

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Факультет начальных классов
Кафедра педагогики и психологии начального образования

Котельникова Мария Евгеньевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема: Групповое консультирование как средство преодоления ролевого конфликта у женщин молодого возраста

Направление 44.04.02. «Психолого-педагогическое образование»

Направленность (профиль) образовательной программы:

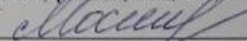
«Мастерство психологического консультирования»

ДОПУЩЕНА К ЗАЩИТЕ

Заведующая кафедрой

к.пс.н., доцент Мосина Н.А.

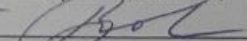
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

03.12.2025 

(дата, подпись)

Руководитель магистерской
программы к.пс.н., доцент Сафонова М.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

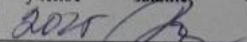
03.12.2025 

(дата, подпись)

Научный руководитель

к.пс.н., доцент Сафонова М.В.

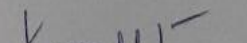
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

03.12.2025 

(дата, подпись)

Студент Котельникова М.Е.

(фамилия, инициалы)

03.12.2025 

(дата, подпись)

Красноярск, 2025

Содержание

Реферат	3
Введение	10
Глава 1. Теоретические основы преодоления ролевого конфликта у молодых женщин	17
1.1. Ролевой конфликт как предмет теоретического анализа	17
1.2. Психологические особенности ролевого конфликта у молодых женщин в современном обществе	27
1.3. Возможности группового консультирования для преодоления ролевого конфликта у молодых женщин	37
Выводы по Главе 1	43
ГЛАВА 2. Экспериментальное исследование по преодолению ролевого конфликта у молодых женщин в процессе группового консультирования	45
2.1. Методическая организация исследования. Результаты констатирующего эксперимента и их обсуждение	45
2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента	62
2.3. Анализ результатов формирующего эксперимента, и их обсуждение	71
Выводы по Главе 2	83
Заключение	87
Список используемых источников:	90
Приложение А	98
Приложение Б	109
Приложение В	161
Приложение Г	165

Реферат

Диссертация на соискание степени магистра психолого-педагогического образования «Групповое консультирование как средство преодоления ролевого конфликта у женщин молодого возраста».

Объём – 189 страниц, включая 15 рисунков, 50 таблиц, 4 приложения. Количество использованных источников – 84.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить возможности группового консультирования как средства помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

Объект исследования: процесс психологической помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

Предмет: специфика групповой консультативной работы в процессе психологической помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

Гипотеза: заключается в предположении о том, что процесс психологической помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта будет результативным, если:

- 1) работа будет организована в форме группового психологического консультирования, раскрывающего широкие возможности групповых форм взаимодействия для решения имеющихся проблем;
- 2) психологическое воздействие будет направлено на коррекцию и преодоление проблем в таких сферах личностного развития клиентов как ценностно-смысловая, эмоциональная, мотивационно-поведенческая;
- 3) в процессе группового консультирования будет использован интегративный подход, позволяющий использовать наиболее подходящие техники, методы и способы работы различных направлений в психологии.

Задачи исследования:

1. Проанализировать подходы к пониманию ролевого конфликта в психологической науке, определить структуру изучаемого феномена.

2. Провести теоретический анализ особенностей преодоления ролевого конфликта молодыми женщинами на современном этапе развития общества.

3. Изучить в рамках имеющегося научного и практического опыта возможности группового консультирования при оказании помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

4. Провести эмпирическое исследование и описать специфику преодоления ролевого конфликта.

5. Разработать и реализовать программу группового психологического консультирования по оказанию помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

6. Проследить динамику протекания ролевого конфликта до и после группового консультирования.

7. Проверить гипотезу с помощью методов математической статистики.

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ психологической и тематической литературы по теме исследования; обобщение практического опыта по групповому психологическому консультированию как средства помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

2. Эмпирические – опрос, тестирование, формирующий эксперимент.

3. Статистические – количественные и качественные методы математико-статистической обработки данных (Т-критерий Вилкоксона).

Научная новизна исследования заключается в создании и описании таблицы уровней и критериев ролевого конфликта; в применении группового консультирования в преодолении ролевого конфликта у молодых женщин; в создании и апробации программы группового психологического консультирования для преодоления ролевого конфликта у молодых женщин.

