша сьогоднішня зустріч?
- Якщо сподобалася, то чим?
- Якщо не сподобалася, то чим?
- Що вам найбільше запам'яталось з нашої сьогоднішньої зустрічі?

## День 5

### Вправа «Незакінчене речення»

**Мета:** з'ясувати в учасників тренінгу, що для них значить їхня сім'я.

**Час проведення:** 3-5 хв.

**Хід проведення:** Тренер: «А давайте пограємо з вами в гру яка називається «Незакінчене речення». Тренер пропонує учасникам продовжити речення: Моя сім'я – це....?»

Після висловлювань учасників тренер: «Ви знаєте, кожен з нас поняття «Моя сім'я» визначає по-різному, і ми з Вами також всі дуже різні, але ж всі ми хочемо, щоб наша сім'я завжди жила в мирі та злагоді, в спокою і доброті. І все в наших з Вами руках. Для того, щоб все було добре в наших сім'ях, нам і самим потрібно докласти чимало зусиль. Пам'ятайте загальновідому фразу «Хочеш змінити світ, почни з себе!».

### Вправа «Портрет сім'ї»

**Мета:** створити сприятливі умови для розкриття творчих здібностей учасників тренінгу та з'ясувати ставлення учасників тренінгу до кожного члена їх сім'ї.

**Час проведення:** 15-20 хв.

**Ресурси:** папір формату А-4 і фломастери/олівці.

**Хід проведення:** Тренер пропонує учасникам намалювати портрет своєї сім'ї і презентувати свій малюнок для всіх та розказати про кожного намальованого члена сім'ї по пару слів.

### Вправа «Риси характеру членів сім'ї»

**Мета:** визначити ставлення учасників тренінгу до кожного члена їх сім'ї.

**Час проведення:** 10-20 хв.

**Ресурси:** малюнок сім'ї з попередньої вправи.

**Хід проведення:** Тренер пропонує учасникам тримаючи в руках малюнок з попередньої вправи, розказати про негативні і позитивні риси характеру кожного члена його сім'ї (2-3 риси характеру).



намалювати портрет своєї сім'ї і презентувати свій малюнок для всіх та розказати про кожного намальованого члена сім'ї по пару слів.

### **Вправа «Створюємо правила сім'ї»**

**Мета:** створення правил в сім'ї.

**Час проведення:** 30 хв.

**Ресурси:** папір формату А-4 і фломастери/олівці.

**Хід проведення:** Тренер: «Шановні учасники, а скажіть будь ласка, чи в Ваших сім'ях є правила? Прописані чи не прописані? Якісь певні умови чи обмеження за рамки яких Ви та Ваші радні не можуть виходити? Обговорення.

Для чого взагалі потрібні правила в сім'ї? Обговорення.

Тренер: «Пропоную Вам зараз сформулювати орієнтовні правила для Вашої своєї сім'ї, якщо звісно у Вас їх не має, а хто з учасників вже має вдома якісь правила, можуть допомогти чи поділитися досвідом з іншими». Тренер пропонує за бажанням зачитати всій групі свої правила сім'ї.

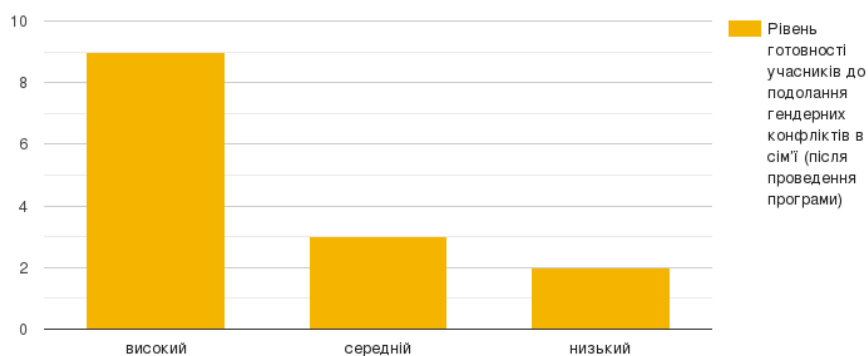
Приклад правил сім'ї:

- завжди любити одне одного;
- вміти прощати;
- вислухати того хто говорить, навіть якщо важко;
- не лаятися;
- не битися;
- підтримувати одне одного;
- не перебивати розмову батьків чи дорослих, якщо перебив вибачитися та ін.

