

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ  
ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ  
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

ГЕНДЕРНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ

Виконав:  
Здобувач другого (магістерського)  
рівня вищої освіти за  
спеціальністю 053 Психологія

\_\_\_\_\_  
(підпис) Горобець Олеся Едуардівна

Науковий керівник:  
професор кафедри психології,  
доктор психологічних наук,  
професор  
Данильченко Тетяна Вікторівна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Нормоконтролер:  
Кандидат наук, доцент,  
\_\_\_\_\_  
(підпис)

Оцінка:  
Національна шкала \_\_\_\_\_  
Кількість балів: \_\_\_\_ Оцінка  
ECTS \_\_\_\_

Робота допущена до захисту в ЕК  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ року, протокол № \_\_\_\_\_ засідання кафедри психології

Чернігів—2024

## АНОТАЦІЯ

**«Гендерні характеристики самоефективності». — Кваліфікаційна робота магістра на здобуття ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю 053 Психологія (галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки). — Пенітенціарна академія України, Чернігів, 2025**

У першому розділі роботи описано поняття самоефективності, розкрито її функціональну структуру та описано особливості кожної складової. Надано сучасні класифікації видів самоефективності за різними вченими та охарактеризовано їх. Визначено та детально описано гендерні властивості особистості та проаналізовано їх вплив на поведінку, види діяльності людини, викладено особливості сучасного статево-рольового розподілу суспільства. Описано вплив гендерних факторів на прояви самоефективності, наведено дані різних вчених-дослідників щодо рівня самоефективності у жіночій та чоловічій статевій. У другому розділі кваліфікаційної описано методологію проведення емпіричного дослідження рівня самоефективності по статевих групах. Проведено початкову діагностику рівня розвитку самоефективності та порівняно та проаналізовано її результати. У 3 розділі було розроблено та впроваджено програму корекції рівня розвитку самоефективності у чоловіків та жінок та продіагностовано її результати та ефективність.

*Ключові слова: самоефективність, когнітивний, поведінковий, мотиваційний, особистість, гендерний, характеристика, мотивація,*

***Список публікацій здобувача за темою роботи:***

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА САМОЕФЕКТИВНОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНОГО ЯВИЩА.....</b>	<b>7</b>
1.1. Самоефективність як психологічне явище: складові, критерії і характеристика.....	7
1.2. Гендерні характеристики особистості та їх класифікація.....	13
1.3. Вплив гендерних факторів на розвиток та прояви самоефективності особистості.....	
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ СФОРМОВАНOSTІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЗАЛЕЖНО ВІД ГЕНДЕРУ.....</b>	<b>25</b>
2.1. Методологічні основи проведення емпіричного дослідження.....	25
2.2. Діагностика рівня самоефективності в різних статевих групах.....	28
2.3. Аналіз результатів.....	36
<b>РОЗДІЛ 3. АПРОБАЦІЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ САМОЕФЕКТИВНОСТІ.....</b>	<b>40</b>
3.1. Розробка та впровадження тренінгової програми, спрямованої на підвищення рівня самоефективності.....	40
3.2. Аналіз ефективності впровадження програми з корекції самоефективності у чоловічій та жіночій групі.....	56
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>69</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>72</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>81</b>
Додаток А.....	83
Додаток Б.....	85
Додаток В.....	86

## ВСТУП

**Актуальність дослідження** гендерних характеристик самоефективності полягає у можливості вивчення оцінки своєї ефективності людьми різної статі в різних сферах діяльності. Це допомагає їм краще підібрати собі сфери професійного та соціального розвитку, у яких їм найпростіше і найкомфортніше діяти та реалізовуватися, що підвищує імовірність знайти високооплачувану й цікаву для себе роботу та гармонійно поєднувати різні сфери життя. Також дослідження самоефективності як психологічного явища тісно пов'язані із самооцінкою людини. Тому її вивчення поглиблює розуміння можливостей психологічної корекції самооцінки людини, що в свою чергу дає можливість сформувати адекватний рівень вимог до своєї діяльності та обрати саме той її вид, який під силу людині. Важливу роль у підборі видів діяльності та кола інтересів особи відіграють гендерні фактори, які зокрема, впливають і на ефективність виконання діяльності людиною. Цю закономірність можна відслідкувати, зокрема, і у виборі професії: чоловіки частіше обирають робітничі спеціальності, наприклад такі, що пов'язані із роботою із механізмами та устаткуванням, а жінки частіше звертають увагу на професії із розумовою працею.

Вивчення вище наведених феноменів здійснювали такі вчені-психологи, як О.В. Креденцер, А. Бандура, Дж. Мадукс, Л.М. Бахмутова, Р.Вуд, О.М. Кокун, Н.В. Пророк, С.Богомазов, О.М. Вовк, В.І. Бондарчук, О.О. Музика, І.І. Сняденко, О.І.Шепелева, С.Б. Кузікова, О.С. Даценко, Д.О. Шапошник, Т.О. Гальцева, М.Мартінеса-Понс, Н.В.Купер, Т.О. Гордєєва, М.Б. Гайдар, Д.Нельсон, О.Л. Фаст, Т.І. Кремешна. На нашу думку, дослідження саме гендерного аспекту самоефективності є недостатніми, тому питання потребує подальших наукових розробок та досліджень.

**Об'єктом** дослідження є самоефективність як психологічне явище.

**Предметом** дослідження є зв'язок гендерної ідентичності та параметрів самоефективності.

**Метою дослідження** є визначення особливостей самоефективності у осіб з різним типом гендерної ідентичності.

**Завдання дослідження:**

- 1) охарактеризувати поняття психологічної самоефективності та основні її прояви;
- 2) описати гендерні характеристики особистості та їх класифікувати;
- 3) визначити рівень самоефективності особистості в жіночій та чоловічій статевих групах;
- 4) з'ясувати особливості прояву самоефективності у осіб з різним типом гендерної ідентичності;
- 5) розробити та апробувати тренінгову програму для розвитку самоефективності.

Задля досягнення поставленої мети нам потрібно застосувати такі основні методи.

**Методи дослідження:** *теоретичні:* аналіз психологічної літератури із проблеми дослідження, синтез та узагальнення інформації, *практичні:* методики дослідження гендерної ідентичності та рівня розвитку самоефективності. З метою діагностування статево-рольових типів чоловіків та жінок було застосовано методику «Опитувальник Сандри Бем на виявлення гендеру», «Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» та «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса»

**Емпірична база дослідження:** емпіричне дослідження проводилося на базі державної установи «Вільнянська виправна колонія (№ 20)». У дослідженні взяли участь 25 чоловіків та 25 жінок віком від 25 до 55 років. Дослідження здійснювалося у період проходження виробничої практики.

**Наукова новизна та практичне значення результатів:** у роботі досліджено питання зв'язку самоефективності та гендерних факторів, застосовано методики на вивчення гендерної ідентичності та проаналізовано рівні вияву самоефективності по чоловічій та жіночій статевій групі,

розроблено психологічну програму на корекцію самоефективності та проаналізовано її результати.

Результати проведення діагностичних методик та інформація, наведена у роботі, може бути корисною для науковців, практичних психологів, працівників установ соціального захисту населення, керівників підприємств та організацій та студентів спеціальності 053 «Психологія».

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами (кафедральними темами НДР):** магістерська робота виконана у циклі кафедральної програми ?.

**Апробація матеріалів кваліфікаційної роботи** магістра проведена у формі написання тез «?», що були видані у ?

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи магістра:** робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел (70 найменувань, з них 20 іноземними мовами) та 3 додатки. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 89 сторінок, із них основного тексту— 71 сторінка. Робота проілюстрована 12 діаграмами та 1 ілюстрацією.

## РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА САМОЕФЕКТИВНОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНОГО ЯВИЩА

### 1.1. Самоефективність як психологічне явище: складові, критерії і характеристика

Самоефективність не так давно стала предметом наукового дослідження в психології. В загальному вигляді під цим поняттям науковці мають на увазі вміння оцінити свої здібності та пристосувати власну поведінку до певної ситуації. Правильна оцінка своїх вмінь і знань допомагає людині правильно підібрати рамки для своєї діяльності та визначити сферу, у якій вона буде найбільш ефективною.

Існує декілька підходів до розуміння поняття самоефективності: гуманістичний, необіхевіористичний, компетентнісний, особистісно-діяльнісний та акмеологічний. Дамо характеристику кожному із них.

В гуманістичному підході самоефективність зіставляється із самоактуалізацією, а людина є активним учасником власної діяльності (Брушлинський) та впливає на неї. Необіхевіористичний підхід спирається на тезу про те, що людина має можливість оволодіти певними поведінковими парадигмами та застосовувати їх у певній соціальній ситуації, де це доречно. До таких реакцій також відносяться почуття компетентності та ефективності.

Представниками акмеологічного підходу є В. Зазикін та А. Деркач [5]. Основною його тезою є те, що рушійною силою діяльності є переконання людини про те, що вона може самостійно підлаштовувати власну діяльність та розвивати її під потреби ситуації, що робить її ефективною. Цей підхід керує індивідуально-діялісним розвитком людини, розкриває внутрішній потенціал, що сприяє досягненню вищого рівня у виконанні різних видів діяльності. Наступною течією розгляду самоефективності є компетентнісний підхід розглядає нашу проблему як властивість управляти власною діяльністю задля досягнення поставлених цілей. Останнім підходом є особистісно-діялісний

підхід, що спирається на оцінку людиною власних здібностей у певних видах діяльності та особистісних стосунках. Представниками цього підходу є Р. Кричевський, А. Бояринцева та інші [6]. Цей підхід базується на виконанні тих чи інших завдань, що потрібно виконувати у стосунках із іншими людьми. Прикладом такого виду роботи може бути спільне виконання поставлених керівником відділу завдань його працівниками.

Далі ми вважаємо доцільним розглянути в контексті проблеми нашого дослідження концепцію самоефективності авторства А. Бандури, що є однією із основних на сучасному етапі розвитку психологічної науки [7].

Основним її положенням є те, що сила, яка керує людиною, не знаходиться у зовнішньому середовищі, а є планомірним результатом взаємодії між собою поведінки та особистості людини. Звідси випливає визначення самоефективності як впевненості людини в можливості самостійного успішного здійснення певного роду дій.

Розглянемо фактори, які впливають на здатність до виконання дій. Самоефективність може відрізнитися у різних ситуаціях залежно від наявності у нас умінь та навичок, необхідних для виконання; інших людей, які могли б нам допомогти; думок про здібності цих людей; нашого власного фізичного стану; бажання успішно виконати завдання або схильність здатися і просто відпустити все; порівняння своїх здібностей із здібностями інших. Самоефективність являє собою лише суб'єктивне припущення про те, чи можемо ми виконати певний вид діяльності та наскільки ефективно він нам вдасться. Самоефективність не є лише бажанням та прагненням та її дія не розповсюджується на основні рухові функції, наприклад, хода, рухи руками та ногами, можливість щось витягувати та діставати [4].

Самоефективність як явище дає можливість вибудувати 4 типи психологічних прогнозів ефективності виконання певного виду діяльності. Конкретний прогноз залежить від високої або низької ефективності й сприятливості або несприятливості факторів навколишнього середовища. За умови високої самоефективності та сприятливих умов виконання завдання

швидше за все буде успішним, при низькій самоефективності, але сприятливих умовах така людина розчарується, бачачи успішне виконання іншими, оскільки підсвідомо налаштовує себе на високу складність завдання.

При низькій самоефективності, що поєднана із несприятливими умовами середовища, досліджувані часто впадають в апатію та проявляють беспорядність і байдужість. За умови, що висока самоефективність поєднується із несприятливими умовами середовища, люди із таким типом самоефективності множать свої зусилля, що зрештою приводить до ефективного виконання. Якщо перший спосіб не допоміг, починають змінювати свій спосіб діяльності або шукають сприятливіші для завдання умови [4].

На прояви самоефективності впливають чотири основних фактори: думка суспільства, безпосередній досвід діяльності, опосередкований досвід, фізичний та емоційний стан. Всі ці 4 фактори поєднуються між собою та обробляються свідомістю і, поєднуючись із досвідом, дають уявлення про власні можливості до виконання діяльності [1].

Окремою науковою категорією в психології є джерела самоефективності, що по-різному визначаються різними науковцями. Основною є класифікація джерел самоефективності за А. Бандурою, до якої входять: візуалізація ефективної або успішної поведінки людини в подібній ситуації, тобто виконавець може візуалізувати свій успіх ще до його прояву, що дасть йому впевненість у своїх діях та правильно виконати завдання. Наступним є досвід майстерності отриманий у подоланні перешкод, тобто доцільним є згадати всі ситуації, де виконавець ефективно долав перешкоди на своєму шляху. Навчання психологічним навичкам подолання фізіологічних та психологічних станів. Іншими словами, здатність переконати себе та налаштувати свій стан на позитивний щодо дії лад. Ще одним джерелом є стимулювання віри людини у власну ефективність впливовими для неї людьми. Такими людьми можуть бути впливові люди у суспільстві, близькі та родина, ті, на кого можна рівнятися. Моделювання власної поведінки через спостереження за діяльністю навколишніх людей, тобто виконавець може подивитися на діяльність іншого

та перейняти способи та етапи дії собі. Прикладом такого можуть бути майстер-класи [2].

Наступним постає питання про те, якими є ознаки самоефективної особистості. Учений Д. Шапошник так характеризує самоефективну особистість: вона здатна слідувати ефективним порадам та навчатися, набувати нового досвіду, здатна до ефективного та конструктивного вирішення завдань, вміє відбирати інформацію, яка необхідна саме зараз та для вирішення певного виду завдання та відкидати другорядне, вміє планувати, структурувати і упорядковувати, їй притаманна ефективна саморегуляція [6].

В аспекті проблеми нашого дослідження цікавим є також питання про види та структуру самоефективності. Щодо класифікації видів самоефективності можна зустріти доволі різні думки вчених. А. Бандура виділяє конкретну по видах поставлених людині завдань, та загальну, яка стосується усіх наявних у людини видів завдань, самоефективності [5]. По-іншому класифікують самоефективність М. Шаєр та Дж. Маддукс, які виділили два основних її види – самоефективність у діяльності та самоефективність у спілкуванні [5]. Самоефективність у спілкуванні являє собою оцінку власного комунікативного рівня та впевненість у можливостях ефективного застосування її у соціальних ситуаціях взаємодії [4]. Діяльнісну самоефективність вони визначили як переконаність особи у можливості ефективного перенесення раніше набутого досвіду при виконанні певного виду діяльності на майбутні її випадки.

Т. Кремешна розглядала самоефективність у педагогічній парадигмі та виділила окремо поняття педагогічної самоефективності, що, на її думку, є впевненістю у власних діях та здатності продуктивно виконувати свою професійну діяльність, долати труднощі та ускладнення та досягати мети [3].

Окремим феноменом, автором поняття якого є К. Черніс, виділяється професійна самоефективність, вона містить у собі три підрозділи за рівнями – рівня завдань, тобто наскільки майстерно працівник виконує певне конкретне завдання, рівня організації – наскільки може впливати на загальні рішення

компанії, напрямку побудови міжособистісних стосунків – наскільки ефективно вибудовує міжособистісну комунікацію із колегами та вирішує спільні робочі завдання [1].

На нашу думку, доцільним було б розглянути фактори впливу та інструменти розвитку професійної самоефективності. До факторів належать: знання та навички у кожній галузі, з якою працює професіонал; передбачуваність та керованість робочого середовища; робочі стандарти; статус та місце працівника у компанії.

Для підвищення рівня професійної самоефективності психологами були розроблені такі інструменти: системне самоврядування, що включає в себе навички правильно та чітко планувати свій час, ставити собі досяжні цілі та пріоритети, визначення розумних цілей та очікувань, що мають відповідати певному рівню самоефективності, при цьому завдання ускладнюються із підвищенням самоефективності, керівники мають довіряти працівникам та оптимістично оцінювати їхні можливості, визнання та винагорода: цей принцип пропагує те, що будь-якого масштабу успіхи мають бути відзначені та помічені і це додає бажання працювати більш продуктивно [3].

Надалі розглянемо структуру самоефективності. А. Бандура виділяв такі основні рівні самоефективності за масштабом: найнижчий рівень – ефективність виконання певного завдання в певних умовах, середній – виконання завдань із однієї і тієї ж сфери діяльності, глобальний рівень, на якому працівник вже переконаний у власній ефективності у всіх сферах, за які б він не взявся незалежно від ситуації виконання. Також ним було виділено поняття сила самоефективності, що являє собою співвідношення позитивного передбачення та впевненості, що вимірюється у відсотках. Іншим основним поняттям теорії був рівень самоефективності, що виражається як кількість завдань, які досліджуваній може виконати успішно.

Крім рівнів, у психологічній науці виділяють також і два виміри досліджуваного нами явища – мотиваційний, який є проактивним та

конативним, тобто спрямований на мету завдання, регуляційний – інша назва метакогнітивний, – який керується завдяки самоконтролю людини [7].

Крім рівнів та вимірів існують також і основні компоненти самоефективності – когнітивний, поведінковий та емоційний. Дамо характеристику кожному із них. Емоційний компонент виражає власне ставлення індивіда до власної ефективності. Депресія, відчуття безпорадності, стурбованості є ознаками низького рівня самоефективності, впевненість у собі і своїх можливостях – високого. Когнітивний компонент впливає на процес прийняття рішень та проявляється у академічних успіхах і загальних здібностях. У процесі діяльності та взаємодії із іншими формується і змінюється, уточнюються й збагачуються відповідно до набутого досвіду уявлення про себе.

Останнім є поведінковий компонент, який виражається у судженнях людей про власне вміння організуватися та виконати певний порядок дій, що необхідний для досягнення результату певного типу. Перешкодою до виконання правильної дії може стати невпевненість у правильному її виконанні, незважаючи на те, що результати могли б призвести до поваги оточуючих та відчуття задоволеності [4].

Отже, таким чином у цьому підрозділі нами було охарактеризовано види самоефективності за класифікаціями різних вчених, фактори впливу на неї та її психологічну структуру. До факторів впливу належать передбачуваність та керованість робочого середовища, обізнаність у сфері своєї діяльності, статус на місце працівника у робочій ієрархії, робочі стандарти. Щодо структури, то вона характеризується рівнями, вимірами та компонентами самоефективності. Рівні самоефективності: найнижчий, тобто як людина виконує певне завдання у певних умовах, середній рівень – виконання різного роду завдань із однієї сфери діяльності. Третім є глобальний рівень, на якому працівник є ефективним є всіх сферах діяльності. Виміри самоефективності поділяють на мотиваційний – проактивний, конативний, регуляційний, друга назва метакогнітивний, що

керується системою самоконтролю людини. До компонентів самоефективності відносять поведінковий, емоційний та когнітивний.

Проведений нами аналіз наукових матеріалів із психології дає нам змогу визначити поняття самоефективності як відчуття власної здатності до самостійного, активного та продуктивного здійснення діяльності.

За рушійною силою розвитку самоефективності виділяють такі наукові напрями її вивчення, як: гуманістичний – самоактуалізація та активність людини у діяльності, компетентнісний – управління діяльністю під власні потреби, необіхевіористичний – оволодіння поведінковими парадигмами для вирішення різних ситуацій, акмеологічний – вміння підлаштовувати власну діяльність під свої потреби та особистісно-діяльнісний – оцінка людиною власних здібностей у діяльності та спілкуванні.

## **1.2. Гендерні характеристики особистості та їх класифікація**

Дослідження гендерних характеристик особистості є досить складним із методологічної точки зору питанням, оскільки на їх прояви впливають багато факторів. Зокрема, до таких належить і вплив суспільства, що нав'язує нам традиційно «чоловічі», наприклад бізнес, політика, армія, та традиційно жіночі види діяльності, такі як виховання дітей або ведення господарства. З огляду на це, гендерна психологія визначає два найактуальніші проблеми, що пов'язані, зокрема, із сучасним станом розвитку суспільства. Першою з них є зміна гендерних ролей, тобто чоловіки починають займатися діяльністю, яка раніше вважалася традиційно жіночою, жінки ж навпаки починають працювати у галузях, де раніше переважали чоловіки.

Другою важливою проблемою можна виділити зміну рис характеру на ті, які раніше вважалися нехарактерними для певної статі. У жінок це носить назву андрогінії та означає яскраві прояви чоловічих рис вдачі. Чоловіки ж переймають жіночу вдачу. Раніше такі тенденції викликали занепокоєння науковців, але сьогодні їх прояви частішають та все більше наближаються до норми [4].