Теоретическую и методологическую базу исследования составили:

1. Ролевой конфликт в разных направлениях психологии (М. Иванова, Ю. Смирнов, А. МакИчерн, Н. Гросс, У.Г. Гуд, У. Мэйсон).

2. Исследования, связанные с возрастом и ролевым конфликтом (Б.С. Лисовенко, С.Б. Перевозкин, С.И. Ерина, Ю.М. Перевозкина, А.А. Теллер, М.Л. Гомелаури).

3. Исследования, связанные с гендером (женщины) в ролевом конфликте (Е.Е. Корнеева, Л.Н. Ожигова, О.А. Гаврилица, Ю.В. Двойникова).

4. Исследования в области группового консультирования (О.В. Хухлаева, Д. Кори, И. Ялом, Р. Кочюнас).

Итогом проведённого исследования стало достижение следующих результатов:

1. Описаны и систематизированы теоретико-методологические подходы к пониманию ролевого конфликта в психологической науке, определена структура изучаемого феномена.

2. Определены особенности преодоления ролевого конфликта молодыми женщинами на современном этапе развития общества.

3. Изучены возможности группового консультирования при оказании помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

4. Проведено эмпирическое исследование и описана специфика преодоления ролевого конфликта.

5. Разработана и апробирована программа, направленная на преодоление ролевого конфликта у молодых женщин в процессе группового психологического консультирования.

Проанализированы результаты повторного среза, различия в экспериментальной группе до и после группового консультирования.

Гипотеза подтверждена с помощью метода математической статистики.

Итак, достигнута цель диссертационного исследования: выявлены компоненты ролевого конфликта у молодых женщин; разработана и апробирована, предназначенная для результативной работы психологов, программа, направленная на преодоление ролевого конфликта у молодых женщин в процессе группового консультирования.

Теоретическая значимость работы заключается в обобщении и систематизации научных трудов по направлениям:

1. Определение и описание понятие ролевого конфликта.
2. Изучение и анализ особенностей ролевого конфликта у молодых женщин.
3. Выделение и описание возможностей группового консультирования для преодоления ролевого конфликта у молодых женщин.

Практическая значимость работы определяется возможностью использования представленного материала психологами при работе с преодолением ролевого конфликта у молодых женщин.

Результатом нашего исследования является то, что процесс психологической помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта эффективен с помощью разработанной нами программы.

Abstract

Master's Thesis for the degree of Master of Psychological and Pedagogical Education: "Group Counseling as a Means of Overcoming Role Conflict in Young Women."

Volume: 189 pages, including 15 figures, 50 tables, 4 appendices. Number of sources used: 84.

Research Objective: To theoretically substantiate and experimentally test the potential of group counseling as a means of helping young women overcome role conflict.

Object of the Study: The process of psychological assistance to young women in overcoming role conflict.

Subject of the Study: The specifics of group counseling work within the process of providing psychological assistance to young women in overcoming role conflict.

Hypothesis: The hypothesis suggests that the process of psychological

assistance to young women in overcoming role conflict will be effective if:

- 1) The work is organized in the form of group psychological counseling, which leverages the broad possibilities of group interaction for problem-solving;
- 2) The psychological intervention is aimed at correcting and overcoming problems in such spheres of clients' personal development as the value-meaning, emotional, and motivational-behavioral domains;
- 3) An integrative approach is used in the group counseling process, allowing for the application of the most suitable techniques, methods, and approaches from various psychological orientations.

Research Tasks:

1. To analyze approaches to understanding role conflict in psychological science and to define the structure of the phenomenon under study.
2. To conduct a theoretical analysis of the specifics of overcoming role conflict by young women at the current stage of societal development.
3. To examine, within the existing scientific and practical experience, the potential of group counseling in assisting young women to overcome role conflict.
4. To conduct an empirical study and describe the specifics of overcoming role conflict.
5. To develop and implement a program of group psychological counseling to assist young women in overcoming role conflict.
6. To track the dynamics of role conflict before and after group counseling.
7. To test the hypothesis using methods of mathematical statistics.