### **Тренер дякує учасникам за участь в тренінгу**

Для перевірки ефективності нашої програми, ми провели діагностику готовності респондентів (подружні пари, віком від 36 до 49 років) до подолання гендерних конфліктів в сім'ї до та після участі в програмі (5-тиденному тренінгу). Готовність учасників визначали за опитувальником К. Томаса «Спосіб реагування у конфлікті» (адаптований Н. В. Гришиною)

[17] та рівнями: високий, середній, низький. Що дало змогу отримати такі результати, що подані на рис. 3.3. та 2.18.



*Рис. 3.3. Діагностика рівня готовності учасників до подолання гендерних конфліктів в сім'ї після проведення програми (5-тиденного тренінгу)*

У таблиці 3.1. представлено динаміку рівня готовності до подолання гендерних конфліктів в сім'ї до та після проведення програми з учасниками.

*Таблиця 3.1.*

Динаміка рівня готовності до подолання гендерних конфліктів в сім'ї до та після проведення програми

Рівень	КГ до програми	КГ після програми	ЕГ до програми	ЕГ після програми
Низький	30%	26%	50%	14,3%
Середній	58%	60%	37,5%	21,4%
Високий	12%	14%	14,3%	63,3%

За результатами опитування учасників нами було виявлено позитивну динаміку ЕГ рівня готовності учасників до подолання гендерних конфліктів в сім'ї до та після проведення програми. З учасниками які не брали участь у програмі показали: високий рівень готовності учасників до подолання гендерних конфліктів в сім'ї – 14,3%, середній рівень готовності учасників

до подолання гендерних конфліктів в сім'ї – 35,7% та низький рівень готовності учасників до подолання гендерних конфліктів в сім'ї – 50%. Після проведення нашої програми низький рівень готовності учасників до подолання гендерних конфліктів в сім'ї знизився до 14,3%, середній рівень готовності учасників до подолання гендерних конфліктів в сім'ї знизився до 21,4% та високий рівень готовності учасників до подолання гендерних конфліктів в сім'ї підвищився до 64,3%.

Відтак, можна зробити висновок про те, що проведення нашої програми виявилось ефективним, тому, що сприяло підвищенню високого рівня учасників готовності учасників до подолання гендерних конфліктів в сім'ї.

### **Висновки до третього розділу**

У результаті теоретичного аналізу проблеми конфліктів визначено, що попередження і вирішення сімейних конфліктів слід розглядати як основні види діяльності щодо управління такими конфліктами. Часто при подоланні сімейних конфліктів користуються послугами посередника.

Констатовано, що попередження сімейних конфліктів залежить від всіх членів сім'ї і, передусім, від подружжя. При цьому слід мати на увазі, що деякі дрібні сімейні сварки можуть мати позитивну спрямованість, допомагаючи прийти до згоди зі спірних питань і запобігти більш глибокому конфлікту. Але у більшості випадків сімейних конфліктів допускати не слід [19, с. 112].

Зазначено, що основні шляхи попередження сімейних конфліктів залежать від потенційних суб'єктів конфліктної взаємодії (подружжя, батьків, дітей, родичів тощо). З кожного конкретного випадку можна знайти корисні поради в рекомендованій літературі. Найзагальнішими шляхами попередження сімейних конфліктів відповідно до соціально-психологічних закономірностей розвитку сім'ї є:

- формування психолого-педагогічної культури, знань з основ сімейних відносин (в першу чергу це стосується подружжя);
- виховання дітей з урахуванням їх індивідуально-психологічних і вікових особливостей, а також емоційних станів;
- організація сім'ї на засадах рівноправності, формування сімейних традицій, розвиток взаємодопомоги, взаємної відповідальності, довіри і пошани;
- формування культури спілкування.

Доведено, що така інтерактивна форма роботи як тренінг сприятиме подолання сімейних конфліктів з урахуванням гендерних особливостей. Під час тренінгу є можливість змодельовати конфлікт та навчитися його вирішувати.