Існують різні теорії про підсвідомі прояви жіночого та чоловічого начал особистості. На думку Карла Юнга, кожна стать виражає у собі підсвідомі сторони іншої статі: у чоловіка підсвідомі жіночі риси носять назву аніми, а у жінки чоловічі – анімус [6]. Детально автор теорії описує також і наслідки втрати аніми чоловіками у різному віці: наприклад, у молодому віці втрату аніми чоловік може пережити абсолютно без всіляких негативних наслідків для себе, в середньому ж вона позначається зниженням рівня гнучкості та доброти, фанатизмом, стереотипністю, сварливістю, педантичністю, неохайністю, безвідповідальністю.

Тісно пов'язаним із гендерними характеристиками особистості є поняття гендерної ролі. В. В. Москаленко визначає це поняття як комбінацію рис чоловіка і жінки, що розкриває напрям здібностей та формує набір гендерних якостей, спрямовує людину на виконання тих чи інших видів діяльності. Засвоєння людиною гендерної ролі змушує її відповідно пристосовувати свої особистісні якості. Цю закономірність можна прослідкувати на прикладі досягнення успіхів чоловіками та жінками [5].

У психології виділяються стабільні та нестабільні причини успіхів, які є різними для чоловіків та жінок у різних сферах. Наприклад, при досягненні жінкою успіху у якійсь важливій сфері найчастіше прийнято пояснювати його її наполегливістю, зусиллями, які розглядаються як негативні в оцінці, терплячістю, удачею та іншими нестійкими факторами, якщо ж успіху досягає чоловік, то основним фактором тут є також зусилля, але вони вже вважаються позитивними, що пов'язується із природною чоловічою потребою в досягненні [2]. Типовою для сьогодення стає також відмова жінками або відкладання реалізації свого жіночого начала заради досягнення успіхів.

Ще одним важливим чинником ефективного виконання завдань є компетентність. У чоловічій статевій групі цей фактор несе позитивне оцінне значення та є досить природним, для жіночої статевої групи він несе швидше негативне навантаження, оскільки висока компетентність у жінки призводить до зменшення рівня прихильності до неї, причому як у чоловіків, так і у жінок.

Наступним важливим для проблеми нашого дослідження поняттям є гендерна ідентичність, яка являє собою усвідомлення індивідом свого зв'язку із визначенням жіночності та мужності. Це перенесення у внутрішній план своїх чоловічих та жіночих якостей в процесі взаємодії «Я та інші». Чоловіча ідентичність – це зарахування себе до чоловічої соціальної групи із відтворенням відповідних гендерно зумовлених ролей і уявлень. Жіноча ж ідентичність являє собою зарахування себе до жіночої соціальної групи, що накладає на індивіда виконання певної гендерно зумовленої ролі, формування такої ідентичності пов'язують із жіночим досвідом. Соціальні стереотипи про меншу цінність жіночого, що панують у сучасному суспільстві, часто не дають сформуватися позитивній я-концепції у дівчаток.

Далі поговоримо про гендерно-рольову соціалізацію особистості. Цей процес відбувається за допомогою спеціальних прийомів, до яких належать суспільна думка, освіта, реклама, засоби масової інформації. Всі ці фактори формують у індивіда традиційні уявлення про роль чоловіків та жінок. В основу традиційних уявлень про особливості соціальної поведінки різних статевих груп покладені їх біологічні відмінності. Жінок традиційно виховують слабшими, навіть подекуди прививаючи їм комплекс певної неповноцінності та меншовартості. Досить поширеним стереотипом є відсутність у жінки власних інтересів у житті, крім дітей та чоловіка. Розповсюдженим є формування у жіночій статевій групі психологічної беззахисності та слабкості, що часто призводить до прийняття жінками насилля над собою з боку чоловіка. Чоловіче ж виховання спрямоване на формування вищого рівня агресивності, оскільки природно чоловік має бути більш енергійним та агресивним. Щодо ролі у суспільстві, то чоловіків вважають творцями історії й культури. Вищеописаний підхід також називають біологічно детермінованим.

Як відомо, особистість будь-якого індивіда поєднує у собі прояви, як чоловічого, так і жіночого. На підставі цієї відомою американською вченою-психологом С. Бем було розроблено класифікацію типів статево-рольової ідентифікації, яка теперішній час вважається найбільш застосовуваною у

сучасній психології [8]. Перший тип носить назву маскулінного та характеризується високими показниками прояву чоловічих якостей особистості при мінімальній наявності жіночих. Далі йде андрогінний тип, при якому спостерігається однаково високий рівень чоловічих та жіночих якостей. Переважання жіночих якостей при низькому рівні проявів чоловічих носить назву фемінінного типу статево-рольової ідентифікації. Останнім є недиференційований тип при якому показники чоловічих та жіночих якостей знаходяться на однаково низькому рівні [4].

Статево-рольові типи широко впливають на переживання чоловіками та жінками психологічного, професійного та сімейного благополуччя, тому ми вважаємо за доцільне детальніше розглянути це питання. Першим розглянемо ставлення представників різних статей до сімейних цінностей. Сучасні психологи вважають, що добробут сім'ї є важливішим для жінок, ніж для чоловіків, чоловіки ж основною метою для себе ставлять реалізацію задуманого та досягнення цілей. Щодо ставлення до свого партнера, то у жінок воно може бути надцінним або навпаки відчують розчарування у стосунках із протилежною статтю. Щодо чоловіків, то вони відчують до жінки ворожі почуття сприймають її як загрозовий об'єкт. Щодо рівня професійного благополуччя чоловіків за статево-рольовими типами виявлена така закономірність: фемінінні чоловіки позитивніше сприймають рівень своєї якості життя та роботу, маскулінні ж навпаки критичніше оцінюють свій рівень життєвого та професійного благополуччя. Андрогінні чоловіки виявляють вищий рівень задоволеності життям в цілому та сімейним життям, зокрема, ніж фемінінні. У фемінінних чоловіків спостерігається вищий рівень задоволеності своїм професійним життям, ніж у маскулінних та андрогінних чоловіків, а також чоловіків із недиференційованим статево-рольовим типом.

Охарактеризуємо особливості вияву та вплив типів гендерно-рольової ідентичності на благополуччя та самореалізацію жінок. Статево-рольова ідентичність складається із певних компонентів, які у різному ступені виражаються у різних статево-рольових типах ідентифікації у жінок.

Андрогінний та фемінінний тип вчені [3] характеризують комунікативними та рефлексивними показниками ідентичності. У маскулінного типу жінок виражений лише рефлексивний показник статево-рольового типу, що пов'язаний із особистими якостями, негативними або позитивними самооцінками. Для цього типу ідентифікації характерна більша кількість рефлексивних та духовних складових «Я-образу» особистості при малій кількості фізичних та соціальних його складових [4].

Андрогінний, маскуліний та недиференційований типи гендерно-рольової ідентифікації характеризуються наявністю внутрішнього конфлікту, що пов'язаний у них із різними факторами. Для маскулінного типу жінок фактором такого конфлікту може виступати закритість, що виражає собою захисну поведінку особистості, також не малу роль відіграє бажання відповідати загальноприйнятим нормам поведінки. Щодо мотиваційної сфери, то представниці цього типу прагнуть реалізуватися та досягти високих професійних результатів, не мало важлива для них і особистісна реалізація у виконанні якоїсь діяльності [6].

Для жінок із андрогінним типом статево-рольової ідентичності причиною внутрішньої конфліктності стає діяльнісний її компонент, він пов'язаний із уявленнями про свою діяльність, яка має бути спрямована на задоволення матеріальних потреб, також важливим задоволення потреби в професійному зростанні, визнанні та повазі. Недиференційований тип жінок характеризується наявністю внутрішнього конфлікту через турботу про свій емоційний стан, здоров'я, відпочинок [7].

Різняться також і потребова сфера жінок залежно від типу статево-рольової ідентифікації. Для жінок маскулінного та недиференційованого типу важливою є професійна реалізація, матеріальне благополуччя та особистісне зростання. Для цих двох типів жінок суспільне визнання та матеріальні статки є важливішими за допомогу людям, також вони не прагнуть догодити своїм батькам та старшим членам сім'ї. Для всіх типів жінок, крім недиференційованого важливою є сім'я та близькі люди, що зумовлено

прагненням належати до групи та встановлювати стосунки із близькими. Відповідно до статево-рольового типу відрізняються і сфери самореалізації жінок: при фемінінному типі на перший план виходять сім'я, спілкування та піклування про себе. Жінки андрогінного типу реалізуються у тих же сферах, що і фемінінні, цей тип жінок є внутрішньо конфліктним через уявлення про власні заняття, що повинні бути спрямовані на отримання визнання та поваги, професійний та особистісний розвиток забезпечення матеріального достатку, але незважаючи ні на що сім'я та родинні зв'язки все одно лишаються на першому місці. Жінки з маскуліним типом ідентифікації спрямовують свої зусилля на сфери сім'ї, самореалізації та професії. Протиріччям при цьому типу виступає часта відсутність балансу між задоволенням матеріальних потреб та можливістю приділяти увагу своїй сім'ї, професійним розвитком. Одночасне ж досягнення успіху у всіх цих сферах допомагає жінці прийняти себе та отримати відчуття задоволення. Важливими для недиференційованих жінок є задоволення потреб у занятті справою, яка потребує повної віддачі, важливим є визнання та поваги. Внутрішній конфлікт цього типу жінок взаємозалежний із рівнем турботи про власне здоров'я та емоційний стан, відпочинку,

Наступною ми розглянемо ідею соціального конструювання гендера, але перед усім потрібно з'ясувати, яка ж різниця між статтю та гендером. Термін «гендер» розкриває у собі соціально-психологічні характеристики і соціальний статус. Ці властивості пов'язані із статтю, але вони проявляються у взаємодії із оточуючими. Стать же є більш біологічним терміном і описує біологічні відмінності, такі як: дітородні функції, генетичні відмінності, будову клітин та анатомо-фізіологічні особливості розвитку особистості.

Отже, ми можемо зробити висновок, що стать є біологічним статусом та є сталою впродовж життя індивіда, а гендер являє собою соціально-психологічний статус, який формується протягом всього життя індивіда у взаємодії із різного роду соціальними факторами. Різними є думки психологів про значення та взаємодію між собою кожного з цих компонентів. Психологічна наукова школа «Нової психології статі», представниками якої є

М. Джонсон, С. Бем, Дж. Стоккард, у своїх наукових розробках наділяють головною роллю гендер як соціальний фактор проявів особистості. Статя ж лише може допомогти спрогнозувати можливу поведінку особи у певній ситуації.

У вітчизняній же психології виділяють дві основні позиції щодо переважання першопричин гендерних відмінностей людей. Перша група визначає основним біологічний фактор, друга – соціальний. Прихильники теорії переважання біологічного фактору у розвитку вважають, що особистісні відмінності між жіночою та чоловічою статевою групою є продовженням біологічних відмінностей. При цьому на формування чоловічої та жіночої особистості є впливають генетично закладені якості, на основі яких в подальшому відбувається формування вже соціального прояву – гендера. Прихильники ж переважання соціального фактору формування гендерних відмінностей вважають, що вони проявляються у взаємодії із оточенням, відкидаючи головну роль генетики та спадковості.

Доцільно буде розглянути також, чим же детермінується поведінка, яка є зовнішнім проявом якостей особистості. Поведінка складається із цілей, мотивів, цінностей, яка перетворює можливості, що були дані нам природою на вчинки. Всі складові поведінки формуються під соціальним впливом і відрізняються в статевих групах. Засоби і межі проявів поведінки визначаються культурою як системою знаків, прийнятою в суспільстві. Культура – це організуючий та системотворчий початок, який детермінує поведінку як чоловічу або жіночу. Ознаки поведінки у психології поділяються на чоловічі, жіночі та нейтральні, що можуть виявлятися, як у чоловіків, так і жінок. Гендерні та статеві характеристики нерідко змішуються між собою, тому до характеристик жіночності або мужності починають відносити психофізіологічні та водночас соціокультурні аспекти психологічних відмінностей, тоді як у ситуаціях реальної взаємодії індивіди рідко співставляються біологічні особливості організму із гендерними характеристиками. На цій підставі сучасні вчені-психологи часто критикують гендерний підхід до пояснення поведінки.

На підставі проаналізованих даних гендерної психології можемо дати такі визначення гендерної ролі та гендерної ідентичності. Гендерна роль являє собою комплекс чоловічих та жіночих рис, що розкриває напрям здібностей, формує набір гендерних якостей та спрямовує на виконання певних видів діяльності. Гендерна ідентичність являє собою усвідомлення індивідом власного зв'язку із визначенням жіночності та мужності. Чоловіча ідентичність – це зарахування себе до чоловічої соціальної групи із виконанням відповідних гендерно зумовлених ролей. Жіноча ідентичність – це зарахування себе до жіночої соціальної групи із виконанням відповідних гендерно зумовлених ролей.

Статеврольові типи ідентифікації – це ступені поєднання в особистості чоловічих та жіночих якостей. Виділяють чотири основні їх види: фемінність – переважання в особистості жіночих якостей, маскуліність – переважання чоловічих якостей, андрогінність – однаково високий рівень вияву чоловічих та жіночих якостей, недиференційованість характеризується низьким рівнем вияву як чоловічих, так і жіночих рис.

### **1.3. Вплив гендерних факторів на розвиток та прояви самоефективності особистості**

Розглянемо питання рівнів прояву самоефективності у гендерних групах. Вчені-психологи отримали досить неоднозначні результати щодо рівнів прояву самоефективності. За даними П. Муріса та його колег, жінки мають нижчий рівень самооцінки та самоефективності, ніж чоловіки, а також показують вищий рівень тривожності [4]. М. Маккей та його колеги, що проводили дослідження самоефективності у Великій Британії, отримали різні дані за різними її видами [5]. Так рівень соціальної самоефективності виявився нижчим у жінок, ніж у чоловіків, але емоційна та навчальна самоефективність при дослідженні навпаки була виявлена на вищому рівні у жіночій групі, ніж у чоловічій. Дослідження Л. Тонга та Д. Сонга не виявили суттєвої різниці у рівні загальної самоефективності у чоловічій та жіночій статевих групах [7].

Дослідження П. Імам також не показали різниці у чоловіків та жінок [2]. О. І. Бондарчук у своїй статті «Соціальна самоєфективність педагогічних працівників як чинник психологічної безпеки освітнього середовища» проводила дослідження рівня соціальної самоєфективності серед педагогів чоловічої та жіночої статі. Нею були виявлені такі результати: у педагогів-чоловіків соціальна самоєфективність виявилася вищою, ніж у жінок. Також виявлено таку закономірність, що з віком рівень проявів досліджуваного явища знижується в обох статевих групах. Щодо кадрового складу, то вищий рівень самоєфективності було виявлено у керівників закладів освіти, ніж у рядових вчителів, при цьому у керівників-жінок діагностують вищі показники самоєфективності, ніж у чоловіків на аналогічній посаді. Також дослідниця порівняла між собою персонал звичайних шкіл та ліцеїв і гімназій та виявила суттєву різницю у показниках на користь працівників гімназій, що свідчить про їх більшу професійну впевненість у собі [3].

Сучасна психологічна наука тісно пов'язує соціальну самоєфективність з професійним благополуччям та окремими його складовими. Не пов'язана вона лише із автономністю професійної діяльності. Всі складові професійного благополуччя показують позитивні зв'язки із самоєфективністю, тобто прослідковується закономірність, що чим вищий рівень самоєфективності, тим вище і професійне благополуччя людини. Найбільше із професійним благополуччям корелює предметна самоєфективність [7].

Зв'язок між професійним благополуччям та самоєфективністю різниться у жіночій та чоловічій групах. У чоловічій групі самоєфективність позитивно корелює із рівнем компетентності та професійними цілями, вченими було виявлено тісні зв'язки між ними [8]. У жіночій групі таке співвідношення було виявлено лише з професійним зростанням. Доведено, що професійне благополуччя більшою мірою залежить від предметної самоєфективності, ніж від комунікативної. У жінок рівень самоєфективності не впливає на наявність професійних цілей та рівень задоволеності своєю професійною

компетентністю [9]. Така закономірність може бути пояснена меншим значенням трудової діяльності для жінок, ніж для чоловіків.

Далі спробуємо порівняти між собою рівні особистісної самоефективності по статевих групах. Волинець Н. у своїй статті «Порівняльний аналіз гендерних особливостей особистісного благополуччя персоналу державної прикордонної служби України та фахівців інших професійних спільнот» провела дослідження рівнів прояву самоефективності, до якого були залучені чоловіча експериментальна та чоловіча контрольна група, а також жіноча експериментальна та жіноча контрольна група. Після проведення дослідження було отримано та проаналізовано результати кожної із експериментальних та контрольних груп та порівняно між собою результати жіночої контрольної групи та чоловічої контрольної групи, а також відповідно жіночої експериментальної та чоловічої експериментальної групи.

Далі у статті наводяться відповідні показники рівня особистісної самоефективності, що отримані при порівнянні рівнів прояву самоефективності чоловічої експериментальної та чоловічої контрольної групи, а також жіночої експериментальної та жіночої контрольної групи. В ході дослідження отримано такі результати: порівняння показників чоловічої контрольній та експериментальної групи показало приблизно однакові результати рівня самоефективності, в той же час у жінок показники експериментальної та контрольної групи досить відрізнялися між собою. Щодо порівняння між собою рівнів самоефективності жіночої експериментальної та чоловічої експериментальної групи, а також жіночої контрольної та чоловічої контрольної групи та обидві жіночі групи показали нижчі результати, ніж обидві чоловічі [9].

Окремі вчені-психологи також проводили по статевих групах аналіз самоефективності щодо здатності долати труднощі [4]. Цими дослідженнями було доведено, що серед чоловічої групи виявлено меншу кількість людей із низьким рівнем самоефективності, ніж серед жіночої, що може свідчити про вищий рівень психологічної стійкості до різного роду негативних життєвих

обставин з боку чоловіків, самоефективність середнього рівня також представлена у більшій кількості чоловіків, ніж жінок. Щодо високого рівня самоефективності, то він виявлений також у більшій кількості чоловіків, аніж жінок. В цілому такі показники свідчать про вищий рівень чоловічої самоефективності у подоланні труднощів, ніж жіночої. На нашу думку, такі показники пов'язані із вихованням та соціальними стандартами сучасного суспільства, у якому чоловіків виховують як сильніших, що включає в себе вміння долати труднощі, жінок же виховують слабшими та ніжнішими.

Також вченими проводилися деякі специфічні дослідження рівня самоефективності жінок та чоловіків за професіями. Найбільша кількість досліджень була присвячена самоефективності вчителів. У цих дослідженнях для порівняння бралися вік вчителів та їх стать. Опитування груп молодших та старших вчителів показало, що молодші вчителі оцінюють свою самоефективність набагато нижче за своїх старших колег. На нашу думку, такі результати можуть бути пов'язані із низьким рівнем досвіду вчителів, невпевності в собі, низьким авторитетом у педагогічному колективі. Щодо рівня самоефективності чоловіків та жінок, що працюють у професії педагога, особливої різниці дослідники не помітили. Високий рівень педагогічної самоефективності сприяє підвищенню рівня їх професійного благополуччя та задоволеності власною професією та робочим місцем. При такому рівні самоефективності проблеми, що виникають на роботі або в навчальному процесі не сприймаються, як неподоланні, легше та швидше вирішуються [8]. Окремо у циклі професійного благополуччя теоретиками було проаналізовано і питання про готовність до зміни професії вчителями жінками та чоловіками та виявлено, що в цілому жінки та чоловіки педагоги не відрізняються за рівнем готовності до зміни професії, що на нашу думку є позитивною тенденцією, оскільки вчителі-чоловіки, які хотіли б змінити професію просто не йдуть працювати до шкіл, а це свідчить про вмотивованість та лояльність таких чоловіків до професійної педагогічної діяльності [7]. Вищесказане свідчить про високу вмотивованість та професійну самоефективність як вчителів, так і жінок

педагогів. При цьому рівень педагогічної самоефективності підвищується із віком та прямо корелює із досвідом роботи.