Research Methods:

1. **Theoretical** – analysis of psychological and thematic literature on the research topic; generalization of practical experience in group psychological counseling as a means of helping young women overcome role conflict.
2. **Empirical** – survey, testing, formative experiment.
3. **Statistical** – quantitative and qualitative methods of mathematical-statistical data processing (Wilcoxon T-test).

Scientific Novelty of the research lies in the creation and description of a table of levels and criteria for role conflict; in the application of group counseling to overcome role conflict in young women; in the development and testing of a group psychological counseling program for overcoming role conflict in young women.

Theoretical and Methodological Foundation of the study is based on:

1. Role conflict in different psychological schools (W.G. Goode, N. Gross, M. Ivanova, A. McEachern and W. Mason, Yu. Smirnov).
2. Research related to age and role conflict (M.L. Gomelauri, S.I. Erina, B.S. Lisovenko, S.B. Perevozkin, Yu.M. Perevozkina, A.A. Teller).
3. Research related to gender (women) in role conflict (O.A. Gavrilita, Yu.V. Dvoynikova, E.E. Korneeva, L.N. Ozhigova).
4. Research in the field of group counseling (G. Corey, R. Kociūnas, O.V. Khukhlaeva, I. Yalom).

The outcome of the conducted research is the achievement of the following results:

1. The theoretical and methodological approaches to understanding role conflict in psychological science were described and systematized, and the structure of the studied phenomenon was defined.
2. The specifics of overcoming role conflict by young women at the current stage of societal development were determined.
3. The potential of group counseling in assisting young women to overcome role conflict was studied.
4. An empirical study was conducted, and the specifics of overcoming role conflict were described.
5. A program aimed at overcoming role conflict in young women through group psychological counseling was developed and tested. The results of the post-test were analyzed, revealing differences in the experimental group before and after group counseling. The hypothesis was confirmed using methods of mathematical statistics.

Thus, the objective of the dissertation research has been achieved: the components of role conflict in young women were identified; a program for psychologists, aimed at overcoming role conflict in young women through group counseling, was developed, tested, and proven effective.

Theoretical Significance of the work lies in the generalization and systematization of scientific works in the following areas:

1. Defining and describing the concept of role conflict.
2. Studying and analyzing the characteristics of role conflict in young women.
3. Identifying and describing the potential of group counseling for overcoming role conflict in young women.

Practical Significance of the work is determined by the possibility for psychologists to use the presented material when working on overcoming role conflict in young women.

The result of our research is that the process of psychological assistance to young women in overcoming role conflict is effective through the program we developed.

Введение

Изменения в общественном строе, желание быть первой в своем направлении, которое может быть главным способом показать себя другим, привели к значительному сдвигу в становлении характера женщин, но и организовали определенны блок проблем, например, непонимание своей основной роли в процессе трудовой деятельности. Это внутреннее непонимание относится к одному из видов внутреннего столкновения интересов и базируется на стыке непримиримой борьбы интересов между множеством восприятий человека в обществе у женщин с определенной занятостью, особенно между выполнением ролей в семье и развитии трудовых качеств.

Одним из критериев, обуславливающих порождение ситуации с нахождением себя в обществе женщины с определенной занятостью, в работах А.В. Пачколиной разделяются: высокие, не связанные с объективной реальностью предъявления к выполнению роли в малой ячейке общества с точки зрения родных и близких людей; неспособность гармонично поддерживать общение со своей второй половиной и отсутствие опыта самой аргументировать второй половине значимость регулярного общения, которое даст положительный сдвиг внутри семьи.

Женщины, у которых превалирует установка делать все на высшем уровне, хотят все успевать как в домашних делах, так и рабочих. Здесь возникают проблемы при совмещении этих важных направлений жизни в поиске своего жизненного пути. Пачколина А.В. отмечает, что по независящим от нас обстоятельствам может у женщин с определенной занятостью не быть крайних негативных ситуаций в своем домашнем быте, и родные вполне гордятся ее рабочими успехами [30]. Однако женщина с постоянной занятостью находится в состоянии поиска гармонии, тяжело подстраивается под социальную ситуацию и своим местом в ней. Как итог такая женщина находится в напряженном состоянии, не восполняет свои

жизненные ресурсы.