Нами було розроблено та апробовано 5-тиденний тренінг «Подолання гендерних конфліктів в сім'ї», в якому взяло участь 14 учасників (7 подружніх пар). Під час проведення тренінгу ми використовували такі форми і методи як: міні-лекції, мозкові штурми, метод рольової гри, перегляд та обговорення фільму та відеоролику, метод кейсів, тощо.

За результатами діагностики динаміки рівня готовності учасників до подолання гендерних конфліктів в сім'ї до та після проведення нашої програми (5-тиденного тренінгу), ми підтвердили, що застосовані нами форми та методи були ефективними.

## ВИСНОВКИ

Отже, необхідним на сьогодні є створення теоретичної та практичної бази для впровадження в освіті гендерного підходу, сутність якого полягає у визнанні категорії статі як такої, що є стрижневим утворенням особистості і впливає як на соціальну, так і на когнітивну її поведінку. Останнє вимагає обов'язкового врахування цієї категорії при вивченні будь-якого соціального явища. Одним з у край важливих соціальних явищ, на яке має вагомий вплив категорія статі, є конфлікт.

Характер поведінки людини у конфлікті залежить як від об'єктивних умов протікання конфлікту, зокрема сили сторін, наявності у них союзників, сил підтримки, матеріальних та інших ресурсів, якими володіють сторони конфлікту, співвідношення сил тощо, так і від соціальних характеристик учасників конфлікту, зокрема гендерних відмінностей.

Визначаючи особливості поведінки чоловіків та жінок у конфлікті, варто звернути увагу на значущість спілкування для кожної статі. Поведінка жінок та чоловіків значно відрізняється у вирішенні конфлікту – вони по-різному сприймають цілі спілкування, для них різною є цінність самого конфлікту і вони відрізняються стратегіями вирішення гострих ситуацій.

Відповідно до мети та завдань в процесі дослідження було:

1. Здійснено теоретичний аналіз літературних джерел з проблеми гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах.

Конфлікт – це відсутність згоди між двома або більше сторонами (особами, групами); зіткнення протилежних поглядів, позицій, інтересів.

Сімейні конфлікти, в залежності від суб'єктів взаємодії, діляться на конфлікти між подружжям, між дітьми і батьками, між подружжям та іншими членами сім'ї. Такі конфлікти можуть грати, як негативну, так і позитивну роль, яка сприяє особистісному зростанню, зміцненню сім'ї, сприятливому розвитку взаємин подружжя і всіх їх членів сім'ї, тоді як деструктивний конфлікт руйнує сім'ю і взаємини. Але які б не були обставини і причини, будь-який конфлікт вимагає уваги і вміння з

управління і вирішення сварки. Для досягнення всіх цілей потрібно знати які бувають причини виникнення і механізми розвитку конфліктів, що зумовлюють їх чинники.

Гендерні конфлікти – це конфлікти, спричинені протиріччями між нормативними уявленнями про особливості поведінки чоловіків та жінок та небажанням чи неможливістю особистості чи групи людей відповідати цим уявленням (вимогам). Будь-який гендерний конфлікт базується на статево-рольовій диференціації, що існує в будь-якому суспільстві. На всіх рівнях функціонування соціальної реальності гендерні конфлікти породжуються диференціацією гендерних ролей.

Характер поведінки людини у конфлікті залежить як від об'єктивних умов протікання конфлікту, зокрема сили сторін, наявності в них союзників, сил підтримки, матеріальних та інших ресурсів, якими володіють сторони конфлікту, співвідношення сил тощо, так і від соціальних характеристик учасників конфлікту, зокрема гендерних відмінностей.

Гендерні відмінності – відмінності поведінки, пов'язані зі статтю учасників конфлікту, зумовлені взаємними непорозуміннями, розходженнями інтересів, цінностей і підходів до розв'язання проблем, що виникають.

Гендерна нерівність є досить негативним явищем, яке стримує нашу країну у розвитку її людського й інтелектуального потенціалу. Вона проявляється у вигляді гендерної дискримінації та соціальних конфліктів. Саме функціонування гендерних конфліктів унеможливорює стабілізацію ситуації в країні. Адже у цьому випадку діяльність обох статей переростає у конкуренцію з метою доведення власної неповторності та більшої значущості для суспільства.