Отже, результати аналізу наукової психологічної літератури дає нам змогу дійти висновку, що в цілому рівень самоефективності є вищим по чоловічій групі, ніж по жіночій. Різниця спостерігається лише по деяких її видах. Дослідження М. Маккея свідчать, що навчальна та емоційна самоефективність знаходиться у жінок на вищому рівні, ніж у чоловіків, при цьому у чоловіків спостерігається вищий рівень соціальної самоефективності. На нашу думку, проблема впливу гендерних факторів на розвиток та прояви самоефективності особистості є недостатньо дослідженою та потребує подальшої розробки.

Із вищеописаного можна зробити висновок, щонайбільшу увагу вчених-психологів привернули гендерні аспекти професійної самоефективності. При порівнянні професійної соціальної самоефективності чоловіків та жінок-педагогів її рівень виявився вищим у чоловіків, ніж у жінок, але серед керівного складу закладів освіти навпаки вища самоефективність спостерігалася у жінок. За рівнями педагогічною ж самоефективності між чоловіками та жінками особливої різниці виявлено не було. Щодо дослідження самоефективності працівників прикордонної служби, то і для них характерним є вищий її рівень по чоловічій групі, ніж по жіночій. Ці дані свідчать про те, що в цілому самоефективність чоловіків є вищою, ніж жіноча.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ СФОРМОВАНOSTІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЗАЛЕЖНО ВІД ГЕНДЕРУ

### 2.1. Методологічні основи проведення емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження рівня розвитку самоефективності проводилося на базі державної установи «Вільнянська виправна колонія (№ 20)». У діагностиці взяли участь 50 досліджуваних, серед яких 25 жінок та 25 чоловіків віком 25-55 років. Для виявлення статево-рольових типів було застосовано опитувальник С. Бем, для діагностики рівня розвитку самоефективності «Шкалу загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема», «Шкалу самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса». У ході проведення дослідження перед нами були поставлені такі завдання:

- 1) визначити вибірку емпіричного дослідження;
- 2) продіагностувати статево-рольові типи учасників емпіричного дослідження;
- 3) провести діагностику рівнів розвитку загальної самоефективності та самоефективності в діяльності та спілкуванні по чоловічій та жіночій групах. Проаналізувати її результати.
- 4) провести тренінгову програму на підвищення рівня розвитку самоефективності та проаналізувати її результативність.

Можна визначити такі основні етапи проведення емпіричного дослідження:

**I етап** – визначення вибірки та підбір діагностичних методик на визначення рівня самоефективності.

**II етап** – проведення первинної діагностики, інтерпретація та аналіз її результатів.

**III етап** – створення та проведення тренінгової програми на підвищення рівня самоефективності.

**IV етап** – визначення ефективності проведених занять та їх впливу на рівень розвитку самоефективності.

Первинна діагностика рівнів самоефективності проводилася у період проходження виробничої практики. Опитувальник на визначення гендерно-рольових типів С. Бем містить у собі 60 описів рис характеру. При проведенні діагностики людина повинна оцінити наявність або відсутність їх у себе словами «так» або «ні». Після аналізу результатів вираховують суму балів по шкалах різних статево-рольових типів: фемінніного, маскулінного та андрогінного. Потім за формулою визначається загальний коефіцієнт. Якщо він менше за  $-1$ , то визначається маскулінність, якщо більше за  $+1$ , то це говорить про фемінінність, бали в межах від  $-1$  до  $+1$  свідчать про андрогінність. Ця методика дає можливість також визначити ступені вираженості прояву фемінінності або маскулінності. Показники, вищі за  $+2,025$ , свідчать про яскраво виражену фемінінність, менші за  $-2,025$  – про яскраво виражену маскулінність.

«Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»: за цією методикою учасники мали оцінити свою самоефективність за 10 тезами, оцінивши ступінь своєї згоди із ними від 1 до 4 балів, де 1 бал відповідає «абсолютно неправильно», 2 бали – «скоріше неправильно», 3 бали – «скоріше правильно», 4 бали – «абсолютно правильно». Останнім етапом слід підрахувати суму балів та розподілити відповіді за рівнями розвитку самоефективності: 36-40 балів – висока самоефективність, 30-35 балів – вища за середню, 25-29 балів – середня; 20-24 бали – нижча за середню; 19 і менше балів – низька.

Останньою була застосована методика «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса», яка містить 23 твердження діагностику рівня самоефективності у діяльності (з 1 по 17 питання) та у спілкуванні (з 18 по 23 питання). За кожною із цих шкал окремо визначаються рівні самоефективності. За самоефективністю у діяльності суми балів відповідають таким її рівням: менше  $+7$  балів – низький рівень, від  $+7$  до

+ 53 – середній, більше + 53 – високий. За шкалою самоефективності у спілкуванні існують такі співвідношення кількості балів та рівнів: менше – 7 – низький, від – 7 до +15 – середній, більше +15 – високий.

Емпірична діагностика проводилася у період проходження виробничої практики із 50 працівниками (25 жінок та 25 чоловіків) «Вільнянська виправна колонія (№ 20)». Всі вони мають вищу освіту ступеня магістр або спеціаліст, діагностовані знаходяться у ранньодорослому та середньому віці. Всі обстежені проживають у місті та є працевлаштованими, оцінюють свій рівень матеріального статку, як середній. Більшість досліджуваних перебувають в офіційному шлюбі або громадянському партнерстві, 37 із 50 досліджуваних мають неповнолітніх дітей віком від 2 до 11 років. 18 досліджуваних перебувають у віці 25-40 років, ще 32 – від 40 до 55 років. Респондентам давалися завдання на заповнення анкет методики, далі ці результати були інтерпретовані та проаналізовані дослідником. Для кожного учасника було визначено гендерно-рольовий тип, що характеризує його поведінку та діяльність, схильності. Також були підраховані суми балів та визначено рівні самоефективності за методиками «Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема», «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса».

Останнім етапом первинної діагностики було визначення рівня самоефективності за кожною методикою та визначення розподілів жіночої та чоловічої групи. Результати виконання кожної із методик були представлені у відсоткових співвідношеннях. Далі було проведено тренінгову програму, яка мала на меті корекцію рівнів самоефективності по чоловічій та жіночій групі та, як і діагностика, проводилася протягом проходження виробничої практики, що тривала 1,5 місяці. В кінці програми тими самими методиками була проведена повторна діагностика рівня розвитку самоефективності, метою якої було визначити ефективність впливу підібраних вправ та матеріалів та можливості подальшого її впровадження та практичного застосування.

## 2.2. Діагностика рівня самооефективності в різних статевих групах

Етап первинної діагностики емпіричного дослідження проводився на початку проходження виробничої практики та включав у себе проходження групою емпіричного дослідження 3 методик таких, як «Шкала загальної самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема», «Шкала самооефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса», опитувальник С. Бем на виявлення статево-рольових типів. Проаналізуємо виконання кожної із них окремо по статевих групах.

Методика «Шкала самооефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса» застосовується для вимірювання одразу двох видів самооефективності – у діяльності та у спілкуванні. Детально розглянемо її результати отримані по жінках та по чоловіках. По жінках з 1 по 17 питання, якими вимірюється рівень самооефективності у діяльності, отримано такі результати: 11 із 25 набрали суми балів від +7 до +53, що відповідає середньому рівню розвитку самооефективності. Індивідуальні результати були такими: + 8, + 10, + 11, + 14, + 26, + 36, + 34, + 40, + 33, + 37, + 52. Відповіді 6 жінок відповідали сумі балів більше + 53, що свідчить про високий рівень її розвитку. Індивідуальні результати дорівнювали: + 54, + 56, + 60, + 58, + 55, + 62. При цьому 8 обстежених групи змогли набрати менше + 7, що свідчить про дуже низьку самооефективність. Їх індивідуальні результати були: + 4, + 4, + 5, + 6, + 3, + 4, + 5, + 2. Відсотковий розподіл рівнів розвитку самооефективності у діяльності є таким: 44 % жінок мають середній рівень, 24 % - високий рівень, 32 % - низький рівень.

За самооефективністю у спілкуванні (18 – 23 судження) суми були такими: 14 жінок отримали від – 7 до + 15, що свідчить про середній рівень, 7 оцінили на високий рівень, 4 – отримали менше 7 балів, що відповідає низькому рівню. За цією частиною методики відсоткове співвідношення серед жінок є таким: 56% - середній рівень, 28% - високий, 16% - низький рівень. Рівні самооефективності у діяльності та спілкуванні по жіночій групі за методикою

«Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса» графічно представлені на діаграмі 2.1

Діаграма 2.1

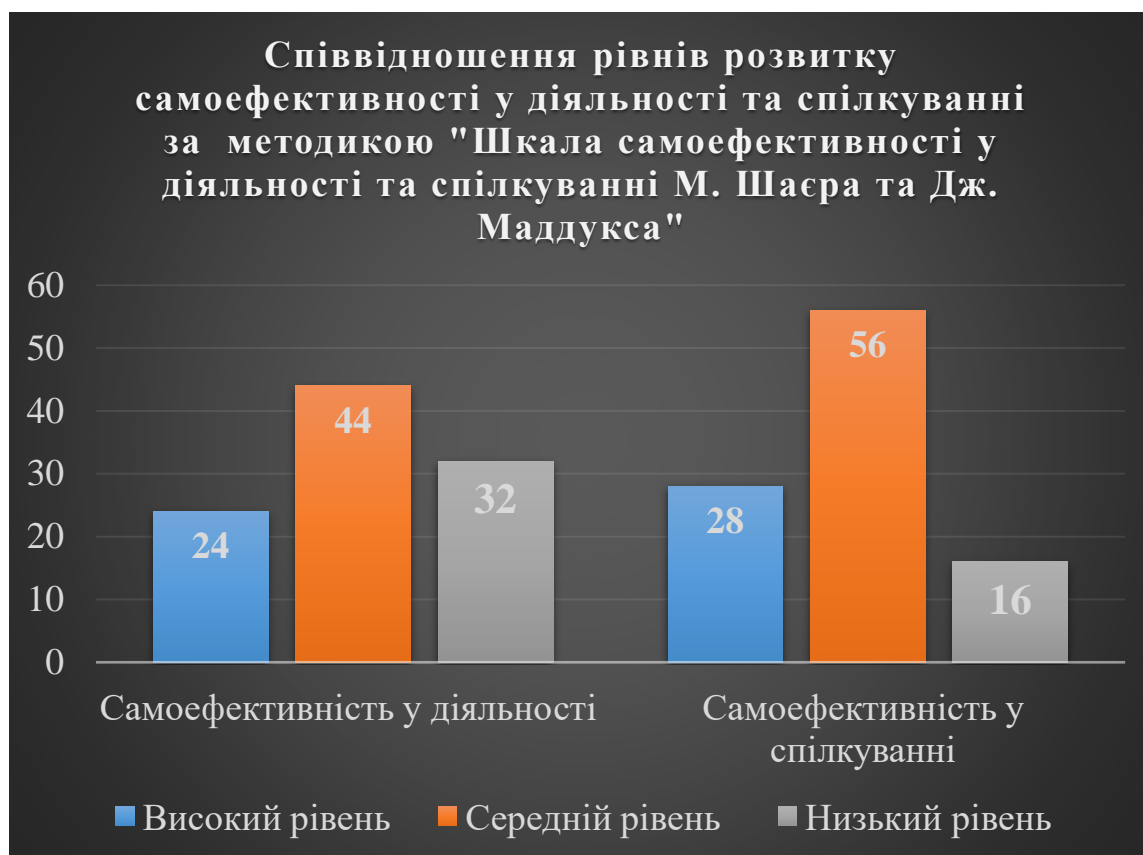


Рис. 2.1. Рівні самоефективності у діяльності та спілкуванні в жіночій групі за методикою «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса»

Наступними розглянемо результати чоловіків. За самоефективністю у спілкуванні. 13 із 25 чоловіків набрали суми балів в діапазоні від  $-7$  до  $+15$ , що відповідає середньому рівню самоефективності у спілкуванні, 11 набрали бали більше  $+15$ , що відповідають високому рівневі самоефективності, бали 1 діагностованого виявлено бал менше  $7$  і він має низький рівень самоефективності у спілкуванні. Відсоткове співвідношення низького, середнього та високого рівня розвитку цього виду самоефективності по

чоловічій групі є таким: високий рівень – 44 % середній рівень – 52 %, низький рівень – 4 %.

На питання, які спрямовані на визначення рівня самоефективності у діяльності, чоловіки відповіли так: 9 із 25 чоловіків набрали бали середнього рівня в межах від + 7 до + 53, 12 – високого рівня (більше + 53), 4 – низького рівня (менше + 7 балів). Відсотковий розподіл за цим видом самоефективності по чоловічій групі є таким: високий рівень – 48 %, середній рівень 36 %, низький рівень – 16 %. Графічно співвідношення рівнів розвитку відображено на діаграмі 2.2

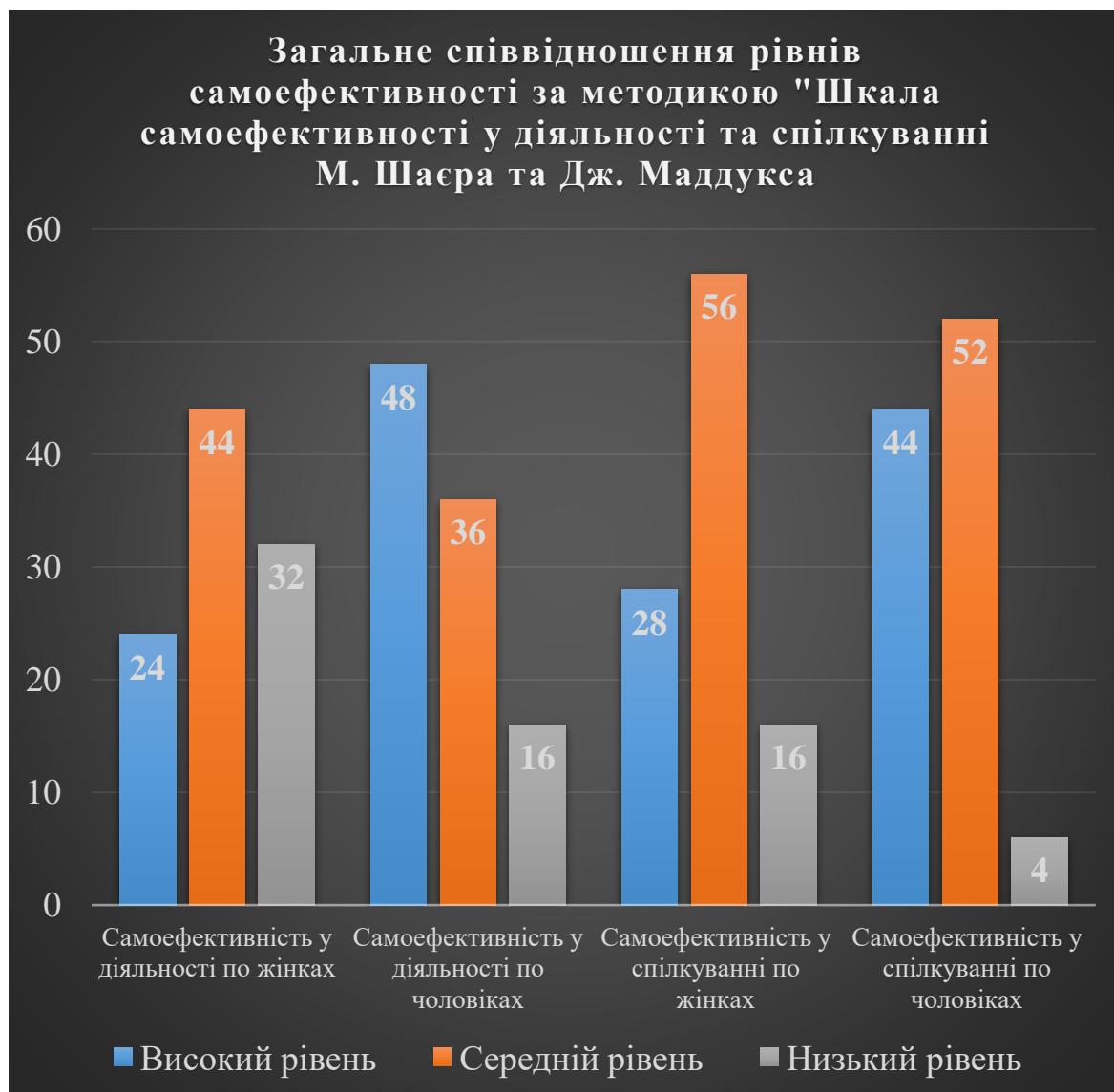
**Діаграма 2.2**



**Рівні самоефективності у діяльності та спілкуванні в чоловічій групі за методикою «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса»**

Співвідношення рівнів самоефективності по чоловіках та жінках показано на діаграмі 2.3

**Діаграма 2.3**



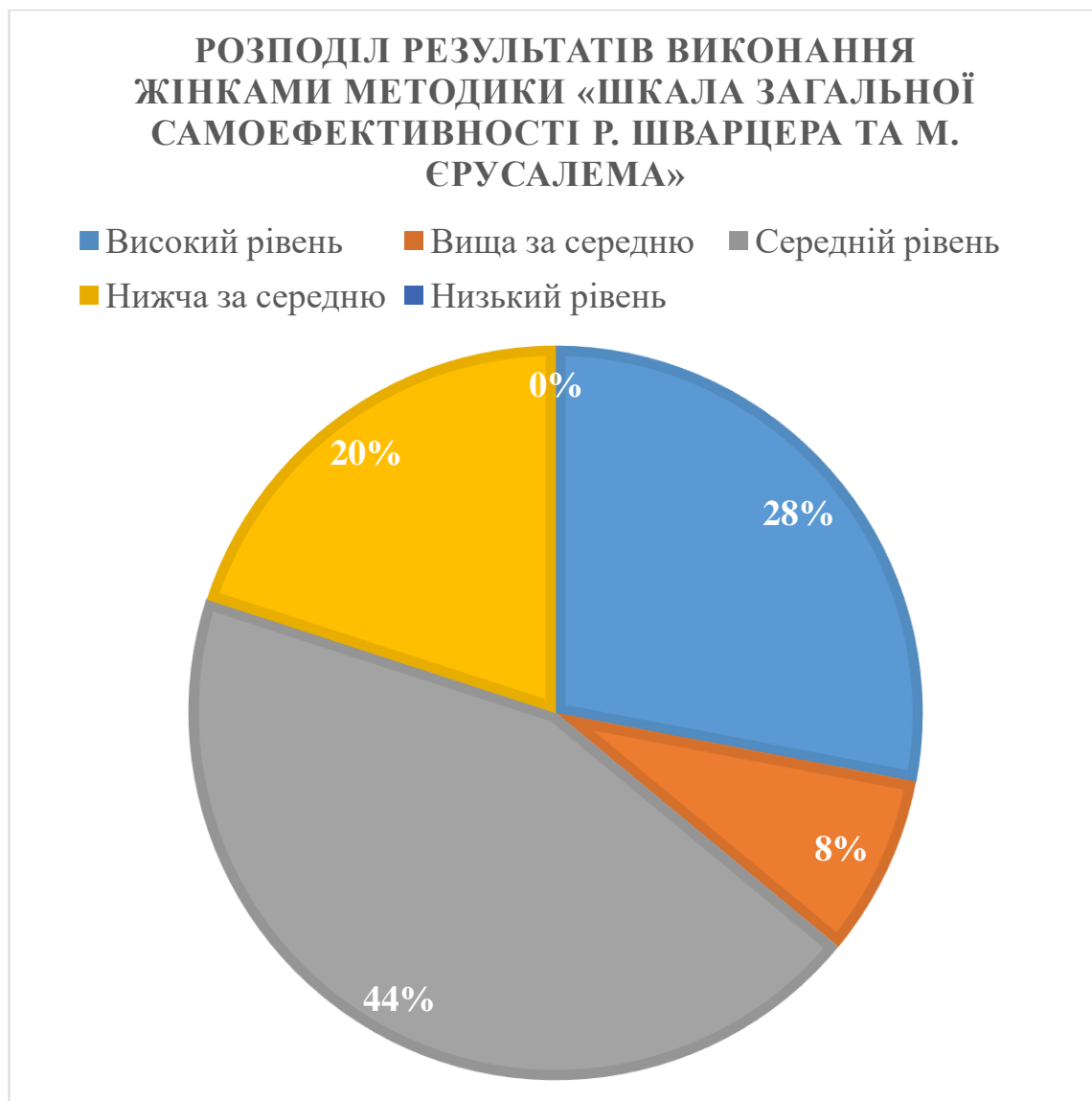
**Загальне співвідношення рівнів самоефективності у діяльності та спілкуванні по чоловічій та жіночій групі за методикою «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шаєра та Дж. Маддукса»**

Такі результати свідчать про те, що самоефективність у діяльності високого рівня частіше зустрічається у чоловіків, ніж у жінок, середнього та низького рівня – у жінок. Самоефективність у спілкуванні високого рівня також

більш характерна для чоловіків, бали середнього та низького рівня переважали у жінок.