По данным исследования М.Е. Баскаковой, количество женщин, которые не смогли найти баланс между обязанностями в семье и рабочими делами, составляет 28,8%. Такие женщины каждый день испытывают дискомфорт в череде жизненных событий «домашние дела-рабочие обязанности», что мешает реализовывать свой потенциал на работе и отрицательно влияет на отношения в семье и с другими людьми.

По результатам исследования М.Ю. Арутюнян, отрицательное влияние на жизнь в условиях внутренней неудовлетворенности проживают 30% женщин.

Степень разработанности проблемы. Вопрос внутренней неудовлетворенности в сферах семья и работа плохо исследован учеными. Около 75% отечественных исследований ориентированы на социально-экономический или социологический подходы к проблеме совмещения женщиной профессиональных и семейных ролей (Л.А. Васюнина, О.А. Власова, Т.А. Гурко, О. Дудченко, Е.Б. Мезенцева, Л.Н. Ниворожкина, И. Перова, С. Роцин, Т.Н. Сидорова, М. Токсанбаева, Л. Ясная и др.). Целью большей части научных трудов является нахождение оптимальных путей внутреннего баланса женщин в условиях изменения социальной и экономической обстановки.

Однако есть и некоторые достижения в изучении этой темы. Обнаружены личностные корреляты О.А. Гаврилицей, связанные с разными уровнями проявления внутреннего неустройства женщин с определенными рабочими задачами. Например, выявлена закономерность проявления внутреннего неустройства с ощущением себя в этой жизни: женщины, сочетающие в себе мужские и женские качества, в отличие от других групп, имеют меньший конфликт в сферах семья и работа, то есть являются более реализованными и могут все успевать в домашнем быте и рабочих вопросах [23].

Командой ученых и Гаврилицей О.А. выявлены разные способы

поведения, которые применяют женщины с разным уровнем проживания внутреннего конфликта из-за неустроенности сфер семья и работа для снижения негативных последствий на свою жизнь. Например, видение себя нереализованной через сферы семья и работа приводит женщин с повышенной внутренней конфликтностью к позиции отрицания от дальнейшего совмещения семьи и работы [23].

Гаврилицей О.А. выявлена связь между желанием развиваться в рабочей сфере и обнаруженным уровнем внутренней конфликтности в сферах семья и работа. Здесь главный стимул работы женщины – обеспечение себя физическими вещами мира – будет помогать развитию внутреннего конфликта женщин с определенной рабочей задачей [23].

В исследовании позитивной и негативной модели разрешения внутреннего конфликта женщин с определенными рабочими задачами Ю.Е. Алешина и Е.В. Лекторская выявили, что череда жизненных событий у женщин с различным уровнем внутреннего конфликта в сферах семья и работа различны, здесь женщины с низким уровнем внутреннего конфликта в сферах семья и работа больше ощущают положительных эмоций при реализации рабочих задач и семейных ролей. Для женщин с высоким уровнем внутреннего конфликта в сферах семья и работа нет границ между семейными и рабочими обязанностями, больше ориентируются на внутренние ощущения при принятии решений, периодически опираются на мнение общества, тесное сплетение рабочих и семейных ролей.

Одним из факторов проживания внутреннего конфликта в сферах семья и работа П. Босс, Т.А. Гурко, Е.В. Залюбовская считают маловероятное проявление роли матери в определенных характеристиках, которые опираются на эмоциональное и познавательное выполнение ролей исторически сложившегося положения женщины.

При этом практически все исследования рассматривают причину возникновения внутриличностного гендерного ролевого конфликта у женщин во влиянии внешних факторов. Такая важная проблема

исследования как возникновение внутриличностных гендерных ролевых конфликтов у женщин, обусловленных негативным самоотношением, осталась вне поля зрения исследователей.

Групповое консультирование позволяет решать проблемы внутреннего мира через взаимодействие с окружающими. Нахождение среди людей с таким же внутренним миром, где есть желание найти выход из данной проблемы, повышает состояние эмоций участников и помогает разрешить большой комплекс внутренних проблем.

Дальнейшая индивидуальная консультативная помощь может помочь молодым женщинам расставить жизненные приоритеты, снизить остроту ролевого конфликта, улучшить эмоциональное состояние, развить самопринятие. В ходе консультативной беседы женщина получает возможность шире взглянуть на ситуацию, иначе оценить свою роль в ней и в соответствии с этим новым видением изменить своё отношение к происходящему и своё поведение.