2. Підготовлено діагностичний інструментарій та провести емпіричне дослідження особливостей поведінки в умовах сімейного конфлікту.

Нами було визначено методичне забезпечення та організовано дослідження; проведено опитування серед подружніх пар, щодо визначення

проблеми гендерних особливостей поведінки в сімейних конфліктах; здійснено аналіз результатів емпіричного дослідження поведінки в сімейних конфліктах.

3. Визначено шляхи попередження конфліктів у сім'ях з урахуванням гендерних особливостей.

Отже, попередження і вирішення сімейних конфліктів слід розглядати як основні види діяльності щодо управління такими конфліктами. Часто при подоланні сімейних конфліктів користуються послугами посередника.

Попередження сімейних конфліктів залежить від всіх членів сім'ї і, перш за все, від подружжя. При цьому слід мати на увазі, що деякі дрібні сімейні сварки можуть мати позитивну спрямованість, допомагаючи прийти до згоди зі спірних питань і запобігти більш глибокому конфлікту. Але у більшості випадків сімейних конфліктів допускати не слід.

Основні шляхи попередження сімейних конфліктів залежать від потенційних суб'єктів конфліктної взаємодії (подружжя, батьків, дітей, родичів тощо). З кожного конкретного випадку можна знайти корисні поради в рекомендованій літературі. Назвемо лише найзагальніші шляхи попередження сімейних конфліктів відповідно до соціально-психологічних закономірностей розвитку сім'ї. Такими шляхами є:

- формування психолого-педагогічної культури, знань з основ сімейних відносин (в першу чергу це стосується подружжя);
- виховання дітей з урахуванням їх індивідуально-психологічних і вікових особливостей, а також емоційних станів;
- організація сім'ї на засадах рівноправності, формування сімейних традицій, розвиток взаємодопомоги, взаємної відповідальності, довіри і пошани;
- формування культури спілкування.

Вважаємо, що така інтерактивна форма роботи як тренінг сприятиме подолання сімейних конфліктів з урахуванням гендерних особливостей. Під

час тренінгу є можливість змоделювати конфлікт та навчитися його вирішувати.

Нами було розроблено та апробовано 5-тиденний тренінг «Подолання гендерних конфліктів в сім'ї», в якому взяло участь 14 учасників (7 подружніх пар). Під час проведення тренінгу ми використовували такі форми і методи як: міні-лекції, мозкові штурми, метод рольової гри, перегляд та обговорення фільму та відеоролику, метод кейсів, тощо.

За результатами діагностики динаміки рівня готовності учасників до подолання гендерних конфліктів в сім'ї до та після проведення нашої програми (5-тиденного тренінгу), ми підтвердили, що застосовані нами форми та методи були ефективними. Тому можна вважати, що завдання нашого дослідження виконано.



### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Авсиевич М. Т., Мельник Л. И. Супружеские конфликты и пути их преодоления. Материал в помощь лектору. Москва, 2008. 22с.
2. Алёшина Ю. Е. Цикл развития семьи : исследование и проблемы. *Вестник Московского университета*. №9. Москва, 2012. С. 17-22.
3. Андреева Т. В. Семейная психология : учеб. пособие. Санкт-Петербург, 2004. 244 с.
4. Андриенко Е. В. Социальная психология : учебное пособие. Под ред. В. А. Слостенина. АСАДЕМІА. Москва, 2000. 264с.
5. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология : учебник для вузов. ЭКСМО. Москва, 2009. 512 с.
6. Бабаян Ю. О., Скачко І. В. Гендерні особливості конфліктної поведінки в юнацькому віці. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2072-4772/article/view/44651> (дата звернення: 10.08.2020).
7. Батрин Н. В. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами. URL: [http://dspace.tneu.edu.ua/-bitstream/-316497/13562/1/Gender\\_Conflicts.PDF](http://dspace.tneu.edu.ua/-bitstream/-316497/13562/1/Gender_Conflicts.PDF) (дата звернення: 22.09.2020).
8. Берн Ш. М. Гендерная психология. Нева, 2001. 320 с.
9. Богданов Г. Т., Богданович Л. А., Полеев А. М., Супружеская жизнь : гармония и конфликты 2-е изд. Профиздат. Москва, 1991. 175с.
10. Бортнік С. М., Саган М. В. Вирішення конфліктів ділового спілкування в умовах гендерної нерівності. URL: <https://core.ac.uk/download/-pdf/153580065.pdf> (дата звернення: 06.07.2020).
11. Браніцька Т. Р. Вивчення поняття «конфлікт» у працях вітчизняних і зарубіжних авторів. URL: [file:///C:/Users/%D0%92%-D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Downloads/Sitimn\\_2012\\_33\\_49.pdf](file:///C:/Users/%D0%92%-D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Downloads/Sitimn_2012_33_49.pdf) (дата звернення: 25.09.2020).
12. Гендерна освіта в ВУЗІ : навчально-методичний посібник, Ч.1,2. Сум ДПУ ім. А.С. Макаренка. Суми, 2001. 106 с.
13. Гендерна парадигма освітнього простору. За заг. ред. Дороніної Т.