За «Шкалою загальної самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» виконання жіночою групою було таким: 11 із 25 жінок-учасниць емпіричної групи набрали суму балів від 25 до 29 балів, що свідчить про середній рівень самооефективності, 5 учасниць набрали від 20 до 24 балів, що свідчить про нижчий за середній її рівень, 2 із 25 учасниць отримали від 30 до 35 балів, тобто самооефективність у них вища за середню, ще 7 учасниць отримали бали від 36 до 40, що відповідає високому рівню самооефективності, не було знайдено жінок із балами від 19 і менше, тобто із низьким рівнем самооефективності. Відсотковий розподіл жіночих відповідей за рівнями самооефективності є таким: 44% жіночої вибірки мають середній рівень самооефективності, 20% – нижче за середню, 8% – вища за середню, 28% – високий рівень. На нашу думку, такі результати безпосередньо пов'язані із особливостями професійної діяльності обраної нами групи жінок, оскільки робота у виправних закладах вимагає від них рішучості та високого рівня самостійності, самооефективності та швидкого прийняття рішень у різних незвичайних ситуаціях, що можуть трапитися на робочому місці. Графічно розподіл результатів виконання жінками методики «Шкала загальної самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» представлений на **діаграмі 2.4**

**Діаграма 2.4**



**Відсотковий розподіл результатів виконання жіночою групою  
методики «Шкала загальної самоєфективності Р. Шварцера та М.  
Єрусалема»**

Чоловіча група виконала цю ж методику із такими результатами: 12 із 25 чоловіків вибірки змогли набрати від 36 до 40, що відповідають високому рівню самоєфективності. 9 набрали бали від 30 до 35 балів, що відповідає вищому за середній рівень, 3 набрали від 25 до 29 балів, що свідчить про середній рівень розвитку самоєфективності, рівень нижче середнього виявлено у 1 із 25 обстежених чоловіків. Не виявлено низький рівень розвитку самоєфективності. Відсотковий розподіл рівнів розвитку самоєфективності у

чоловіків емпіричної групи є таким: 48 % – високий рівень розвитку самоефективності, 36 % – вище середнього, 12 % – середній рівень, 4 % – нижче середнього рівня, не виявлено низького рівня розвитку самоефективності. Графічно ці результати викладені на **діаграмі 2.5**

**Діаграма 2.5**



**Відсотковий розподіл результатів виконання чоловічою групою методики «Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»**

Останнім етапом первинної діагностики стало проведення опитувальника С. Бем на виявлення гендерно-рольових типів. По чоловічій групі було отримано такі відповіді: 14 із 25 чоловіків належать до маскулінного статево-рольового типу, у 11 учасників – андрогінний статево-рольовий тип, не виявлено фемінінних чоловіків. Також не виявлено учасників із яскраво

вираженою маскулінністю та недиференційованим статеворольовим типом. Отже, маскулінні чоловіки складають 56 % вибірки, андрогінні – 44 %. Це проілюстровано на діаграмі 2.6

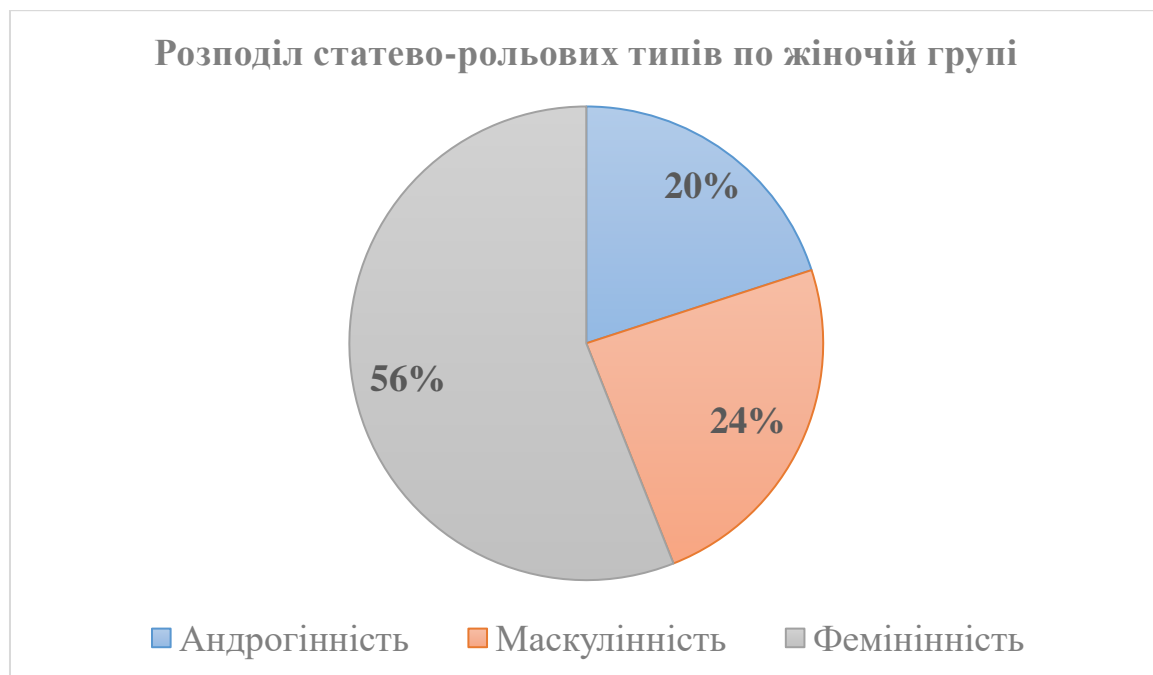
Діаграма 2.6



#### Відсоткове співвідношення виявлених в чоловічій групі статево-рольових типів

Розглянемо жіночі відповіді на опитувальник. Після аналізу виявлено такий розподіл статево-рольових типів: 5 із 25 належать до андрогінного статево-рольового типу, 6 – до маскуліного, 14 – до фемініного. Отже, відсотковий розподіл по жіночій частині вибірки є таким: андрогінний тип – 20 %, маскуліний – 24 %, фемініний – 56 %. Як і у чоловіків, не виявлено недиференційованого статево-рольового типу, а також яскраво вираженої фемініності та маскуліності. Графічно це відображено на діаграмі 2.7

**Діаграма 2.7**



### **Відсоткове співвідношення виявлених в жіночій групі статево-рольових типів**

На нашу думку, такий розподіл гендерно-рольових типів по жіночій частині вибірки пов'язаний із особливостями професійної діяльності, яка впливає на формування характеру та життєві погляди жінок, приближаючи їх до чоловічих.

### **2.3. Аналіз результатів**

У цьому пункті ми проаналізуємо результати всіх психодіагностичних методик, спрямованих на визначення рівня розвитку самоефективності та виявлення гендерно-рольових типів по жінках та чоловіках та спробуємо пояснити їх причини та фактори, що на них впливають. Почнемо із методики «Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема». Високому рівню розвитку самоефективності відповідають відповіді 48 % чоловіків, що на 20 % більше, ніж жінок, відповідає яких на цьому рівні 28 % із вибірки емпіричного дослідження, рівень вище середнього характерний для 36 %

чоловіків, що 28 % більше, ніж по жіночій частині вибірки, де відмічається 8 % таких відповідей, середній рівень у 12 % чоловіків, що на 32 % менше, ніж у жінок, у яких 44 %, самоефективність нижче середнього рівня діагностована у 4 % чоловіків, що на 16 % менше, ніж жінок, яких на цьому рівні 20 %, низький рівень самоефективності дорівнює 0 % для обох статей групи емпіричного дослідження. Отже, отримані за цією методикою дані свідчать про суттєве переважання відповідей чоловічої частини вибірки на високому (на 20 %) та вище середнього (на 28 %) рівнях розвитку самоефективності. На середньому ж рівні навпаки на 32 % переважають відповіді жінок, на рівні нижче середнього на 16 %. Низький рівень розвитку самоефективності не виявлено в обох статевих групах. Такі відсоткові розподіли свідчать про вищий рівень розвитку самоефективності у чоловіків, ніж у жінок. Також не мало важливим є вплив особливостей професійної діяльності на формування характеру та рис особистості.

За методикою «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса» проаналізуємо результати за 2 видами самоефективності. За самоефективністю у спілкуванні на високому рівні знаходяться відповіді 44 % чоловіків, що 16 % більше, ніж жінок, яких 28 %. На середньому рівні жіноча група лише на 4 % перевищує чоловічу (56 % та 52 % відповідно). На низькому рівні відмічається суттєве (на 10 %) переважання відповідей жіночої частини (16 %) вибірки над чоловічою (6 %). Отримані за цим видом самоефективності дані дають нам змогу дійти висновку, що вона в цілому є вищою по чоловічій групі, ніж по жіночій.

За самоефективністю у діяльності на високому рівні відповіді чоловіків становлять 48 % від вибірки та переважають жіночі на 24 %. На середньому рівні ж навпаки на 8 % переважають жіночі відповіді (44 %) над чоловічими (36 %). Показники низького рівня продіагностовані на рівні 32 % для жінок та 16 % для чоловіків, що свідчить про переважання жінок над чоловіками. Отже, в цілому самоефективність у діяльності є вищою у чоловіків, оскільки

найбільший відсоток відповідей жінок за цим видом самоефективності містяться на низькому та середньому рівні, чоловіків – на високому.

Отже, результати обох методик вивчення рівня самоефективності свідчать про вищий рівень її розвитку у чоловіків, ніж у жінок.

Також для глибшого розуміння впливу на людину рівня її самоефективності не можемо оминати своєю увагою характеристику її рівнів. Почнемо із загальної самоефективності. Її високий рівень включає в себе такі прояви, як: адекватна оцінка власних здібностей, коли людина налаштована позитивно та очікує від діяльності успіху, добре усвідомлює свої слабкі та сильні сторони. Середній рівень: сумніваються у власних можливостях досягти успіх у діяльності, не вміють збалансовувати негативні та позитивні оцінки своєї діяльності, для зменшення тривожності та отримання підтримки доволі часто звертаються до оточуючих людей. Низький рівень характеризується нездатністю до пошуку конструктивного рішення проблеми, роздратованістю та зануренням у свої страждання, зниженням поваги до самого себе.

На самоефективність у спілкуванні ці рівні мають такий вплив. Високий рівень означає стійкість та широкі можливості прояву ініціативи у соціальних контактах, можливості їх підтримання, соціально-психологічну адаптацію та впевненість у собі. Здатні впевнено та відкрито висловити свої думки та почуття. При середньому рівні розвитку самоефективності у спілкуванні проявляють такі особливості: коливання проявів ініціативи та впевненості при побудові соціальних контактів, надмірне зосередження на негативних переживаннях щодо адаптованості та взаємодії з оточенням, уникнення або намагання відволіктися від реальних соціальних контактів. При низькому рівні: зниження впевненості у власних силах, фіксація на внутрішніх переживаннях із проявами агресивної та депресивної поведінки, уникають активних форм самовияву, відсутня ініціатива та здібність до побудови власних соціальних контактах.

Самоефективність у діяльності. Високий рівень: домінуючою є внутрішня мотивація, яка допомагає планувати та корегувати власну діяльність, може

ефективно долати перешкоди на шляху до своєї мети, отримує задоволення як від процесу, так і від результату діяльності, проявляють наполегливість та гнучкість до змінних умов. При середньому рівні проявляються суперечності між зовнішньою та внутрішньою мотивацією, коливання наполегливого стану до виконуваного, неузгодженість планування та корегування діяльності, але залишається орієнтація на результат. Низький рівень: відсутнє прагнення до подолання перешкод та наполегливість у досягненні мети, формалізоване ставлення до результату без вникання у процес, неспроможні самостійно корегувати та планувати свою діяльність, спираються на зовнішню мотивацію.

Порівняємо результати за опитувальником статево-рольових типів Сандри Бем. Серед жінок 20 % вибір належать до андрогінного статево-рольового типу і це на 24 % менше, ніж чоловіків, у яких цього типу налічується 44 %, маскулінний статево-рольовий тип характерний для 56 % чоловіків, що на 32 % більше, ніж у жінок, серед яких цей тип було виявлено у 24 % вибірки емпіричного дослідження, фемінінний тип характерний для 56 % жінок та не виявлено у чоловічій групі. По обох групах не було знайдено діагностованих із недиференційованим типом, а також із яскраво вираженою маскулінністю та фемінінністю.

Отже, на підставі отриманих даних ми дослідили, що рівень розвитку різних видів самоефективності є вищим у чоловіків. Рівні розвитку самоефективності по-різному впливають на прояви різних її видів.

## РОЗДІЛ 3. АПРОБАЦІЯ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ САМОЕФЕКТИВНОСТІ

### 3.1. Розробка та впровадження тренінгової програми, спрямованої на підвищення рівня самоефективності

З метою корекції рівня розвитку самоефективності учасників емпіричного дослідження у період проходження виробничої практики нами було розроблено та впроваджено тренінгову програму, спрямовану на її підвищення. Програма складалася з 24 тренінгових занять тривалістю 40 хвилин. Вони були проведені у дистанційному форматі, із застосуванням вправ та завдань, що спрямовані на підвищення рівня самоефективності.

Кожна сесія мала таку структуру: вступна частина – привітання, опитування про очікування групи від тренінгової сесії, налаштування на роботу та вступні вправи, основна частина – надання необхідної інформації про самоефективність, групові та фронтальні форми роботи з підвищення рівня розвитку самоефективності, вправи на формування адекватного рівня самооцінки та впевненості у собі, заключна частина – рефлексія враження від сесії, обговорення проблемних питань та пропозиції. Крім підвищення самоефективності важливим завданням виступало також формування адекватного рівня самооцінки та впевненості у власних силах, командної роботи, тому на це теж були підібрані завдання. Залежно від етапу корекції змінювалося смислове навантаження проводжуваних сесій. У перший тиждень проведення програми сесії носили інформаційний та просвітницький характер, подальші заняття були більш спрямовані на корекцію рівня самоефективності. Для кожної тренінгової сесії було визначено тему, мету та завдання.

1 тренінгова сесія: «Що таке самоефективність та як її розвивати?»

**Мета:** просвітити учасників емпіричної дослідної групи з питань самоефективності. Донести роль самоефективності у різних видах діяльності.

**Завдання:**

1) розкрити поняття самоефективності, її структуру та значення для ефективної діяльності та виконання різного роду завдань;

2) розглянути найпростіші способи підвищення рівня самоефективності.

2 тренінгова сесія «Фактори, що впливають на самоефективність»

**Мета:** визначити разом із учасниками групи, які чинники впливають на їхню самоефективність.

**Завдання:**

1) надати інформацію про чинники формування самоефективності та фактори, що впливають на її рівень;

2) визначити із учасниками, які чинники є важливими саме для них, який позитивний та негативний вплив вони мають на ефективність діяльності;

3) скорегувати ставлення учасників до факторів самоефективності.

3 тренінгова сесія «Можливості розвитку самоефективності»

**Мета:** ознайомити учасників із способами самостійного розвитку та корекції самоефективності.

**Завдання:**

1) провести із респондентами методики на корекцію рівня розвитку самоефективності;

2) надати рекомендації щодо можливостей самостійного підвищення розвитку самоефективності та подолання або уникнення факторів, що негативно впливають на неї.

4 тренінгова сесія «Зв'язок самоефективності людини із психологічним здоров'ям та рівнем стресостійкості»

**Мета:** визначити із учасниками стресори, що впливають на їхній психологічний стан та самоефективність. Скорегувати ставлення учасників до життєвих обставин.

**Завдання:**

1) провести методику «Мої стресори та причини тривоги» на визначення стресорів, що впливають на ефективність діяльності;

2) донести інформацію про негативний вплив стресів на загальний психологічний стан;

3) розповісти про можливості боротьби із стресовими впливами.

5 тренінгова сесія «Методи корекції рівня розвитку самоефективності. Злагодження колективних форм роботи. Запобігання конфліктним ситуаціям»

**Мета:** розробити та ознайомити учасників із рекомендаціями щодо можливостей самостійного підвищення рівня самоефективності та впевненості у собі.

**Завдання:**

1) надати рекомендації щодо методів самостійного підвищення рівня самоефективності;

2) ознайомити із можливостями ефективного прояву самоефективності під час колективних форм роботи;

3) навчати уникненню конфліктних ситуацій при роботі в групах.

6 тренінгова сесія «Соціальні ролі та ефективність прояву у них»

**Мета:** визначити рівень прояву самоефективності учасників при виконанні різних соціальних ролей.

**Завдання:**

1) провести методику «Хто я?» на визначення самоефективності учасників у різних соціальних ролях;

2) визначити з учасниками, які сторони своєї діяльності у різних соціальних ролях вони хотіли б скорегувати;

3) визначити із учасниками шляхи корекції тих соціальних ролей та видів діяльності, які вони вважають за потрібне.

7 тренінгова сесія: «Особистісна самоефективність. Її роль та вплив на діяльність».

**Мета:** донести інформацію про особистісну самоефективність та її роль у виконанні діяльності людини.

**Завдання:**

1) провести вправу «Самоефективна особистість», щоб сформувати у респондентів;

2) визначити з учасниками, які сторони своєї діяльності у різних соціальних ролях вони хотіли б скорегувати;

3) визначити із учасниками шляхи корекції тих соціальних ролей та видів діяльності, які вони вважають за потрібне.

8 тренінгова сесія «Професійна самоефективність. Її роль у діяльності»

**Мета:** донести до учасників інформацію про професійну самоефективність, її складові та роль в успішному виконанні діяльності. Визначити сильні сторони та напрямки корекції у професійній самоефективності.

**Завдання:**

1) надати учасникам інформацію про професійну самоефективність, її складові та вплив на людину та її діяльність;

2) визначити із учасниками їхні сильні та слабкі складові професійної самоефективності;

3) надати інформацію про способи та можливості самостійного підвищення рівня професійної самоефективності.

9 тренінгова сесія «Комунікативна самоефективність, її роль у діяльності людини»

**Мета:** надати інформацію про комунікативну самоефективність, її складові та роль у діяльності людини.

**Завдання:**

1) надати учасникам інформацію про комунікативну самоефективність, її структуру та роль у діяльності;

2) визначити з учасниками слабкі і сильні сторони їхньої комунікативної самоефективності;

3) спробувати разом з учасниками різні методики корекції комунікативної самоефективності та надати інформацію про можливості самостійного її підвищення.

10 тренінгова сесія «Педагогічна самоєфективність, її структура та вплив на діяльність»

**Завдання:**

- 1) надати інформацію про педагогічну самоєфективність та її вплив на діяльність людини;
- 2) визначити з учасниками питання з теми, що цікавлять їх;
- 3) визначити із учасниками шляхи корекції тих соціальних ролей та видів діяльності, які вони вважають за потрібне.

11 тренінгова сесія «Зв'язок самоєфективності та інших складових особистості»

**Мета:** охарактеризувати прямі та опосередковані зв'язки загальної самоєфективності із іншими складовими та характеристиками особистості людини.

**Завдання:**

- 1) провести просвітницьку роботу про те, як пов'язана та як взаємодіє самоєфективність із іншими складовими та характеристиками особистості людини
- 2) визначити з учасниками, які, на їхню думку, характеристики особистості впливають на рівень розвитку самоєфективності та як самоєфективність впливає на них;
- 3) визначити із учасниками характеристики особистості, що потребують корекції у них індивідуально.

12 тренінгова сесія «Взаємозв'язок рівня розвитку самоєфективності та самооцінки людини»

**Мета:** надати інформацію про взаємозв'язки та взаємовпливи загальної, особистісної та професійної самоєфективності із самооцінкою.

**Завдання:**

- 1) визначити у групі емпіричного дослідження учасників, які вважають свою самооцінку заниженою;
- 2) провести методики на виявлення

3) визначити із учасниками шляхи корекції тих соціальних ролей та видів діяльності, які вони вважають за потрібне.

13 тренінгова сесія «Взаємозв'язок рівня розвитку самоефективності та стресостійкості»

**Мета:** разом з учасниками тренінгу при обговорення визначити взаємозв'язок самоефективності та стресостійкості.

**Завдання:**

1) разом з учасниками визначити, які сфери життя їх найбільше хвилюють.