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить возможности группового консультирования как средства помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

Объект исследования – процесс психологической помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

Предмет исследования – специфика групповой консультативной работы в процессе психологической помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что процесс психологической помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта будет результативным, если:

- 1) работа будет организована в форме группового психологического консультирования, раскрывающего широкие возможности групповых форм взаимодействия для решения имеющихся проблем;
- 2) психологическое воздействие будет направлено на коррекцию и

преодоление проблем в таких сферах личностного развития клиентов как ценностно-смысловая, эмоциональная, мотивационно-поведенческая;

3) в процессе группового консультирования будет использован интегративный подход, позволяющий использовать наиболее подходящие техники, методы и способы работы различных направлений в психологии.

В ходе проведенного исследования должны быть решены следующие **задачи:**

1. Проанализировать подходы к пониманию ролевого конфликта в психологической науке, определить структуру изучаемого феномена.

2. Провести теоретический анализ особенностей преодоления ролевого конфликта молодыми женщинами на современном этапе развития общества.

3. Изучить в рамках имеющегося научного и практического опыта возможности группового консультирования при оказании помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

4. Провести эмпирическое исследование и описать специфику преодоления ролевого конфликта.

5. Разработать и реализовать программу группового психологического консультирования по оказанию помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

6. Проследить динамику особенностей протекания ролевого конфликта до и после группового консультирования.

7. Проверить гипотезу с помощью методов математической статистики.

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ психологической и тематической литературы по теме исследования; обобщение практического опыта по групповому психологическому консультированию как средства помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

2. Эмпирические – опрос, тестирование, формирующий эксперимент.

3. Статистические – количественные и качественные методы

математико-статистической обработки данных (Т-критерий Вилкоксона).

Теоретико-методологические основания исследования:

1. Ролевой конфликт в разных направлениях психологии (М. Иванова, Ю. Смирнов, А. МакИчерн, Н. Гросс, У.Г. Гуд, У. Мэйсон).

2. Исследования, связанные с возрастом и ролевым конфликтом (М.Л. Гомелаури, С.И. Ерина, Б.С. Лисовенко, С.Б. Перевозкин, Ю.М. Перевозкина, А.А. Теллер).

3. Исследования, связанные с гендером (женщины) в ролевом конфликте (О.А. Гаврилица, Ю.В. Двойникова, Е.Е. Корнеева, Л.Н. Ожигова).

4. Исследования в области группового консультирования (О.В. Хухлаева, Д. Кори, Р. Кочюнас, И. Ялом).

Экспериментальная база исследования: выборка респондентов составила 41 молодую женщину, переживающих ролевой конфликт. Выборка набрана на основе итогов онлайн-консультирования с группами.

Апробация результатов исследования происходила в ходе организации и проведения групповых консультаций. Всего было проведено 8 групповых консультаций.

По теме исследования имеются две публикации.

Научная новизна исследования определяется тем, что на основе анализа и обобщения существующих подходов к рассмотрению феномена ролевого конфликта, были составлены основные модели группового консультирования при оказании помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

Теоретическая значимость исследования состоит во введении в научный оборот новых эмпирических данных о специфике проживания современными молодыми женщинами ролевого конфликта.

Практическая значимость работы заключается в разработке программы группового психологического консультирования, направленного на оказание помощи молодым женщинам для преодоления ролевого

конфликта, которая может в дальнейшем использоваться в практической деятельности специалистов. Результаты исследования могут быть использованы в групповом консультировании, на социально-психологических тренингах, семинарах и учебных программах, направленных на оказание помощи лицам, столкнувшимся с проблемами преодоления ролевого конфликта.

Структура диссертации: исследование включает в свое содержание введение, две главы, заключение, список источников литературы и приложения.

Во Введении обсуждается актуальность работы, цели и задачи исследования, научная новизна, научная и практическая значимость диссертации, формулируется гипотеза исследования, а также приводится список работ, в которых опубликованы результаты данного исследования.