О. ВЦ КГПІ ДВНЗ «КНУ». Вип. 1. Кривий Ріг, 2015. 150 с.

14. Голод С. И. Семья и брак : историко-социальный анализ. Санкт-Петербург, 1998. С. 25-30

15. Гребенников И. В. Основы семейной жизни : учеб. пособие для пед. ин-тов. Просвещение. Москва, 1991. 157с.

16. Гришина Н. В. Психология конфликта. Питер, 2002. 464 с.

17. Гришина Н. В. Психология конфликта : 2-е изд. Питер, 2008. 544 с.

18. Громова О. Н. Конфликтология. Курс лекций. Тандем. Москва, 2001. 180с.

19. Дарендорф Р. Г. Элементы теории социального конфликта. Социологические исследования. 1994. С. 141.

20. Дорно И. В. Современный брак : проблемы и гармония. ОЛМа-Пресс. Москва, 2008. 200 с

21. Дружинин В. Н. Психология семьи : 3 изд. Питер. Санкт-Петербург, 2006. 176 с.

22. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навчальний посібник. Київ, 2005. 456 с.

23. Елизаров А. Н. Неблагополучная семья в рамках структурного подхода. *Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы.* №1. 2002. С. 36-44.

24. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии : 2-е изд., перераб. Питер. Санкт-Петербург, 2001. 400 с.

25. Зейгарник Б. В. Теория личности Курта Левина. Изд-во МГУ. Москва, 1981. 118 с.

26. Зеркин Д. П. Основы конфликтологии : курс лекций. «Феникс». Ростов-на-Дону, 2000. 455 с.

27. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. Питер. Санкт-Петербург, 2003. 544 с.

28. Калмыкова Е. С. Психологические проблемы первых лет супружеской жизни. *Вопросы психологии.* №4. 2011. С. 55-62.

29. Карabanова О. А. Психология семейных отношений и основы семейного консультирования : учебное пособие. Гардарики. Москва, 2005. 320 с.
30. Ковалев С. В. Психология современной семьи. Просвещение. Москва, 2002. 208 с.
31. Конфлікт як явище : загальна характеристика : веб-сайт. URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/-psychology/29139/> (дата звернення: 08.06.2020).
32. Короткий В. И. Основы семейной психопедагогике : курс лекций Архангельск, 2003. 178 с.
33. Кочетов А. И., Логинов А. А. Начало семейной жизни. Мужчина и женщина, отношение полов. Полюмя. Минск, 2013. 224 с.
34. Крюкова Т. Л., Сапоровская М. В., Куфтык Е. В. Психология семьи : жизненные трудности и совладание с ними. СПб. Речь. Москва, 2005. 240 с.
35. Курдибаха О. М. Психологічні особливості гендерної соціалізації підлітків в умовах позашкільних навчальних закладів : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2017. 244 с.
36. Леонов Н. И. Психология делового общения : учебное пособие. Воронеж, 2002. 216 с.
37. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту : теорія та сучасна практика : навчальний посібник. Київ, 2006. 416 с.
38. Москалик Г. Ф., Булах М. О. Гендерні конфлікти студентів. URL: <http://oaji.net/articles/2017/1560-1513322851.pdf> (дата звернення: 16.09.2020).
39. Петровская Л. А. О понятийной сфере социально-психологического конфликта. Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. Знание. Москва, 1988. 192 с.
40. Поняття конфлікту. Методика аналізу та вирішення конфліктів : веб-сайт. URL: [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/-8prishak\\_osnovy\\_psiholog\\_pedagogiki/r333.htm](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/-8prishak_osnovy_psiholog_pedagogiki/r333.htm) (дата звернення: 20.08.2020).
41. Психология семейных отношений с основами семейного

консультирования. Под ред. Е. Г. Силяевой. Издательский центр «Академия». Москва, 2002. 192 с.