2) надати рекомендації щодо підвищення рівня стресостійкості;

3) навчити визначати та використовувати різні способи подолання стресу, попрактикувавшись на прикладах життєвих ситуацій.

14 тренінгова сесія «Взаємозв'язок рівня розвитку самоефективності та впевненості в собі»

**Мета:** визначити взаємозв'язок рівня розвитку самоефективності та впевненості в собі»

**Завдання:**

1) надати інформацію про взаємозв'язки та взаємовпливи рівня розвитку самоефективності та впевненості у собі;

2) разом з учасниками визначити, які на їх думку, фактори впливають на рівень їх впевненості у собі. Чому вони її знижують або підвищують;

3) надати рекомендації щодо підвищення рівня впевненості в собі та уникнення негативних соціальних контактів та протидію токсичному впливу з боку оточуючих.

15 тренінгова сесія «Протидія токсичним та негативним впливам оточуючих на власний рівень самоефективності»

**Мета:** розібрати із групою емпіричного дослідження типи негативних впливів на самоефективність з боку оточуючих та навчити протидіяти їм.

**Завдання:**

1) визначити разом із учасниками групи, чи стикалися вони колись із ситуаціями негативного психологічного впливу оточуючих на себе та які способи протидії застосовували

2) підібрати «здорові» способи протидії таким ситуаціям та навчити їх застосовувати;

3) визначити із учасниками шляхи корекції тих соціальних ролей та видів діяльності, які вони вважають за потрібне.

16 тренінгова сесія «Протидія власним токсичним та негативним впливам оточуючих на свій рівень самоефективності»

**Мета:** визначити, які власні якості учасників емпіричної групи заважають їм підтримувати високий самоефективності. Навчити корегувати свою діяльність, мотивувати себе до виконання складних завдань.

**Завдання:**

1) провести серед учасників опитування щодо мотивів їхньої діяльності та визначити, до якого виду мотивів належить названий мотив;

2) запропонувати учасникам заміни токсичних та зовнішніх мотивів діяльності, шляхом опитування визначити інші мотиви, які можуть зіграти для учасника більшу роль;

3) надати інформацію щодо способи мотивування себе та навчити ними користуватися.

17 тренінгова сесія «Самоефективність та перспективи у житті»

**Мета:** визначити разом із учасниками, чим їм може допомогти високий визначити рівень самоефективності, який цілей вони прагнуть

**Завдання:**

1) провести серед учасників опитування щодо їхніх життєвих цілей, що їм допомагає, заважає у їх досягненні;

2) проаналізувати відповіді та допомогти визначити об'єктивні та не об'єктивні перешкоди діяльності, виявити учасників зі зниженою самоефективністю;

3) запропонувати способи вирішення ситуації, навчити ними користуватися, вибрати із найбільш підходящий респонденту.

18 тренінгова сесія «Самоефективність та побудова ефективних взаємодій із оточуючими»

**Мета:** визначити вплив самоефективності респондентів на побудову стосунків із оточуючими.

**Завдання:**

1) провести серед учасників опитування, чи впливає рівень їх самоефективності на стосунки із оточуючими та як негативно чи позитивно;

2) проаналізувати відповіді та допомогти знайти справжню причину негативного впливу, якщо такий є, мотивувати учасника підвищити свій рівень самоефективності, навівши позитивні ефекти такої зміни;

3) підібрати за необхідністю шляхи та способи підвищення самоефективності, навчити ними користуватися.

19 тренінгова сесія «Навчання способам самостійного підвищення рівня розвитку самоефективності»

**Мета:** визначити способи підвищення рівня розвитку самоефективності, що можуть бути застосовані самостійно, навчити ними користуватися.

**Завдання:**

1) розповісти учасникам емпіричної групи про способи самостійного підвищення рівня своєї самоефективності;

2) показати на своєму прикладі застосування способів підвищення самоефективності;

3) відпрацювати із групою правильне виконання завдань, скорегувати помилки та проконтролювати роботу учасників.

20 тренінгова сесія «Створення ситуації успіху для розвитку самоефективності»

**Мета:** визначити вплив ситуації успіху на підвищення рівня самоефективності.

**Завдання:**

1) обговорити із учасниками дослідження ситуації, коли вони востаннє відчували успіх та як це вплив на їх самоефективність та впевненість у своїх можливостях виконання діяльності;

2) провести методику «Щоденник успіхів», проаналізувати її результати та зробити висновки;

3) обговорити із учасниками групи ситуації невдач із їхнього досвіду, розібрати, як вони почувалися, обговорити можливі варіанти вирішення та на цих прикладах навчити долати труднощі, що виникають;

4) підібрати конструктивні способи подолання невдач та переживання ситуації успіху.

21 тренінгова сесія «Джерела самоефективності та їх вплив на рівень її розвитку»

**Мета:** визначити, які джерела застосовують працівники колонії для підвищення своєї самоефективності. Навчити ефективному вибору та застосуванню джерел самоефективності.

**Завдання:**

1) провести опитування, якими джерелами надихаються працівники, коли не вистачає сили волі на виконання завдань;

2) провести методику на пригадування джерел самоефективності, проаналізувати відповіді учасників;

3) скорегувати відповіді учасників, допомігши їм віднайти нові джерела самоефективності та мотивації;

3) навчити способам самостійного пошуку таких шляхів.

22 тренінгова сесія «Вплив емоційного стану людини на її самоефективність»

**Мета:** донести до учасників інформацію про вплив емоційного стану людини на самоефективність та можливості його подолання

**Завдання:**

1) обговорити, як негативний емоційний стан впливає на різні види самоефективності, що відчувають при цьому респонденти;

2) обговорити із учасниками способи, які вони застосовують для виходу із негативного емоційного стану задля продовження діяльності, визначивши чому людина обирає саме такий спосіб. Запропонувати більш доречні способи;

3) провести методичку «Змінити, уникнути, прийняти»

3) практично навчити способам релаксації та заспокоєння.

23 тренінгова сесія «Подолання впливу негативного попереднього досвіду на впевненість у своїй успішності у діяльності»

**Мета:** проаналізувати попередній негативний досвід виконання діяльності та його вплив на самоефективність, віднайти конструктивні способи вирішення проблемних питань.

**Завдання:**

1) провести серед учасників тренінгу опитування про їхній попередній негативний досвід діяльності, як він вплинув на самоефективність та як долали цю ситуацію;

2) проаналізувати відповіді та зробити з них висновки, запропонувати можливі шляхи виходу із ситуації;

3) практично відпрацювати шляхи подолання негативного впливу попереднього досвіду.

24 тренінгова сесія «Підсумкова»

**Мета:** прорефлексувати відчуття учасників групи за весь період проходження програми, отримати зворотній зв'язок.

**Завдання:**

1) провести опитування серед учасників групи емпіричного дослідження про їх відчуття та результати виконання програми;

2) підсумувати свою діяльність, отримати скарги та пропозиції;

3) провести повторну діагностику рівнів розвитку самоефективності за 3 методиками.

В кінці проведення тренінгової програми учасникам групи емпіричного дослідження було запропоновано повторно пройти методики «Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема», «Шкала самоефективності у

діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса», а також опитувальник Сандри Бем на статево-рольові типи, що дало нам можливість виявити ефективність її впровадження та впливу. Детальніше опишемо завдання, що давалися емпіричній групі для корекції рівня розвитку самоефективності на тренінгових сесіях.

Вправа «Самоефективна особистість»: завданням цієї вправи було закінчити речення, тобто досліджувані мали на папері написати свої думки про те, що таке самоефективна особистість. На виконання давалося 10 хвилин. Після цього один або кілька бажаючих зачитували свої думки та обговорювали їх із організатором.

Завдання «Дерево класифікацій»: організатор поділив учасників емпіричного дослідження на групи та дав кожній із них завдання назвати особистісні, організаційні, професійні та інші фактори, що впливають на прояви у них самоефективності. Учасники груп представили свої класифікації та обговорили їх із організатором. Також були дані і завдання на розвиток мотивації та самооцінки серед таких, зокрема, «Мрія мого життя», «Дві сторони однієї медалі», «Мої невдачі та досягнення у професійній діяльності», «Щоденник успіху».

У завданні «Мрія мого життя» учасники мали відповісти на 3 запитання та визначити завдання вони можуть назвати своєю мрією, що вони отримають та втратять, коли виконають його, що станеться, якщо вони не виконають це завдання. Після виконання також додатково прорефлексували власні власні відчуття від відповідей на 1 та 3 запитання, вирішили чи хочуть вони мати мрію та змінити щось у своєму житті. Таке заняття допомагає визначити свої життєві пріоритети та за необхідності змінити їх на більш доречні. На виконання давалося 10 хвилин.

«Дві сторони однієї медалі»: у цьому завданні учасникам емпіричної групи необхідно було визначити та записати свої недоліки, протиставивши їх позитивним якостям. Це допомагає розвинути у людини критичне мислення та вміння об'єктивно оцінювати себе та свою діяльність. Під час виконання

вправи «100 моїх успіхів» респонденти повинні були записати у список всі свої успіхи, які вони пам'ятають із дитинства. Це допомагає виявити свої сильні та слабкі сторони та створити ситуацію успіху, розвинути позитивне ставлення до себе та критичне мислення. На виконання давалося 15 хвилин.

Техніка «Хто я?» спрямована на визначення основних соціальних ролей, які виконують у житті досліджувані, негативних та позитивних сторін їх діяльності, в яких сферах життя людина вважає себе ефективною, а яких ні. Для цієї методики було застосовано інструментарій: колоди МАК «Образ жінки», «Persona», «Образ чоловіка», «Personita», «Family Album», «Обличчя», «Німфи», аркуш паперу, кулькова ручка. За кожною представленою дослідником картою респонденти письмово визначили хто зображений на карті, які емоції він виявляє та який у нього може бути характер, його прояви у соціальній ролі, позитивні та негативні сторони, зовнішність. Останнім етапом усно представили досліднику свої відповіді на запитання методики, поділилися тим, що спільного вони бачать між собою та персонажем карти, що нового вони дізналися про себе, на що звернули увагу та що, на їх думку, їм необхідно покращити у собі. На виконання давалося 20 хвилин.

У завданні «Мої стресори, причини та тривоги» учасники емпіричного дослідження мали написати на аркушах паперу свої стресори, при цьому аркуші були різних кольорів: червоні означали те, що лякало, зелені – що дратувало, сині – що викликало стрес, жовті – від чого сумували. Після виконання методики, на яке давалося 15 хвилин, респонденти згрупували аркуші за кольорами, бажаючи поділитися своїми думками із організатором.

Робота у групах «Змінити-уникнути-прийняти». Завданням цього виду роботи було по групах за розданими картками із описами проблемних ситуацій підібрати по 3 варіанти їх вирішення. Перший – як змінити ситуацію, тобто прибрати джерело стресу, другий – уникнення, тобто віддалення від джерела стресу, третій – прийняття, тобто підбір способу, при якому людина може жити із цим стресом без шкоди для себе та свого психологічного стану. Коли учасники кожної групи підбрали ці 3 способи боротьби зі стресовими

ситуаціями, вони мають вибрати із найкращий. Цей вид роботи допомагає знаходити найздоровіші способи подолання стресів та підбирати їх залежно від ситуації.

Також дослідником були розроблені та надані рекомендації щодо підвищення рівня самоефективності у ранньодорослому та середньодорослому віці. До них належать: підвищення стійкості – прийняття невдач як досвіду допоможе долати всі життєві та професійні перешкоди. Високий рівень розвитку навичок переживання невдач допоможе зберігати високий рівень зосередженості на своїй меті та плануванні необхідних кроків її досягнення, незважаючи на усі труднощі, що трапляються на шляху, дозволить рухатися вперед у своєму особистісному розвитку [17].

З кожної невдачі необхідно намагатися добути цінний досвід, що допоможе попередити ці помилки у майбутньому. Цей прийом потребує навичок аналізу ситуацій, що дозволяє знайти та скорегувати неправильний крок чи дію, який і призвів до проблем. Також можливо потрібно переглянути свій підхід до діяльності [12].

Розвиток установки на ріст та розвиток у галузях, що є предметом цікавості для людини. Будь яке завдання або проблему необхідно розглядати як можливість, зокрема, і до навчання та подолання своїх власних бар'єрів та негативних установок. Оцінюючи свої здібності до навчання, необхідно із впевненістю та оптимізмом підходити до завдань та ускладнень [16].

Ще однією важливою складовою успішності є застосування досвіду оточуючих людей. Стикнувшись із певною проблемою, можна ознайомитися із викладеним раніше досвідом подолання аналогічних ситуацій іншими людьми. Так само можна переймати й успішні практики оточуючих. Також така практика може вберегти і від появи додаткових ускладнень там, де їх можна запобігти.

Укріплення життєвої впевненості в собі та своїх діях: необхідно змінювати свій спосіб мислення та розвивати у себе мислення росту, оскільки це допомагає легше пережити невдачу, знайти вихід із складного становища,

ввімкнути нестандартне мислення для пошуку способу виконання завдання. Додатковим джерелом підвищення рівня розвитку самоефективності також може виступати пошук зворотного зв'язку для ефективного навчання та корекції. При такому підході критика сприймається як ресурс, а не образа. При цьому зворотний зв'язок потрібно отримувати регулярно, щоб відстежити динаміку та ефективність своєї діяльності. Це можна зробити за допомогою опитування оточуючих, колег, наставників [19].

Потрібно визначити свої тригери та те, що ви сприймаєте як незмінне, це ж може стосуватися і оцінки рівня своєї майстерності, оскільки може панувати думка, що він є незмінно високим, що призводить до ігнорування конструктивної критики та є протилежністю росту і розвитку, а отже, впливає і на самоефективність. Людина для себе зрозуміти, коли вона впадає в думки, що ситуація незмінна, а коли відчувається невпевнено. Невпевненість є однією із основних перешкод до росту та розвитку рівня самоефективності у різних видах діяльності [17].

Ще одним методом розвитку самоефективності є помічати свої власні успіхи, оскільки це дарує впевненість у правильності вибору своєї діяльності, її ефективності та самому собі. При цьому важливо зважати не лише на сам результат, але і на процес його досягнення та докладені для цього зусилля. Потрібно зважати як на великі, так і на маленькі досягнення, що також допоможе і підвищити свою самооцінку. Потрібно змінити своє сприйняття проблем та вважати їх можливостями, особливо при входженні у нову раніше невідому для себе діяльність. Поставити установку, що ви з часом ви всього навчитеся, хоча зараз у вас це погано виходить або не виходить взагалі. Не потрібно списувати ускладнення на себе або зовнішні фактори, а проаналізувати, що саме у процесі йшло або йде не так, це допоможе знайти помилку та виправити її. Також незайвим у новій справі буде звернутися по пораду або допомогу до когось досвідченішого та обізнанішого, хто зможе ефективно визначити та вказати на помилки [21].

Вправа «Квадрат самооцінки» допомагає знайти те, чим людина не задоволена. Це допомагає змінити те, що хочеться та прийняти те, що влаштовує. Респондент повинен накреслити на аркуші паперу квадрат, розділити його на 4 частини, кожна з яких підписати їх: зовнішність, тіло, почуття, вчинки. Потім потрібно подумати скільки відсотків кожного із цих своїх вимірів він не може прийняти. Приклад квадрата представлено на рисунку 3.1

Зовнішність, тіло <b>+70 %</b>	Думки <b>+50 %</b>
Почуття, емоції <b>+60 %</b>	Вчинки <b>+40 %</b>

*Рис 3.1. Бланк методики «Намалюй квадрат»*

Далі потрібно докладно записати, що входить в ці відсотки, наприклад, зміна стилю одягу, зачіски, проблеми зі шкірою. Якщо можливо змінити у собі те, що хоче респондент, то він може запланувати та зробити, а якщо ні, має змиритися. У розділі «Думки» потрібно відкрито виписати всі думки, які не подобаються, але не карати себе за них та не намагатися всіма способами прибрати погані. Написавши список, треба проаналізувати, чому саме ці думки в нього потрапили. У розділі «Почуття та емоції» потрібно виписати всі почуття та емоції, які не подобаються, при цьому варто наголосити учасникові, що немає поганих емоцій і це лише спосіб внутрішнього вирішення якоїсь ситуації. Потім потрібно проаналізувати список та бажано розібрати кожна та подумати, про що вона сигналізує.

«Вчинки»: виписати свої вчинки, які не подобаються, спробувати проаналізувати їх. Останнім етапом потрібно намалювати таблицю та виписати в неї те, що можна прийняти в собі і що категорично треба змінити. Після цієї методики корисно буде скласти план змін на місяць та дотримуватися його. Також давалася вправа «Якості мого характеру». Респонденти повинні були скласти два списки своїх якостей характеру по 10 якостей в кожному. Перший список визначав, що допомогло учаснику досягти успіху, 2 – те, що заважало. В кінці виконання давали відповідь, як вони ставляться до таких якостей у інших людей. Яка корисна функція є у цієї риси, бо якщо вона існує, то вона для чогось потрібно і це треба просто виявити. Для кожної риси треба подумати про позитивне значення, наприклад, агресія для захисту. На виконання давалося 10 хвилин

При виявленні риси, яку учасник не переносив у собі давалося завдання намалювати її у вигляді малюнка, наче малюнок розповідає про свої гарні якості та для чого потрібна зображена риса. На виконання давалося 15 хвилин

Завдання «Цінності і самооцінка»: необхідно було обдумати, які цінності є важливими для учасників, оскільки цінності грають велику роль у житті та змінюють його спосіб. Потрібно вирішити, що є дійсно важливим для учасника, а не що він дарма або за звичкою витрачає свій час. На виконання давалося 20 хвилин. Після проведення обговорили та проаналізували результати з організатором.

Отже, у цьому підрозділі описано організацію тренінгової програми емпіричного дослідження, а також методичні особливості проведення методик корекції рівня розвитку самоефективності, що були представлені.

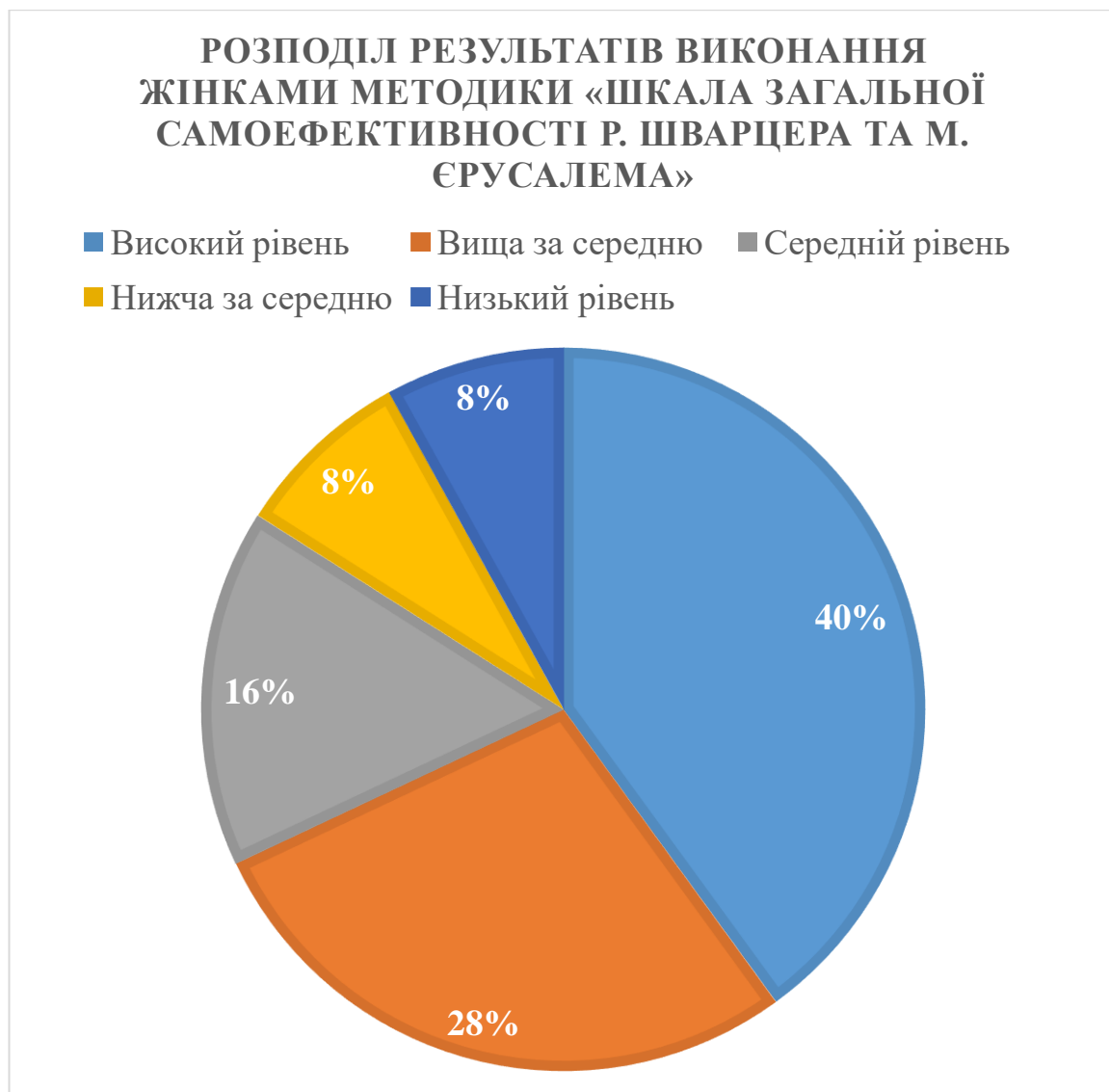
### 3.2. Аналіз ефективності впровадження програми з корекції самоефективності у чоловічій та жіночій групі

Повторна діагностика проводилася в кінці проходження виробничої практики та так само, як і перша, складалася з 3 методик таких, як «Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема», «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса», опитувальник С. Бем на виявлення статево-рольових типів. Проаналізуємо повторні результати виконання кожної із них окремо по статевих групах.