В Главе 1 рассмотрены теоретические основы проведенного исследования. Представлены научные позиции по проблеме изучения ролевого конфликта как научного феномена. Выявлены особенности преодоления ролевого конфликта молодых женщин на современном этапе развития общества. Раскрыты основные возможности организации и проведения группового консультирования в целях оказания помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

В Главе 2 представлены особенности организации и реализации опытно-экспериментальной работы по теме исследования. Представлена методическая организация исследования. Последовательно приведены результаты констатирующего этапа исследования, суть и характеристики формирующего этапа исследования, сведения, полученные в ходе контрольного этапа исследования. Сформулированы выводы на основе полученной информации.

В Заключении сформулированы основные результаты диссертации.

Глава 1 Теоретические основы преодоления ролевого конфликта у молодых женщин

1.1. Ролевой конфликт как предмет теоретического анализа

Понятие «конфликта» в социологии, философии и психологической науке рассматривается по-разному.

Таблица 1 — понятие «конфликта» в социологии, философии и психологической науке

Конфликт		
Социология	Философия	Психология
<p>А. Смит считал, что в основе конфликта лежат деление общества на классы и экономическое соперничество. Георг Зиммель впервые ввел термин «социология конфликта».</p> <p>Г. Спенсер считал, что состояние противоборства универсально и обеспечивает равновесие не только в рамках общества, но также между обществом и окружающей природой.</p> <p>Л. Козер доказывал, что чем больше различных конфликтов пересекается в обществе, тем труднее создать единый фронт, разделяющий членов общества на два лагеря, жестко противостоящих друг другу.</p> <p>Элтон Мэйо утверждал, что необходимо способствовать установлению мира в промышленности, это главная проблема современности.</p> <p>Работы К. Маркса, Ф. Энгельса, В.И. Ленина.</p> <p>К. Маркс и Ф. Энгельс в своих произведениях, статьях и документах обосновывали роль рабочего класса и его политической партии в</p>	<p>Николо Макиавелли считал конфликт универсальным и непрерывающимся состоянием общества ввиду корыстной природы человека, стремления различных групп к постоянству и неограниченному обогащению.</p> <p>Жан-Жак Руссо считал, что человек по своей природе добр, миролюбив, создан для счастья.</p>	<p>Зигмунд Фрейд считал, что сама природа человеческой личности выстраивается на внутреннем конфликте в борьбе между инстинктивными силами (Ид) и социальными (Супер-эго), а также между влечением к жизни (либидо, эросом и самосохранением) и влечением к смерти (танатосом, агрессией и разрушением).</p> <p>По теории Юнга у человека могут формироваться внутренние конфликты под властью комплексов. Комплексы – это бессознательные образования, в основе которых лежат эмоционально заряженные мысли, чувства, воспоминания, вынесенные индивидом из его прошлого личного опыта.</p> <p>К. Левин рассматривал человека и группы людей как сложную напряжённую систему (динамическое поле).</p> <p>К. Хорни выделила десять невротических потребностей, в том числе потребность в одобрении, привязанности и совершенстве.</p> <p>А. Бандура говорил о том, что</p>

Окончание таблицы 1

<p>историческом развитии общества. В. И. Ленин в своих трудах раскрывал процесс формирования и развития марксизма, создавал теорию о переходном периоде от капитализма к социализму, освещал проблемы становления и развития коммунистической общественно-экономической формации, строительства нового общества.</p>		<p>человек может овладевать поведением не через собственные пробы и ошибки но наблюдая за опытом других и теми подкреплениями, которые сопутствуют тому или иному поведению («научение через наблюдение», «научение без проб»).</p>
--	--	---

В процессе социализации ребенок получает от родителей и других значимых взрослых знания о различных ролях. Мама с папой объясняют, как вести себя в разных ситуациях: дома с нами можно быть собой, и покричать, и ножками топать, а вот в магазине вокруг нас окружают другие люди, большинство из которых мы не знаем, и стоит учитывать «свободу» других людей. Также ребенок черпает знания о ролях из наблюдения за другими людьми.

Далее в процессе своей жизни человек становится членом разных групп. Общась с разными людьми, человек занимает ту или иную позицию, отражающую его статус. Как член группы, он имеет свои права и обязанности, в связи с которыми группа или общество в целом ожидает от него соответствующего поведения. Это в свою очередь накладывает отпечаток на черты личности и формирует у человека определенные образцы поведения, свойственные определенной группе. То есть, будучи членом группы, личность должна строить поведение в соответствие с нормами этой группы и ожиданиями членов этой группы. Если человек оправдывает ожидания, то он следует социальной роли, и его поведение является ролевым.