42.Рівні права та рівні можливості чоловіків та жінок : веб-сайт. URL: <http://gutszn.kr-admin.gov.ua/rivnist/gender1.pdf> (дата звернення: 09.09.2020).

43.Роджерс К. Психология супружеских отношений. Возможные альтернативы : пер. с англ. Прогресс, Универс. Москва, 2012. 480 с.

44.Русинка І. І. Конфліктологія : Психологія технології запобігання і управління конфліктами : навчальний посібник. Київ, 2007. 332 с.

45.Савчин М. В. Соціальна психологія. Відродження, Дрогобич, 2000. 274 с.

46.Сімейні конфлікти : веб-сайт. URL: <https://studfile.net/preview/1862459/page:5/> (дата звернення: 11.09.2020).

47.Скібіцька Л. І. Конфліктологія : навчальний посібник. Київ, 2007. 384 с.

48.Старшенбаум Г. В. Сексуальная и семейная психотерапия. Высш. школа психологии. Москва, 2003. 300 с.

49.Сысенко В. А. Супружеские конфликты. Мысль. Москва, 1989. 155 с.

50.Тищенко О. О. Використання процедури медіації у вирішенні сімейних конфліктів. Магістерська дисертація за спеціальністю 054 Соціологія. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», кафедра соціології. Київ, 2018. 93 с.

51.Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навчально-методичний посібник для студентів 3 курсу факультету соціальної педагогіки та психології спеціальності «Психологія». Запоріжжя, 2007. 76 с.

52.Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : дис. ... д-ра психол. наук. Київ, 2016. 500 с.

53.Турен А. Социальные движения, революция, демократия. Свободная мысль. 1991. С. 35.

54. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність : навчальний посібник. Київ, 2018. 204 с.
55. Харитонов А. Н., Тимченко Г. Г. Психологическая помощь семьям. Военный ун-т. Москва, 2012. 302 с.
56. Чекалина А. А. Гендерная психология : учебное пособие. Москва, 2009. 240 с.
57. Чирикова А. Е. Женщина-руководитель : деловые стратегии и образ «Я». *Социологические исследования*. №11. 2000. С. 45-56.
58. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность : теория и методы диагностики. Москва, 2007. 128 с.
59. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность : теория, эксперимент, тренинг : учебн. пособие. Москва, 2004. 600 с.
60. Эриксон Э. Идентичность : юность и кризис. Москва, 1996. 344 с.
61. Gottman, J.M. The roles of conflict engagement, escalation, and avoidance in marital interaction: *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1998. P. 6-15.
62. Koerner, K., Jacobson, N.J. Emotion and behavior in couple therapy // *The heart of the matter: Perspectives on emotion in marital therapy*. New York, Brunner/Mazel, 1986. P. 207–226.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Анкета

Шановний учаснику анкетування, просимо Вас відповісти на запитання наведені в анкеті. Анкета є анонімною і не підписується. Результати опитування будуть використані виключно при підрахунку статистичних даних. Обрану відповідь просимо обвести або підкреслити. Сподіваємося на вашу відвертість.

*Стать:* Чоловік, Жінка

*Вік:* 18-24 р., 25-35 р., 36-49 р., 50-60 р., старше 60 р.

*1. Чи часто у Вашій сім'ї виникають конфліктні ситуації?*

- а) часто;
- б) рідко.

*2. Чи пов'язані Ваші сімейні конфлікти з гендерною нерівністю?*

- а) постійно;
- б) іноді;
- в) в нашій сім'ї не має гендерної нерівності.