За «Шкалою загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» виконання жіночою групою було таким: 2 учасниці, що на 3 менше, ніж першого разу набрали від 20 до 24 балів, що відповідає нижчому за середній рівень розвитку самоефективності, 4 із 25 жінок-учасниць емпіричної групи набрали суму балів від 25 до 29 балів, що свідчить про середній рівень самоефективності, 7 із 25 учасниць, що на 5 більше, ніж при первинній діагностиці отримали від 30 до 35 балів, тобто самоефективність у них вища за середню, ще 10 учасниць, що на 3 більше, ніж першого разу, отримали бали від 36 до 40, що відповідають високому рівню самоефективності, 2 жінок набрали бали від 19 і менше, що відповідає низькому рівню самоефективності. Індивідуальні результати респонденток становили: 20, 22, 26, 28, 27, 29, 31, 32, 32, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 38, 38, 40, 38, 37, 38 та 40 балів. Це свідчить про те, що вправи та завдання тренінгової програми мають позитивний вплив на самоефективність жінок емпіричної групи.

Відсотковий розподіл жіночих відповідей за рівнями самоефективності став таким: з низьким рівнем – 8 % середній рівень самоефективності – 16 %, нижче за середню – 8 % , вища за середню - 28 %, високий рівень – 40 %. Графічно розподіл результатів виконання жінками методики «Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» представлений на діаграмі 3.1

**Діаграма 3.1**

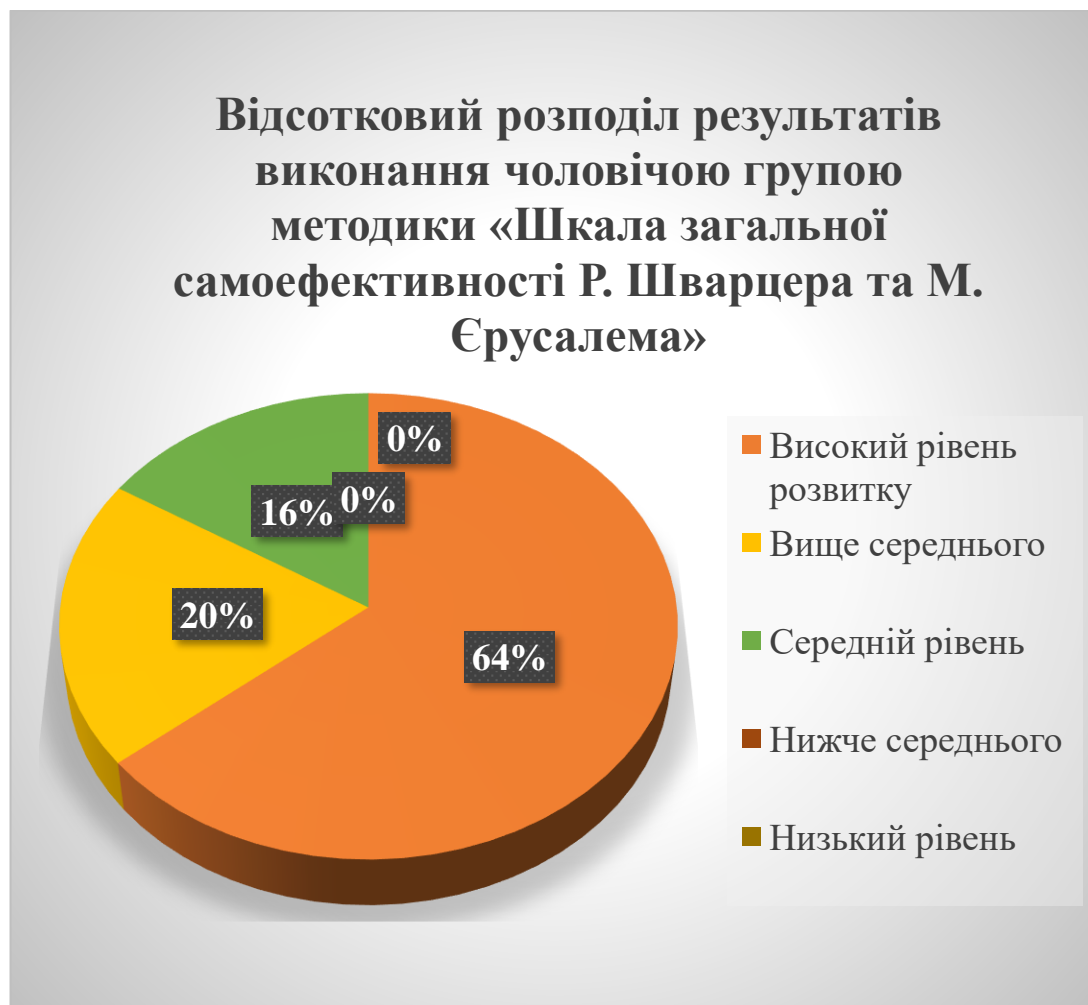


**Відсотковий розподіл результатів повторного виконання жіночою  
групою методики «Шкала загальної самоєфективності Р. Шварцера та М.  
Єрусалема»**

Розглянемо повторні результати по чоловіках: 16 із 25 чоловіків вибірки, що на 4 більше, ніж першого разу, змогли набрати від 36 до 40, що відповідають високому рівню самоєфективності. Їхні індивідуальні результати були: 36, 37, 37, 38, 40, 40, 40, 40, 37, 37, 37, 38, 38, 39, 40 та 39 балів. 5, що на 4 менше, ніж при первинній діагностиці, набрали бали від 30 до 35, що відповідає вищому за середній рівень розвитку, їхні індивідуальні результати були 30, 31, 32, 33, 34 бали, 4 що на 1 більше, ніж раніше, набрали від 25 до 29 балів, що

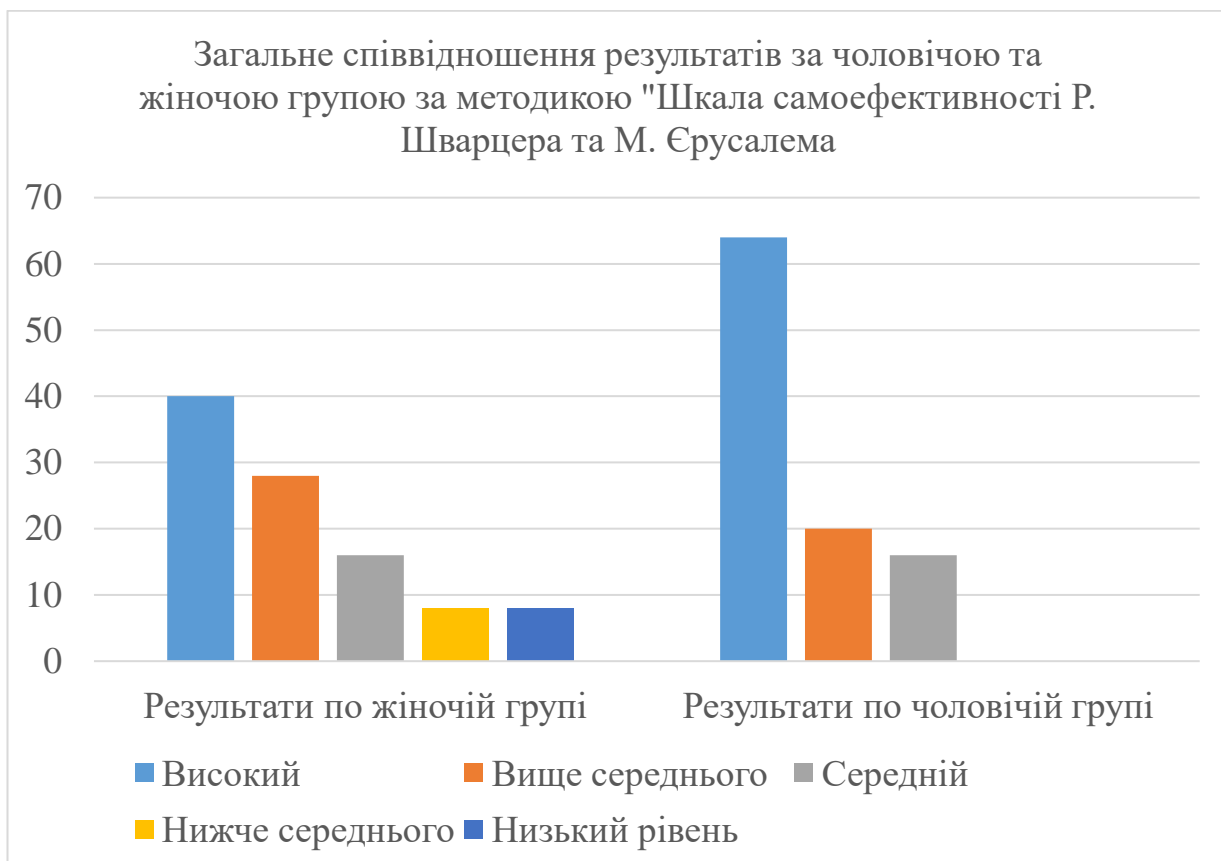
свідчить про середній рівень розвитку самоефективності, Їхні індивідуальні були: 25, 26, 27, та 28 балів. Не виявлено сум балів, що відповідають нижче середнього та низькому рівню розвитку самоефективності. Відсотковий розподіл рівнів розвитку самоефективності у чоловіків емпіричної групи під час повторної діагностики став таким: високий рівень розвитку – 64 %, вище середнього – 20 %, середній рівень – 16 %, не виявлено нижче середнього та низького рівня розвитку самоефективності. Порівняно із первинною діагностикою, по чоловічій групі помітна стала динаміка підвищення із нижче середнього до середнього та із середнього до високого рівня розвитку. Графічно ці результати викладені на діаграмі 3.

**Діаграма 3.2**



**Відсотковий розподіл результатів виконання чоловічою групою методики «Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»**

Також порівняємо між собою чоловічі та жіночі результати виконання методики «Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема». Вони графічно відображені на **діаграмі 3.3**

**Діаграма 3.3**

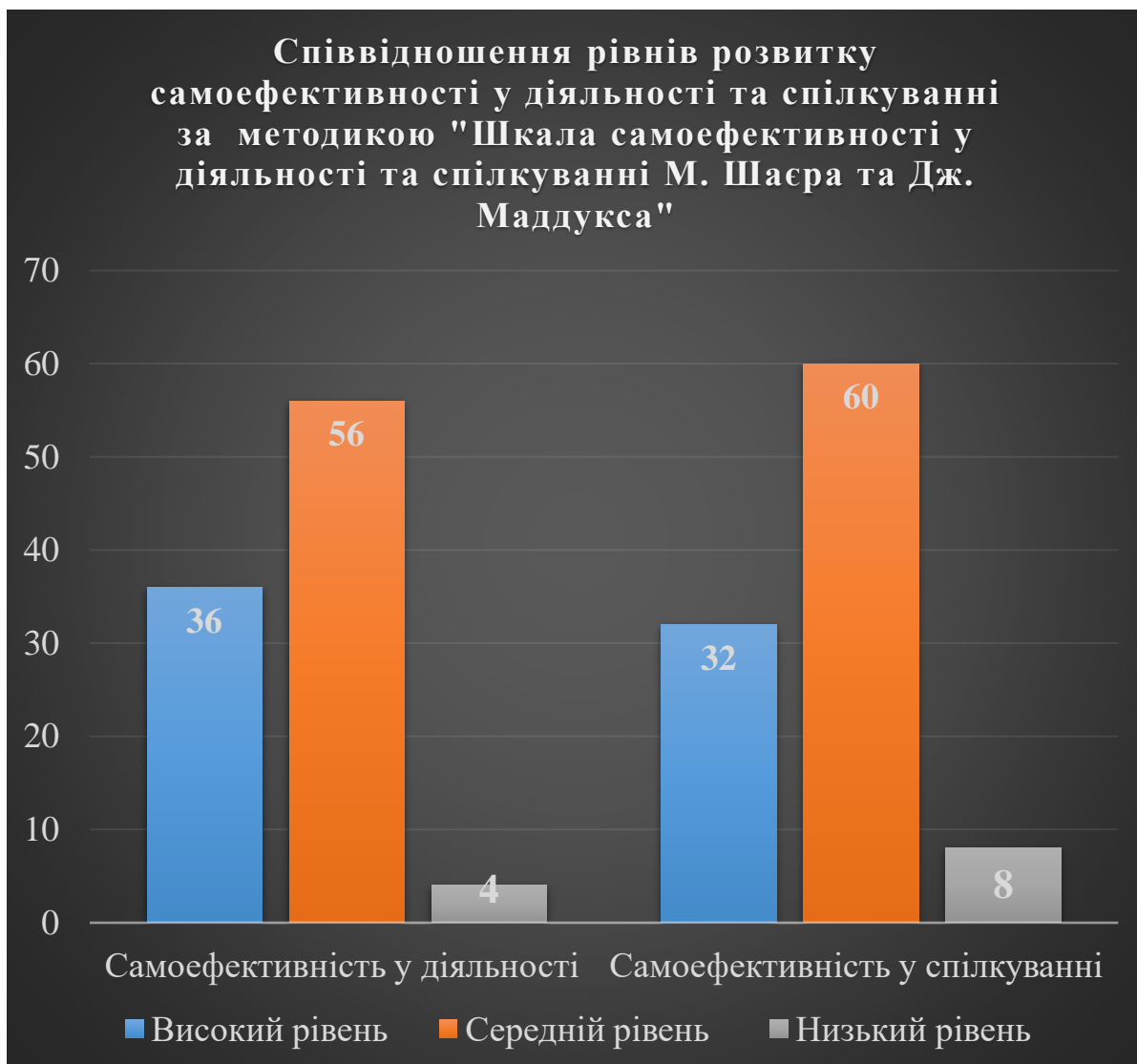
**Загальне співвідношення результатів за методикою «Шкала загальної самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема».**

Наступними розглянемо результати повторного виконання методики «Шкала самооефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса», що вимірює рівні самооефективності у діяльності та у спілкуванні. Детально розглянемо її результати отримані по статевих групах емпіричного дослідження. Відповідями з 1 по 17 питання вимірюється рівень самооефективності у діяльності. За ними жінками отримано такі результати: обстежених групи, що на 7 менше, ніж при первинній діагностиці, набрали менше + 7, що свідчить про дуже низьку самооефективність. Їхні індивідуальні результати були: + 4, + 4. 14 із 25 учасників, що на три більше, ніж першого разу, набрали суми балів, що відповідають середньому рівню розвитку самооефективності. Індивідуальні результати були такими: + 8, + 10, + 11, + 14, + 26, + 36, + 34, + 40, + 33, + 37, + 52, + 33, + 36, + 34.

9 жінок набрали суми балів більше + 53, що свідчить про високий рівень розвитку самоефективності у діяльності. Індивідуальні результати дорівнювали: + 54, + 56, + 60, + 58, + 58. Отже, відсотковий розподіл рівнів розвитку самоефективності у діяльності став таким: низький рівень – 4% , середній рівень – 56%, що на 12 % вище, ніж раніше, високий – 36 % , що на 4 % вище, ніж раніше, що на 12 % вище, ніж раніше, низький 8 % , що 24 % нижче, ніж раніше.

На 18-23 судження, що відповідає за самоефективність у спілкуванні суми були такими: 2 жінок, що на 2 менше, ніж при первинній діагностиці, отримали менше – 7 балів, що свідчить про низький рівень розвитку самоефективності. Їхні індивідуальні результати: - 5, -4 бали. 15 жінок, що на 1 більше, ніж при первинній діагностиці, отримали бали в діапазоні від – 7 до + 15, що відповідає середньому рівню розвитку самоефективності. Їхні індивідуальні результати були: - 7, -2, -3, - 4, -5, -6, + 1, +2, +4, +6, +7, +8, +10, +11, +12, +13, -7, -6.8, що на 1 більше, ніж при первинній діагностиці, змогли набрати більше +15 балів, що свідчить про високий рівень самоефективності. Їхні індивідуальні результати: +16, +16, +19, +17, +18, +19, +17, +18. За цією частиною методики відсоткове співвідношення серед жінок стало таким: низький рівень – 8 % , що на 8 % менше, ніж при первинній діагностиці, середній рівень – 60% , на 32% вище, ніж першого разу, високий – 32%, що на 4% вище, ніж було. Рівні самоефективності у діяльності та спілкуванні по жіночій групі за методикою «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса» графічно представлені на **діаграмі 3.4**

**Діаграма 3.4**



**Рівні самоефективності у діяльності та спілкуванні по жіночій групі за методикою «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса»**

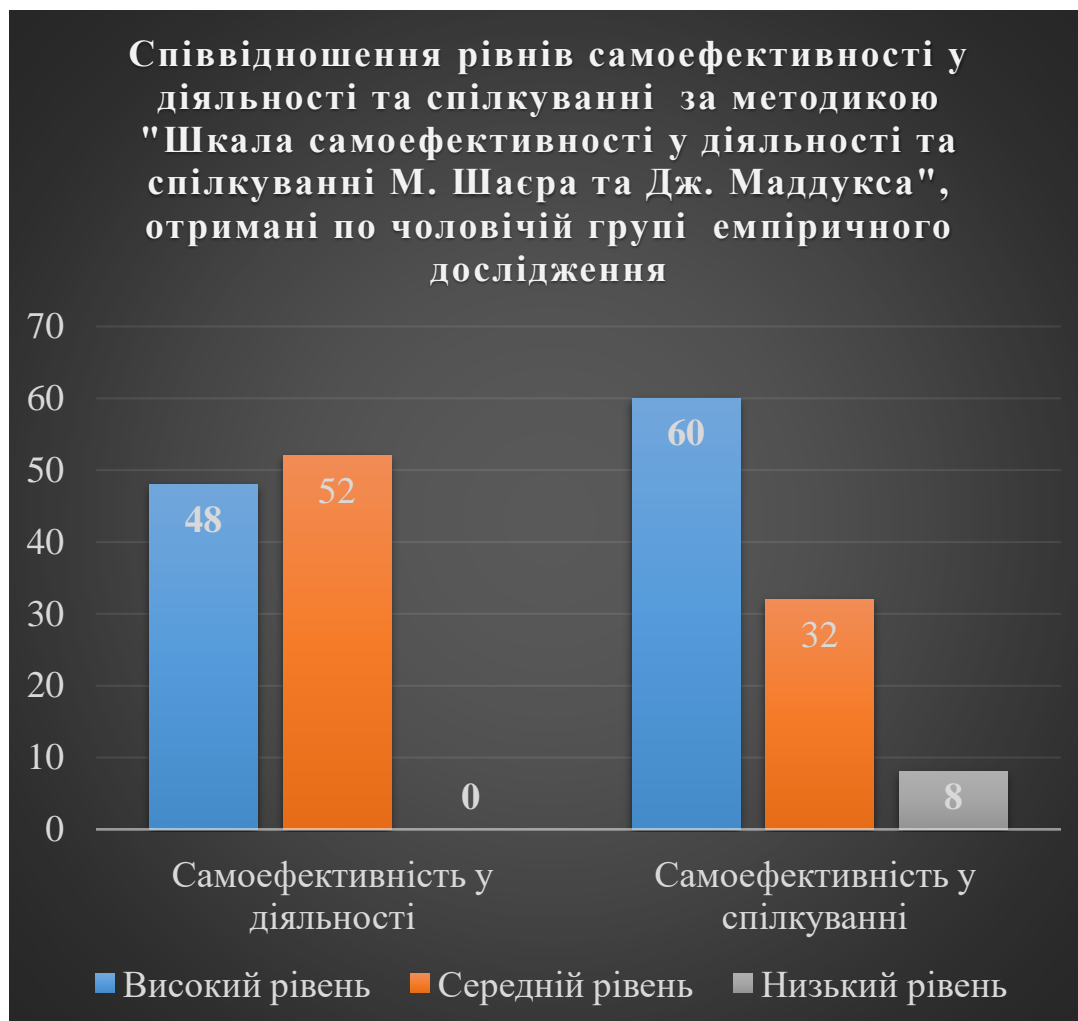
За цією методикою характерним є перехід від низького до середнього рівня розвитку самоефективності та від середнього до високого по жіночій групі.