По мере взросления ролей становится много, требования некоторых ролей начинают конфликтовать, совмещение абсолютно разных ролей приводят к ролевому конфликту. Чтобы разобраться в причинах таких конфликтов разберемся в понятии роли, виды ролевых конфликтов и их особенностях.

Ролевой конфликт относится к понятию внутриличностного конфликта. Согласно большой российской энциклопедии, это борьба мотивов или подструктур внутреннего мира личности (субличностей), вызывающая негативные переживания и затрудняющая принятие решений [80].

В 1936 Ральф Линтон ввел понятие роли. Но, прежде чем определить роль, необходимо разобраться с понятием статуса – это социальная позиция индивида в обществе или группе, которая определяет его место в иерархии и взаимодействии с другими. Статус может быть, как предписанным (например, пол, возраст, семья), так и достигнутым (например, образование, профессия). Отсюда роль — это поведение и внутренние представления, связанные со знаниями о разных ролях людей в обществе. Каждой роли в обществе схожи соответствующие роли, которые человек выполняет в течение жизни. Например, роль «наставник» включает в себя реализацию ролей, связанных с усвоением социальных норм и получения знаний обучающихся.

При этом Р. Линтон считает роль в большей степени проявлением поведения в обществе. Такое мнение критиковал Дэвид Майерс, так как считал это простой версией происхождения. Он доказывал это тем, что с определенной реализацией ролей в обществе связаны несколько правил поведения, соответственно это трудно отнести к выполнению роли в социуме. Как пример данного аргумента можно привести водителей: есть правила, согласно которым водители должны ездить на зеленый и ждать на красный, пропускать пешеходов и соблюдать скоростной режим, но при этом нельзя назвать это социальной ролью. Хотя и здесь есть исключение, если рассматривать водителя – как профессиональную роль.

Отечественный психолог, изучающий социальные аспекты, И.С. Кон, видит реализацию роли в обществе как четко регламентированную правилами модель поведения, которая должна выполняться каждым, кто живет в определенном социуме. Определенный спектр правил будет предъявляться в зависимости от группы людей, для которых она значима, и временном промежутке, в котором она реализуется. При смене вариантов поведения возможно смещение и предыдущих характеристик на новые. В случае прекращения подкрепления поведения по определенной программе, она убирается из модели, и ее дальнейшая реализация становится менее актуальной [3].

Социальный психолог Г.М. Андреева сделала актуальной информацию о внутреннем конфликте между сферами работа и семья: главным является не четкие выполнения своих обязанностей, а влияние социальной роли на конкретные виды работ, выполняемых человеком. Определенные правила фиксируются в жизненной программе человека, четко регламентируют задачи и функции человека, придают определенные особенности, в связи с этим [2].

Проведя тщательный анализ вышесказанного, можно выделить такие пункты выполнения ролей в обществе:

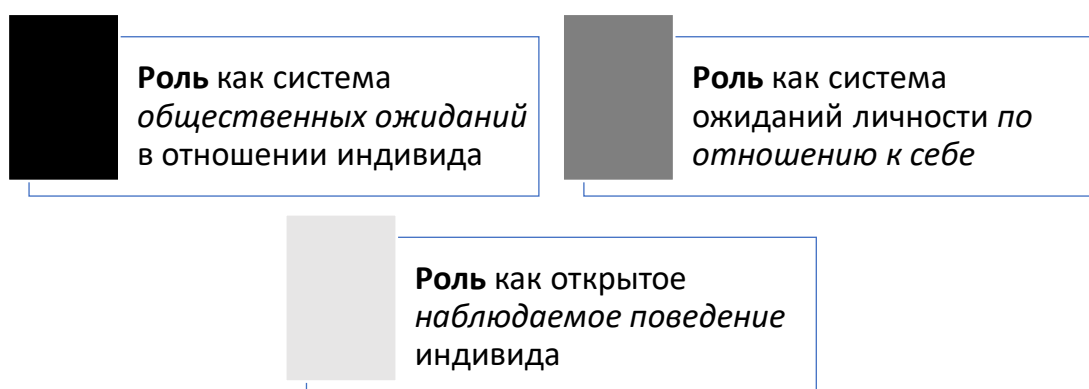


Рисунок 1 — Аспекты социальных ролей

Далее рассмотрим классификацию ролей. Р. Линтон делил роли на скрытые от человеческого сознания и доступные человеческому сознанию.