*3. Як ви вирішуєте сімейні конфлікти?*

- а) самотужки;
- б) іноді залучаємо спеціалістів для вирішення сімейних конфліктів;
- в) постійно залучаємо спеціалістів для вирішення сімейних конфліктів;
- г) іноді залучаємо родичів/друзів для вирішення сімейних конфліктів;
- д) постійно залучаємо родичів/друзів для вирішення сімейних конфліктів;
- е) не вирішуємо взагалі сімейні конфлікти.

*4. Чи присутнє в Вашій сім'ї насильство?*

- а) так;
- б) ні.

*5. Якщо ви відповіли на попереднє запитання «Так», яке насильство присутнє в Вашій сім'ї?*

- а) психологічне;
- б) фізичне.

*6. Психологічне чи фізичне насильство чиниться по відношенню....?*

- а) до Вас;
- б) до дитини/дітей.

*7. Чи погоджуєтесь Ви з твердженням «Самореалізація жінки відбувається лише в сім'ї»?*

- а) так;
- б) ні;
- в) важко відповісти.

8. *Хто з подружжя, на Вашу думку, повинен повністю матеріально забезпечувати власну сім'ю?*

- а) тільки чоловік;
- б) тільки жінка;
- в) більшою мірою чоловік;
- г) більшою мірою жінка;
- д) чоловік і жінка однаково;
- е) важко відповісти.

9. *Чи погоджуєтесь Ви з твердженням «Місце жінки на кухні»?*

- а) так;
- б) ні;
- в) частково;
- г) важко відповісти.

10. *Хто з подружжя повинен займатися вихованням сина в сім'ї?*

- а) тільки чоловік;
- б) тільки жінка;
- в) більшою мірою чоловік;
- г) більшою мірою жінка;
- д) чоловік і жінка однаково;
- е) важко відповісти.

11. *Хто з подружжя повинен займатися вихованням доньки в сім'ї?*

- а) тільки чоловік;
- б) тільки жінка;
- в) більшою мірою чоловік;
- г) більшою мірою жінка;
- д) чоловік і жінка однаково;
- е) важко відповісти.

12. *Чи погоджуєтесь Ви з твердженням «Чоловіки полігамні, жінки моногамні»?*

- а) так;
- б) ні;
- в) частково;
- г) важко відповісти.

13. *Чи змогли б ви пробачити невірність чоловіку/дружині?*

- а) так;

- б) ні;
- в) важко відповісти.

*14. Які з перелічених побутових обов'язків, на Вашу думку, має виконувати тільки жінка?*

- а) закупівля продуктів;
- б) приготування їжі;
- в) миття посуду;
- г) прибирання в будинку/квартирі;
- д) жоден з перелічених обов'язків не є суто жіночим.

*15. Чи вважаєте Ви, що кар'єрний ріст жінки може негативно вплинути на сім'ю?*

- а) так;
- б) ні;
- в) важко відповісти.

*16. Якщо була б можливість постійно бути вдома та займатися хатніми справами? Чи відмовились би Ви від роботи?*

- а) так;
- б) ні;
- в) важко відповісти.

*Дякуємо за увагу!*

\* авторська розробка



## Додаток Б

### Бланк відповідей до тесту К. Томаса «Спосіб реагування у конфлікті» (адаптований Н. В. Гришиною)

#### Опитувальник

Шановні учасники, подумайте, будь ласка, про ситуації, в яких Ваші бажання відрізняються від бажань іншої людини. Як Ви зазвичай поведетеся в таких ситуаціях?

Нижче наведені 30 пар висловлювань, що описують варіанти можливої поведінки в конфліктних ситуаціях. У кожній парі обведіть чи підкресліть кружком варіант А чи В, більш характерний для Вашої поведінки. У багатьох випадках обидва із запропонованих варіантів можуть виявитися для Вас нетиповими. Якщо це так, обведіть чи підкресліть той з них, яким би Ви скористалися з більшою ймовірністю.