Наступними розглянемо результати чоловіків. За самоефективністю у спілкуванні. 13 із 25 чоловіків набрали суми балів в діапазоні від – 7 до + 15, що відповідає середньому рівню самоефективності у спілкуванні. Їхні індивідуальні результати: -7, -6, -4, -7, -6, -4, -1, -2, 0, 1, 5, 6, 7, 12 набрали бали більше + 15, що відповідають високому рівневі самоефективності. Їхні

індивідуальні результати: +16, +17, +18, +19, +20, +16, +25, +16, +17, +16, +18, +19. Не виявлено балів менше – 7, отже низького рівня низький рівень самоефективності у спілкуванні. Відсоткове співвідношення низького, середнього та високого рівня розвитку досліджуваного виду самоефективності по чоловічій групі є таким: високий рівень – 48 % середній рівень – 52 %,.

На питання, які спрямовані на визначення рівня самоефективності у діяльності, чоловіки відповіли так: 8 із 25 чоловіків набрали бали середнього рівня в межах від + 7 до + 53, 15 – високого рівня (більше + 53), 2 – низького рівня (менше + 7 балів). Відсотковий розподіл за цим видом самоефективності по чоловічій групі є таким: високий рівень – 60 %, середній рівень – 32 %, низький рівень – 8 %. Графічно співвідношення рівнів розвитку відображено на діаграмі 3.5

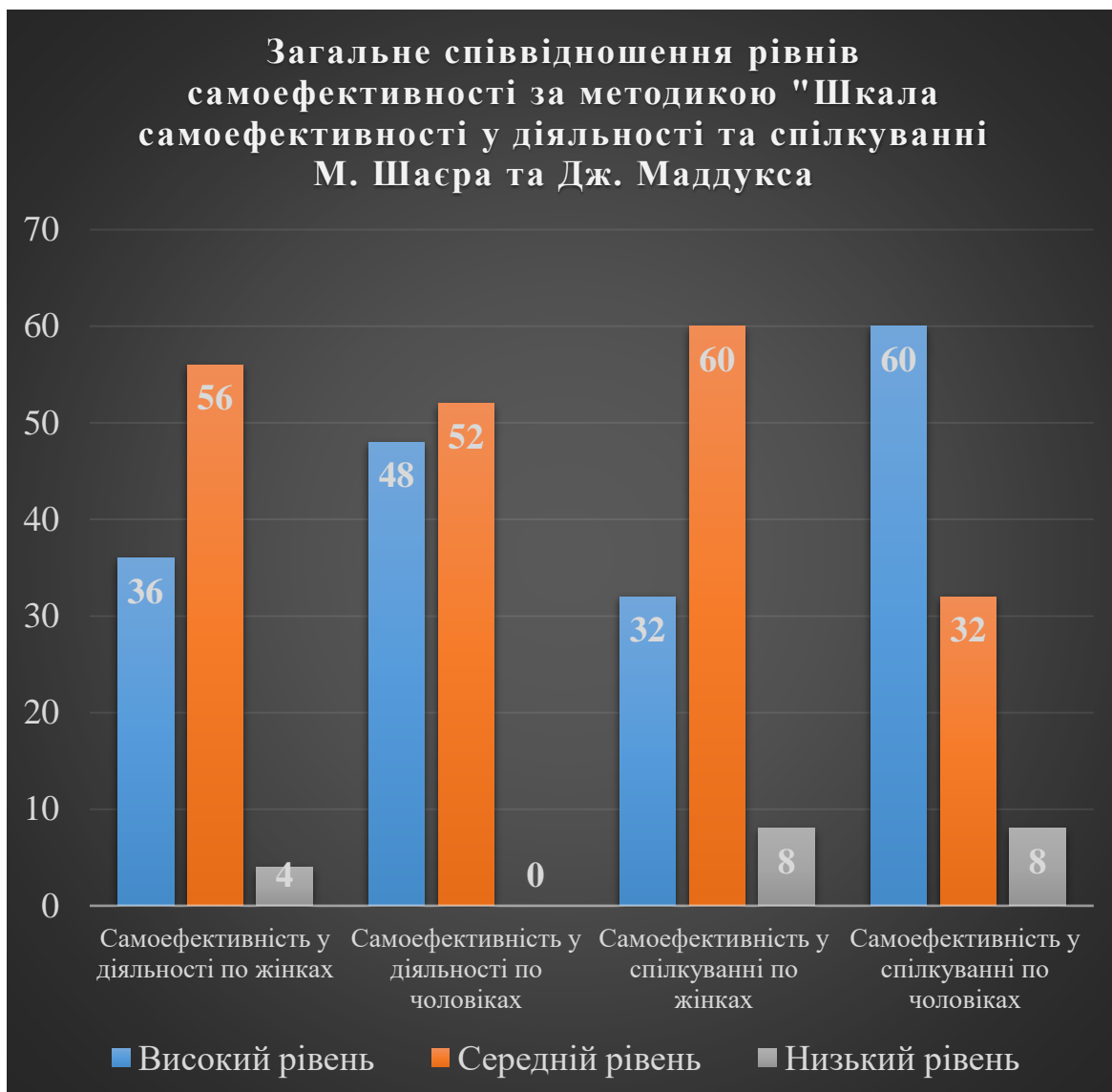
**Діаграма 3.5**



**Рівні самоефективності у діяльності та спілкуванні по чоловічій групі за методикою «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса»**

Співвідношення рівнів самоефективності по чоловіках та жінках показано на **діаграмі 3.6**

**Діаграма 3.6**

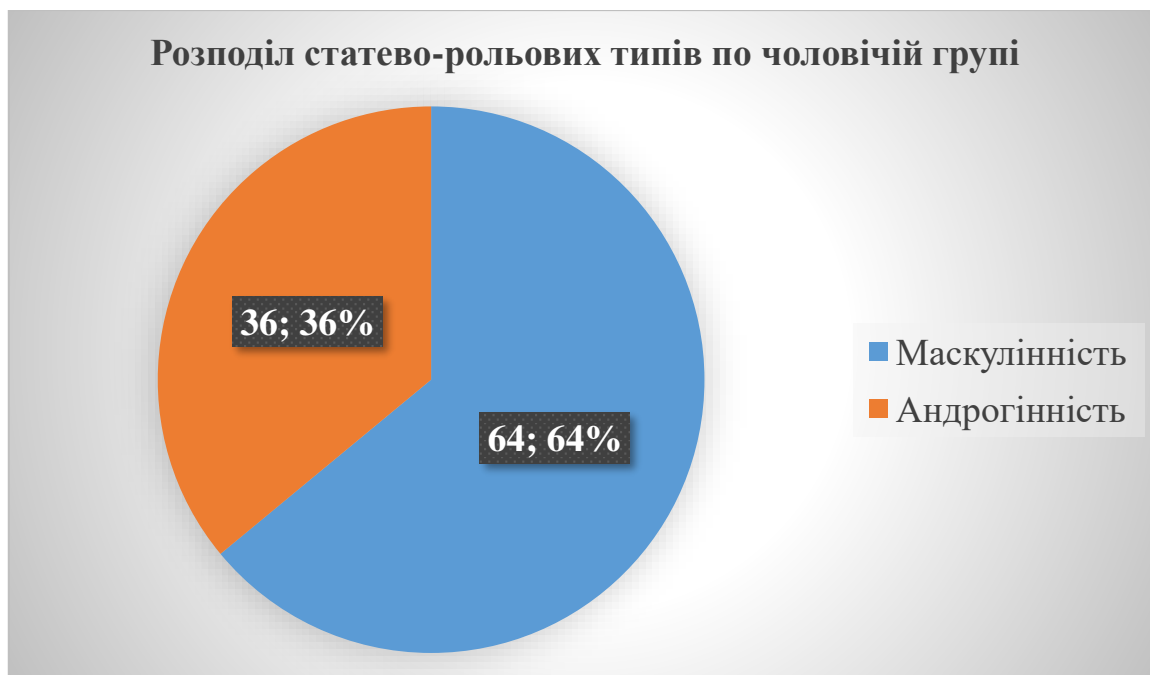


**Загальне співвідношення рівнів самоефективності у діяльності та спілкуванні по чоловічій та жіночій групі за методикою «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шаєра та Дж. Маддукса»**

Такі результати свідчать про те, що рівень самоефективності у діяльності після проведення корекційної тренінгової програми підвищується в обох статевих групах, проте високий рівень все ще частіше зустрічається у чоловіків, ніж у жінок, низький та середній – у жінок. Проте і у жіночій групі прослідковується чітка тенденція до підвищення рівня самоефективності як у діяльності і спілкуванні, так і загальною, проте основна маса респондентів жінок залишаються на середньому рівні.

Останнім етапом, як і при первинній діагностиці, стало проведення опитувальника С. Бем на виявлення гендерно-рольових типів. По чоловічій групі при повторному проведенні методики було отримано деякі зміни розподілу статево-рольових типів: тепер 16 із 25 чоловіків за відповідями належать до маскулінного статево-рольового типу, 9 – до андрогінного статево-рольового типу, як і раніше, не виявлено фемінінних чоловіків. Також і вдруге не було виявлено учасників із недиференційованим статево-рольовим типом та яскраво вираженою маскулінністю. Отже, маскулінні чоловіки тепер складають 64 % вибірки, що на 8 % більше, ніж при первинній діагностиці, андрогінні – 36 %, що на 8 % менше, ніж було на початку дослідження. Це проілюстровано на діаграмі 3.7

*Діаграма 3.7*

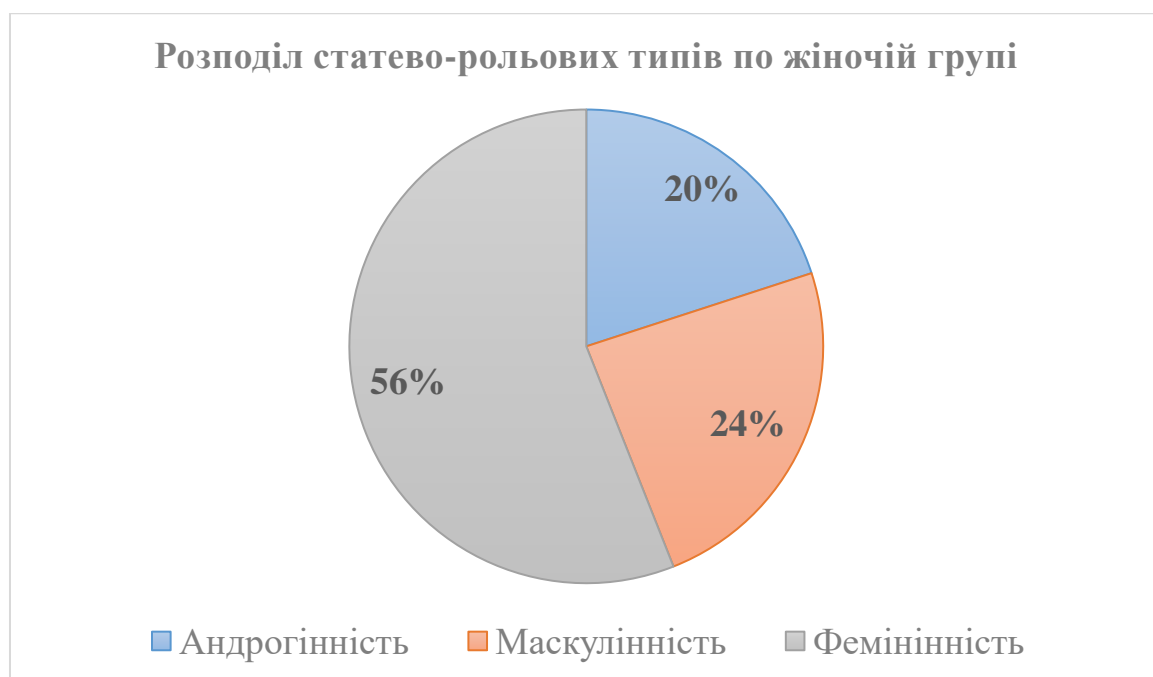


**Відсоткове співвідношення виявлених по чоловічій групі статево-рольових типів**

Розглянемо результати повторної діагностики жіночої групи на статево-рольові типи. Після аналізу виявлено такий розподіл статево-рольових типів: як і раніше, 5 із 25 належать до андрогінного статево-рольового типу, 6 – до

маскулінного, 14 – до фемінінного. Результати жінок не змінилися. Отже, відсотковий розподіл по жіночій частині вибірки є таким: андрогінний тип – 20 %, маскулінний – 24 %, фемінінний – 56 %. Як і у чоловіків, не виявлено недиференційованого статево-рольового типу, а також яскраво вираженої фемінінності та маскулінності. Графічно це відображено на діаграмі 3.8

*Діаграма 3.8*



### **Відсоткове співвідношення виявлених **по жіночій** групі статево-рольових типів**

Отже, при повторній діагностиці статистично значущих за опитувальником статево-рольових типів С. Бем не виявлено.

В цілому результати повторного виконання інших двох діагностичних методик показують підвищення рівня розвитку самоефективності, що свідчить про ефективність психологічної тренінгової програми та можливість подальшого її впровадження в практику. Проблема розвитку самоефективності є досить актуальною та потребує подальшої наукової розвідки.

## ВИСНОВКИ

Під час виконання завдань, поставлених до кваліфікаційної роботи, ми дійшли таких висновків:

1) Самоефективність – це усвідомлена здатність людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності і функціонування особистості в цілому. Також це поняття визначають як відчуття власної здатності самостійно, активно і продуктивно здійснювати діяльність та досягати особистісно-значущого результату. Найбільше ця характеристика проявляється у ситуаціях вибору, складних життєвих обставин та змін.

2) Американською вченою-психологом С. Бем було розроблено класифікацію типів статево-рольової ідентифікації, яка часто застосовується в гендерних дослідженнях. Перший тип носить – маскулінний, характеризується високими показниками прояву чоловічих якостей особистості при мінімальній наявності жіночих. Далі йде андрогінний тип, при якому спостерігається однаково високий рівень чоловічих та жіночих якостей. Переважання жіночих якостей при низькому рівні проявів чоловічих носить назву фемінінного типу статево-рольової ідентифікації. Останнім є недиференційований тип, при якому показники чоловічих та жіночих якостей знаходяться на однаково низькому рівні.

3) Відсотковий розподіл жіночих відповідей за рівнями самоефективності за методикою За «Шкалою загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» є таким: 44 % жіночої вибірки мають середній рівень самоефективності, 20 % - нижче за середню, 8 % - вище за середню, 28 % - високий рівень. Відсотковий розподіл рівнів розвитку самоефективності у чоловіків емпіричної групи за цією методикою є таким: 48 % - високий рівень розвитку самоефективності, 36 % - вище середнього, 12 % - середній рівень, 4 % - нижче середнього рівня, не виявлено низького рівня розвитку самоефективності. Результати за методикою «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса» по жіночій групі є такими: Відсотковий розподіл рівнів розвитку самоефективності у діяльності:

44 % жінок мають середній рівень, 24 % - високий рівень, 32 % - низький рівень. За самоефективністю у спілкуванні: 56 % - середній рівень, 28 % - високий, 16 % - низький рівень. Результати за чоловічою групою За самоефективністю у спілкуванні: високий рівень – 44 % середній рівень – 52 %, низький рівень – 4 % . За самоефективністю у діяльності: високий рівень – 48 %, середній рівень 36 %, низький рівень – 16 %. За опитувальником статево-рольових типів Сандри Бем по жіночій групі отримано результати: андрогінний тип – 20 %, маскулінний – 24 %, фемінінний – 56 %. Не виявлено недиференційованого статево-рольового типу, а також яскраво вираженої фемінінності та маскулінності. У чоловіків: андрогінність – 44 %, маскулінність – 56%. Також не виявлено учасників із яскраво вираженою маскулінністю та недиференційованим статево-рольовим типом.

4) Як по чоловічій, так і по жіночій групі досліджуваних вищий рівень самоефективності спостерігається у учасників із маскуліним та андрогінним статево-рольовим типом.

5) Було розроблено та впроваджено тренінгову програму на підвищення рівня розвитку самоефективності. Для кожного заняття була визначена тема, мета та завдання, заняття проводилися у дистанційному форматі. для перевірки ефективності програми нами було повторно проведено діагностику та отримано такі результати. За методикою «Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шеєра та Дж. Маддукса» по жінках відсотковий розподіл рівнів розвитку самоефективності у діяльності став таким: низький рівень – 4 % , середній рівень – 56 %, що на 12 % вище, ніж раніше, високий – 36 %, що на 4 % вище, ніж раніше, що на 12 % вище, ніж раніше, низький 8 %, що 24 % нижче, ніж раніше. За самоефективністю у спілкування відсоткове співвідношення серед жінок стало таким: низький рівень - 8 %, що на 8 % менше, ніж при первинній діагностиці, середній рівень – 60 % , на 32 % вище, ніж першого разу, високий – 32 %, що на 4 % вище, ніж було. По чоловіках самоефективність у діяльності високий рівень – 48 % середній рівень – 52 %, низького не виявлено. Самоефективність у спілкуванні високий рівень – 60 %,

що на 16 % вище, ніж попереднього разу, середній рівень - 32 %, що на 20 % нижче, ніж при першій діагностиці, низький рівень – 8 %, на 4 % вище, ніж першого разу. За методикою «Шкала загальної самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» при повторній діагностиці відсотковий розподіл рівнів розвитку самооефективності по чоловічій групі став таким: високий рівень розвитку - 64 %, вище середнього - 20 %, середній рівень - 16 %, не виявленонижче середнього та низького рівня розвитку самооефективності. Розподіл жіночих відповідей за рівнями самооефективності став таким: з низьким рівнем – 8 % середній рівень самооефективності - 16 %, нижче за середню - 8 % , вища за середню - 28 %, високий рівень – 40 %.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршава І.О., Салюк М.А. Самоефективність та імпліцитні уявлення про інтелект як когнітивні предиктори інноваційного потенціалу особистості. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. № 1. С. 52-59.
2. Балахтар В.В. Самоефективність як індикатор становлення особистості фахівця з соціальної роботи як професіонала. *Молодий учений*. 2018. №9 (61). С. 165-170.
3. Балахтар К.С. Особливості самоефективності викладачів іноземних мов залежно від рівнів розвитку креативного потенціалу. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2020. Том 31 (70) № 3. С. 46-53.
4. Бахмутова Л.М. Особливості динаміки самоефективності діяльності зимівників українських антарктичних експедицій *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. №2. С.15-24. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep\\_2018\\_2\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2018_2_4) (Дата звернення 12.10.2024)
5. Білоконенко Г.В. Розвиток професійної самоефективності особистості. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнар. науково-практ. конф., 18-19 бер. 2019 р.: тезидопов. Х.: ФОП Панов А.М., 2019. С. 169-170.*
6. Бондарчук О.І. Соціальна самоефективність педагогічних працівників як чинник психологічної безпеки освітнього середовища. *Збірник наукових статей Київського міжнародного університету й Інституту соціальної та політичної психології НАПН України. Серія: «Психологічні науки: проблеми і здобутки»*. Вип. 2(12). К.: КиМУ, 2018. С. 5-24.
7. Бондарчук О.І. Особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників. *Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. Т.І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія/ за ред.*

С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 13-19.