1. А. Іноді я надаю право вирішувати проблему іншим.  
В. Я намагаюся підкреслити загальне в наших позиціях, а не обговорювати спірні моменти.
2. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.  
В. Я намагаюся врахувати всі інтереси: свої і опонента.
3. А. Зазвичай я твердо стою на своєму.  
В. Іноді я можу втішати інших і намагатися зберегти з ними відносини.
4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.  
В. Іноді я жертвую власними інтересами заради інтересів протилежної сторони.
5. А. При виробленні рішення шукаю допомоги з боку інших.  
В. Я намагаюся зробити все можливе, щоб уникнути непотрібного загострення у відносинах.
6. А. Я намагаюся не створювати собі репутацію неприємного людини.  
В. Я намагаюся нав'язати іншим свою позицію.
7. А. Я намагаюся відкласти вирішення питання, щоб мати час ретельно його обміркувати.  
В. Я жертвую одними вигодами, щоб отримати взамін інші.
8. А. Зазвичай я твердо наполягаю на своєму.  
В. Я намагаюся відразу ж відкрито обговорити всі інтереси і спірні питання.
9. А. Я відчуваю, що відмінності в позиціях не завжди варті того, щоб про них турбуватися.  
В. Я докладаю деякі зусилля, щоб повернути справу на свій лад.
10. А. Я твердо наполягаю на своєму.  
В. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. А. Я намагаюся відразу ж відкрито обговорити всі інтереси і спірні питання.

- В. Іноді я можу втішати інших і намагатися зберегти з ними відносини.
12. А. Іноді я уникаю займати позицію, що веде до конфронтації.  
В. Я готовий у дечому поступитися опонентові, якщо він теж мені поступиться.
13. А. Я пропоную варіант «ні вам, ні нам».  
В. Я наполягаю на прийнятті моїх умов.
14. А. Я викладаю опонентові мої міркування і цікавлюся його ідеями.  
В. Я намагаюся продемонструвати опонентові логічність і вигоду прийняття моїх умов.
15. А. Іноді я можу втішати інших і намагатися зберегти з ними відносини.  
В. Я намагаюся зробити все можливе, щоб уникнути непотрібного загострення у відносинах.
16. А. Я намагаюся щадити почуття інших.  
В. Я намагаюся переконати опонента в вигідності прийняття моїх умов.
17. А. Зазвичай я твердо наполягаю на своєму.  
В. Я намагаюся зробити все можливе, щоб уникнути непотрібного загострення у відносинах.
18. А. Я дозволяю опонентові дотримуватися своїх поглядів, якщо йому від цього краще  
В. Я згоден де в чому поступитися опонентові, якщо він теж де в чому мені поступиться.
19. А. Я намагаюся відразу ж, відкрито, обговорити всі інтереси і спірні питання.  
В. Я намагаюся відкласти прийняття рішення, щоб мати час ретельно його обміркувати.
20. А. Я намагаюся відразу ж обговорити суперечності.  
В. Я намагаюся знайти справедливе поєднання з вигод і поступок для кожного з нас.
21. А. При підготовці до переговорів я намагаюся враховувати інтереси опонента.  
В. Я більше схильний до безпосереднього і відкритого обговорення проблеми.
22. А. Я намагаюся знайти позицію, що знаходиться між позицією опонента і моєї.  
В. Я наполягаю на своїх інтересах.
23. А. Дуже часто я намагаюся задовольнити всі інтереси, свої і опонента.  
В. Іноді я надаю право вирішувати проблему іншим.
24. А. Я намагаюся піти назустріч опоненту, якщо його умови надто для нього багато значать.  
В. Я намагаюся схилити опонента до компромісу.

25. А. Я намагаюся продемонструвати опонентові логічність і вигоду прийняття моїх умов.  
В. При підготовці до переговорів я намагаюся враховувати інтереси опонента.
26. А. Я пропоную варіант «ні вам, ні нам».  
В. Я майже завжди намагаюся задовольнити всі побажання, як свої, так і опонента.
27. А. Іноді я уникаю займати позицію, що веде до конфронтації.  
В. Я дозволяю опонентові дотримуватися своїх поглядів, якщо йому від цього краще.
28. А. Зазвичай я твердо стою на своєму.  
В. При виробленні рішення я постійно шукаю допомоги з боку інших.
29. А. Я пропоную варіант «ні вам, ні нам».  
В. Я відчуваю, що відмінності в позиціях не завжди варті того, щоб про них турбуватися.
30. А. Я намагаюся щадити почуття інших.  
В. Я завжди намагаюся знайти рішення проблеми спільно з опонентом.