8.Вовк О.М. Самоефективність: сутність, структура та особливості розвитку в студентському віці. *Вісник психології і соціальної педагогіки*: Зб. наук. праць.К.2018.Випуск 3. С. 50-55., URL: [www.psyh.kiev.ua](http://www.psyh.kiev.ua)(дата звернення 12.10.2024)

9. ВолинецьН.В. Порівняльний аналіз гендерних особливостей особистісного благополуччя персоналу державної прикордонної служби України та фахівців інших професійних спільнот. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2019. Випуск 4 с. 9-25.

10.Галецька І.І. Психологічні чинники соціальної адаптації. Соціогуманітарні проблеми людини. 2015. № 1. С. 91-100. URL: <http://znc.com.ua/ukr/publ/periodic/shpp/2005/1/p091.php>.(дата звернення 12.10.2024)

11.Галецька І.І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації. *Вісник Львівського університету. Сер. «Філософські науки»*. 2013. Вип. 5. С. 433-442.

12.ГальцеваТ.О.Психолого-педагогічна модель підвищення рівня навчальної самоефективності педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки*.2017. Вип. 3. С. 55-66 URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vispdoso\\_2017\\_3\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vispdoso_2017_3_8)(дата звернення 01.10.2024)

13.Гресько І.М.Самоефективність як поведінковий аспект Я-концепції особистості.*Досягнення сучасної психологічної науки та практики*: Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів молодих вчених (м. Вінниця,26 березня 2020 р.): тези доповідей / за заг. ред. проф. О.В. Бацилевої.Вінниця, 2020. 132 с.

14.Гупаловська В.А. Гендерні особливості задоволення життям чоловіків. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім.*

Г.С. Костюка АПН України *Проблеми сучасної психології*. 2019. Випуск 4, с. 67-86.

15. Даценко О.А. Теоритичні засади дослідження проблеми самоефективні як психологічного феномена. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. Дніпро. 2020, № 1 (19). С. 35- 41.

16.Дубяга Я.І. Аналіз рівня та особливостей самоефективності фахівців державної служби зайнятості України. *Knowledge, Education, Law, Management*2020 № 3 (31), vol. 2. С. 79-83.

17.Калюжна Є.М. Тренінг самоефективності особистості: практичний інструментарій для психологів, коучів, тренерів. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 224 с.

18.Кокун О. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ, 2012. 200 с

19.Короход Я.Д., Татяничков А.О. Самара О.Є. Особливості гендерної ідентичності жінок. Загальна психологія. Історія психології*Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. К. 2023. Т. 34(73), № 1. С. 11-15.URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp\\_2023\\_34\(73\)\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2023_34(73)_1_5)(Дата звернення 10.10.2024)

20. Кревська О.О. Мотиваційна детермінація професійної самоефективності особистості. *Психологічні перспективи*. Луцьк, 2017. №30.С. 86-95.

21.Кревська О.О. Самоефективність як одна з основ мотивації політичної компетентності особистості.*Наук. вісн. Херсонського держ. ун-ту. Серія: Психологічні науки*. Херсон, 2016. Вип. 5. Т. 1. С. 86-91.

22.Креденцер О.В. Професійна самоефективність та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. К., 2023 2-3 (29). doi: <https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.5>

23.Креденцер О.В Тренінг розвитку професійної самоєфективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*.К., 2024. 31(1), с. 50-59.

24.Кремешна Т.І. Педагогічна самоєфективність: шлях до успішного викладання: навчально-методичний посібник. Умань, 2016. 168 с.

25.Кремешна Т.І. Формування професійної самоєфективності майбутніх учителів музики: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Одеса, 2018. 18 с

26.Кузікова С.Б. Психологічні аспекти самоєфективності вчителів початкових класів. Теорія та методика дошкільної і початкової освіти: [монографія]. Ред. О.В. Лобової, & С. М. Кондратюк. Суми, 2023, с. 409-435.

27.Ліпінська Н.Ф. Самоєфективність особистості як психологічна проблема. *Вісник Одеського нац. ун-та ім. І.І. Мечнікова; Психологія*. Одеса, 2020. Т. 19. Вип. 4 (34). С. 53-59.

28. Лук'яненко В.В. Психологічні особливості становлення здатності до самоєфективності в юнацькому віці: автореферат дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Нац пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2011. 20 с.

29. Луценко О.Л. ШапошникД.О. Особливості самоєфективності у людей пізньої зрілості у контексті тренінгового заняття. *Вісник Харк. нац. ун-ту імені В.Н.Каразіна.Серія: Психологія*.Харків. 2012. № 1009. С. 89-92

30.Луценко О.Л., ШапошникД.О. Взаємозв'язок самоєфективності особистості з іншими психологічними змінними. *Наука і Освіта*.Одеса.2012 Випуск №6. С. 130-134.

31.Музика О.О. Самоєфективність як чинник професіоналізації студентів. *Освітологічний дискурс*. К.2018. № 3-4. С. 83-94. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/osdys\\_2018\\_3-4\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/osdys_2018_3-4_9)(дата звернення 08.10.2024)

32.Музика О.О. Ціннісний досвід досягнень і розвиток професійної самоєфективності студентів. Сучасна освіта, навчання і виховання. Колективна (три і більше авторів). *Moderneducation, trainingandupbringing: monograph*. PrimediaeLaunch, Boston. 594 p.

33.Музика О.О. Аксіогенез і розвиток самоєфективності студентів із ознаками обдарованості.*Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Актуальні проблеми психології. Психологія обдарованості.* 2019. С. 193-204

34.Онопрієнко-Капустіна Н.В. Зміст і складові розвитку самоєфективності майбутніх фахівців соціальних служб.*Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.* К., 2022, том 9, випуск 13, с. 540-549.

35. Орішко Н.К. Специфіка самовдосконалення особистості на різних етапах її онтогенезу. *Проблеми сучасної психології.* 2013. Вип. 21. С. 507-519.

36.Пророк Н.В. Самоєфективність і успішність професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.* К., 2019. Т. 7, 22, с. 176–180.

37. Пророк Н.В. Самоєфективність і успішність у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.* К., 2023, Т. 7, вип 22. С. 176-180.

38.Резунова О.С. Педагогічна самоєфективність викладача як фактор розвитку навчальної самоєфективності здобувачів вищої освіти. *Людинознавчі студії. Серія «Педагогіка».* № 15(47), 2022. 68-72.

39.Сняданко І.І. Діагностика психологічної готовності студентів технічних університетів до майбутньої професійно-управлінської діяльності: навчально-методичне видання. Львів: ПП Ощипок М. М., 2015. 59 с.

40. Сняданко І.І. Діагностика рівня навчальної самоєфективності студентів. *Практична психологія та соціальна робота.* 2020. № 1. С. 45-51.

41. Сняданко І.І. Діагностика рівня навчально-професійної самоєфективності студентів. *Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України.* Т.І: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія/ за

ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки. 2014. Вип. 40. К.Алчевськ: ДонДТУ С. 82-88.

42. Фаст О.Л. Формування педагогічної самоєфективності майбутніх учителів початкових класів у професійній підготовці, дис.... канд. псих. наук: 13.00.04; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк, 2012, 235 с.

43. Федотова Т.В. Малімон Л.Я. Особливості вияву емоційно-вольового компонента самоєфективності в старшому шкільному віці. *Психологічні перспективи*. 2020. Вип.35. С.135-147. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst\\_2020\\_35\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2020_35_12) (дата звернення 29.09.2024)

44. Хавула Р. М. Психологічні особливості становлення самоєфективності в юнацькому віці *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2017. Вип. 17. С. 348-355. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd\\_2017\\_17\\_50](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2017_17_50) (дата звернення 08.09.2024)

45. Черножук Ю. Г. Особливості самоєфективності осіб з різним типом емоційності. *Наук. вісн. Миколаївського нац. ун-ту ім. В.О. Сухомлинського. Психологічні науки: збірник наукових праць / за ред. І. Савенкової. № 2 (18). Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2017. С. 205-209.*

46. Шапошник Д.О. Теоретичне та практичне дослідження самоєфективності особистості. Збірник матеріалів науково-практичних конференцій: II Міжнародна науково-практична конференція «Генеза буття особистості», 19-20 грудня 2019 р. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2019. Т. 2. С. 93-99.

47. Шапошник Д.О., Луценко О.Л. Самоєфективність в системі когнітивних, емоційних та психобіографічних якостей особистості. *Соціальна психологія*. 2017. № 4 (54). С. 25-35.

48. Шевченко К.О. Зв'язок самоєфективності педагога та його фасилітативної компетентності. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. К. 2016, 9(9): с. 561-568

49.Щербан Т.Д., Брецько І.І., Біжко Р.В., Войтович В.В. Вивчення самооефективності особистості її особливості розвитку.*Міжнародний науковий журнал «Освіта і наука»*.2024. Випуск 1(36). С. 266- 273

50.BanduraA. Socialfoundationsofthoughtandaction: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 2016. 617 p.

51. Bandura A. Organizational Application of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*. 2015. 13 (2). PP. 275—302.

52.Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theoryof behavior change. *Psychol. Rev.* 2018. № 84. PP. 191—215.

53. Bandura A. et. al. Role of Affective Self-Regulatory Efficacy in Diverse Spheres of PsychosocialFunctioning. *Child Development*.2013. 74. PP. 769—782.

54.Carey, K. B., & Carey, M. P. Changes in self-efficacy resulting from unaided attempts to quit smoking. *Psychology of Addictive Behaviors*, 2014 7(4), 219–224. <https://doi.org/10.1037/0893-164X.7.4.219>

55. Cherniss C. Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. Professional burnout: Recent developments in theory and research / ed. by C. Cherniss. Philadelphia, 2015. P.135-149.

56.G. P. de Albéniz-Garrote and M. B. M. Gómez The innovative and research professional identity of future early years and primary school teachers and their relationship with psychological well-being. *Sustainability (Switzerland)*.2020 vol. 12, no. 20, pp. 1–9.

57.Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., &Salerno, L. The Role of Occupational SelfEfficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*. 2018,37. DOI: 10.1007/s12144-016-9525-0.

58. Iskender M. The relationship between self – compassion, self-efficacy and control belief aboutlearning in turkish university students. *Social behavior and personality*. 2019. Vol. 37, № 5. P. 711-720.

59.Kulawska E. Poczucie własnej skuteczności nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej. *ForumPedagogiczne*. 2017. Vol. 7, no. 2. P. 239–250

60. Lenz E. R., Shortridge-Baggett L. M. Self Efficacy in Nursing: Research and Measurement Perspectives. *Springer Publishing*, 2012. 128 p.

61. Nurtanto M., Sudira P., Sofyan H., and Jatmoko D., The Meaning of Work for Indonesian Professional Teacher in Vocational Education: A Phenomenological Research. *Educational Administration Theory and Practice*, 2022. vol. 28, no. 3, pp. 42-50.

62. Pontin, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11:150.

63. Runhaar, P., Bouwmans, M., & Vermeulen, M. Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation. *Human Resource Development International*, 2019. 22:4, p. 364-384, DOI: 10.1080/13678868.2019.1607675

64. Salimirad, F., & Srimathi, N.L. The Relationship between, Psychological Well-Being and Occupational Self-Efficacy among Teachers in the City of Mysore, India. *The International Journal of Indian Psychology*, 2016. 3, p. 14-21.

65. Schwarzer R., Jerusalem M. Generalized Self-Efficacy scale. Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs / J. Weinman, S. Wright, M. Johnston. Windsor, UK: NFER-NELSON, 2015. P. 35-37.

66. Sherer M., Maddux J., Mercandante B., Prentice-Dunn S., Jacobs B., Rogers R. The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological reports*. 2013. Vol. 51. P. 663-671.

67. Fiore J., Coppel D B, Becker J., Cox G B Social support as a multifaceted concept: Examination of important dimensions for adjustment. *American Journal of Community Psychology*. 2016. T.14, № 1. p. 93–111.

68. Stajkovic A. D., Luthans F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 2018. Vol. 124, № 2. P. 240–261.

69. The Role of Self-Efficacy in Achieving Health Behavior Change / V. J. Strecher etc. *Health Education Quarterly*. 2016. T. 13, № 1. p. 73–92.

70. Wang J., Wei C., Harada K., Minamoto K. Applying the social cognitive perspective to volunteerintention in China: the mediating roles of self-efficacy and motivation. *Health Promotion InternationalAdvance Access*. 2021. URL: <https://academic.oup.com/heapro>(дата звернення 12.10.2024).

## ДОДАТКИ

Додаток А

## Опитувальник Сандри Бем на виявлення гендеру

**Інструкція:** оцініть наявність (або відсутність) у себе названих нижче якостей. Можна відповідати тільки «Та чи ні».

- 1) Віра в себе.
- 2) Уміння поступатися.
- 3) Здатність допомогти.
- 4) Схильність захищати свої погляди.
- 5) Життєрадісність.
- 6) Похмурість.
- 7) Незалежність.
- 8) Соромливість.
- 9) Сумлінність.
- 10) Атлетичність.
- 11) Ніжність.
- 12) Театральність.
- 13) Напористість.
- 14) Слабкість на лестоці.
- 15) Удачливість.
- 16) Сильна особа.
- 17) Відданість.
- 18) Непередбачуваність.
- 19) Сила.
- 20) Жіночність.
- 21) Надійність.
- 22) Аналітична.
- 23) Уміння співчувати.
- 24) Ревнивість.
- 25) Здібність до лідерства.

- 26) Турбота про людей.
- 27) Прямота, правдивість.
- 28) Схильність до ризику.
- 29) Розуміння інших.
- 30) Скритність.
- 31) Швидкість в ухваленні рішень.
- 32) Співчуття.
- 33) Щирість.
- 34) Самодостатність (погане тільки на себе).
- 35) Здатність утішити.
- 36) Пихатість.
- 37) Владність.
- 38) Тихий голос.
- 39) Привабливість.
- 40) Мужність.
- 41) Тепло, щирість.
- 42) Урочистість, важливість.
- 43) Власна позиція.
- 44) М'якість.
- 45) Уміння дружити.
- 46) Агресивність.
- 47) Довірливість.
- 48) Малорезультативність.
- 49) Схильність вести за собою.
- 50) Інфантильність.
- 51) Адаптивність.
- 52) Індивідуалізм.
- 53) Нелюбов лайок.
- 54) Несистематичність.
- 55) Дух змагання.

56)Любов до дітей.

57)Тактовність.

58)Амбітність, честолубство.

59)Спокій.

60)Традиційність, схильність умовностям.

Обробка опитувальника С. Бем

Ключ:

Маскулінності (відповідь «так»): 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52,55, 58.

Фемінінності (відповідь «так»): 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53,56, 59.

За кожен збіг з ключем нараховується 1 бал. Потім визначається показник фемінінності (F) і маскулінності (M) відповідно до формули:  $F = (\text{сума балів по фемінінності}) - 20$   $M = (\text{сума балів по маскулінності}) - 20$

Основний індекс IS визначається як  $IS = (F-M) * 2,322$ .

Якщо величина індексу полягає в межах від -1 до +1, то робиться висновок про андрогінність. Якщо індекс менший -1, то **робиться висновок** про маскулінність, якщо індекс більший +1 – про фемінінність, у разі, коли індекс більший +2,025 говорять про яскраво виражену фемінінність, а якщо індекс менший – 2,025 говорять про яскраво виражену маскулінність.



### Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема

**Прізвище, ім'я, по батькові:**

**Дата заповнення:**

**Інструкція:** «Оцініть вислови ступенем своєї згоди з ними і поставте будь-який знак у графі з умовними позначеннями:

№ з/п	Твердження	Абсолютно неправильно	Скоріш неправильно	Скоріш правильно	Абсолютно правильно
1.	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем.				
2.	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети.				
3.	Мені достатньо легко досягати своїх цілей.				
4.	В несподіваних ситуаціях я завждизнаю, як поводитись.				

5.	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами.				
6.	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем.				
7.	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності.				
8.	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення.				
9.	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації.				

10.	Я звичайноздатен( а) триматиситуаці юпідконтролем.				
-----	--	--	--	--	--

**Обробка результатів.** Позначення респондентом клітинки «абсолютно невірно» дає 1 бал; «скоріш невірно» – 2 бали; «скоріш вірно» – 3 бали; «абсолютно вірно» – 4 бали.

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

**Інтерпретація результатів.** Отримані результати інтерпретуються таким чином: 36-40 балів – висока самоефективність; 30-35 балів – вища за середню; 25-29 балів – середня; 20-24 бали – нижча за середню; 19 і менше балів – низька

**Шкала самоефективності у діяльності та у спілкуванні М. Шесра та Дж.  
Маддукса**

**Прізвище, ім'я, по батькові:**

**Дата заповнення:**

Виразіть ступінь згоди з кожним із наведених суджень, використовуючи вимірювальну шкалу наступного типу. У разі повної згоди із судженням виділяється жирним шрифтом «+5», у разі абсолютної незгоди – «-5».

<b>Абсолютно не згоден (незгодна)</b>	<b>Твердження</b>	<b>Повністю згоден (згодна)</b>
-5-4-3-2-1	1. Коля щось планує, я завжди впевнений (впевнена), що можу виконати цю роботу.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	2. Однією з моїх проблем є те, що я не можу відразу взятися за роботу, яку мені необхідно виконати, відтягуючи цей момент до останнього.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	3. Якщо я не можу виконати роботу з першого разу, я продовжую спробувати, поки не впораюся з нею.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	4. Коля ставлю важливі для себе цілі, мені рідко вдається досягти їх.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	5. Я часто кидаю справи, не закінчивши їх.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	6. Я намагаюся уникати труднощів.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	7. Якщо щось здається мені надто важким, я не намагатимуся навіть виконати це хоча б якось.	+1+2+3+4 +5

-5-4-3-2-1	8.Якщо я роблю щось вкрай необхідне, але не надто приємне для мене, я все одно упиратимуся доти, доки не доведу справу до кінця.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	9.Якщо я вирішив(вирішила) щось зробити, я йтиму напролом до кінця.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	10.Якщо мені не вдається вивчити щось нове, я одразу кидаю цю справу.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	11.Коли проблеми виникають з незнацька, мені не вдається впоратися з ними.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	12.Я не намагаюся навчитися чогось нового, якщо воно виглядає надто складним для мене.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	13. Невдачі не бентежать мене, а лише змушують робити ще більш наполегливі спроби впоратися із ситуацією.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	14.Я відчуваю впевненість у своїх силах при вирішенні складних проблем.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	15.Я цілком впевнена у собі людина.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	16.Я легко кидаю справи.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	17.Я несхожий(несхожа) на людину, яка легко справляється з будь-якими проблемами.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	18.Мені важко заводити нових друзів.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	19.Якщо зустрічаю людину, з якою мені було б приємно поговорити, я йду до неї сам (сама), не чекаючи, поки вона підійде до мене.	+1+2+3+4 +5

-5-4-3-2-1	20. Якщо мені не вдається стати близьким другом цікавою для мене людиною, я швидко все це припиню спробу спілкування з нею.	+1+2+3+4 +5
-4-3-2-1	21. Якщо я познайомився з людиною, яка на перший погляд здається мені не дуже цікавою, я все одно не припиняю одразу контактів з нею.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	22. Я не надто затишно почуваюся на зборах, у компаніях, у великих групах людей.	+1+2+3+4 +5
-5-4-3-2-1	23. Я придбав (придбала) усіх своїх друзів завдяки своїй здатності встановлювати контакти.	+1+2+3+4 +5

**Обробка результатів.** Знак балів у твердженнях 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17 змінюють на протилежний.

Перші 17 суджень належать до самоефективності у діяльності, з 18-го по 23-тє судження належать до самоефективності у спілкуванні.

**Інтерпретація результатів.** Отримані результати інтерпретуються таким чином:

Сума балів з 1-го по 17-те твердження – самоефективність у діяльності:

- менше +7 балів – низька самоефективність у діяльності;
- від +7 до +53 балів – середня самоефективність у діяльності;
- більше +53 балів – висока самоефективність у діяльності.

Сума балів з 18-го по 23-тє судження – самоефективність у спілкуванні.

- менше -7 балів – низька самоефективність у спілкуванні;
- від -7 до +15 балів – середня самоефективність у спілкуванні;
- більше +15 балів – висока самоефективність у спілкуванні.