Человек может выполнять сразу много ролей, но осознанно, в момент «здесь и сейчас», может быть только в одной роли (т.е. включенным), а другие роли в процессе осознанности отходят на второй план. Такое понимание ролей можно считать довольно простым.

Американский социолог Толкотт Парсонс разработал систему критериев для анализа социальных ролей. Он предложил характеризовать любую роль через пять ключевых параметров:

Таблица 2 — Характеристика ролей по Т. Парсонсу

Характеристика	Описание
Эмоциональность	Отражает степень выраженности чувств в рамках роли. Разные роли предполагают различный уровень эмоциональности (сравним, например, роль хирурга и роль матери).
Способ получения	Разграничивает предписанные (автоматически определяемые возрастом, полом) и достигаемые (приобретаемые через усилия и достижения) роли. К первым относятся роли молодого человека, старика, мужчины или женщины; ко вторым — роли студента, научного сотрудника, профессора и т. п.
Масштаб	Определяется шириной диапазона межличностных отношений. В одних случаях взаимодействие строго ограничено узким кругом вопросов (например, отношения продавца и покупателя), в других — охватывает множество аспектов жизни (как в отношениях супругов).
Формализация	Показывает, насколько поведение в рамках роли регламентировано правилами. Одни роли требуют исключительно формальных отношений с жёсткими нормами поведения, другие строятся на неформальном взаимодействии, третьи сочетают оба типа отношений.
Мотивация	Раскрывает внутренние побуждения, лежащие в основе исполнения роли. Мотивы могут варьироваться: от стремления к личной выгоде до желания приносить общественную пользу. Например, родители заботятся о ребёнке из чувства любви, а руководитель трудится ради общего дела.

Анализируя теоретические аспекты, можно сделать вывод, что каждый человек регулярно оказывается в ситуации выбора: какую из имеющихся у него социальных ролей актуализировать в конкретный момент и какая из них должна стать доминирующей на определённом жизненном этапе. Эта дилемма нередко сопряжена с внутренним напряжением: требования различных ролей могут вступать в противоречие друг с другом, порождая

психологический дискомфорт. А как следствие, роли могут вступать в конфликт друг с другом [63].

Понятие ролевого конфликта О.А. Гаврилица определяет как внутренние отрицательные мысли, которые могут быть на почве негативной оценки себя и своих умений эффективно совмещать различные социальные роли. Социальные роли в свою очередь могут предъявлять противоположные требования. Как следствие конфликты между ролями могут вызвать стресс и затруднения для человека.

Ролевые конфликты бывают двух типов:

- 1) конфликт между ролями;
- 2) внутриролевой конфликт.

Межролевой конфликт возникает, если поведенческие требования двух или более ролей несовместимы друг с другом: для студентов это может быть совмещение работы и учебы, для женщины работа и домашние обязанности с материнством, для мужчины – роль семьянина и проявление маскулинности в мужском сообществе.

Внутриролевой конфликт характеризуется тем, что восприятие роли индивидом не совпадает с ролевыми ожиданиями в обществе. Яркий пример такого конфликта – это восприятие женщиной своей роли жены: в ее понимании, она работает наравне со своим мужем и разделяет домашние обязанности с ним или делегирует их специально нанятым людям, что вызывает осуждение, недоумение окружающих, так как традиционные представления еще имеют место быть в современном обществе. Как следствие женщина сомневается в своих убеждениях, в себе, считает, что с ней что-то не так.

В рамках социальной психологии проводились эмпирические исследования, которые позволили выделить факторы, влияющие на восприятие и выполнение определенной роли индивидом. Именно они определяют будет ли человек находится во внутренних переживаниях из-за неуспешности совмещения ролей, и какой силы он будет.



Рисунок 2 —Факторы, влияющие восприятие и выполнение определенной роли индивидом [1, стр. 79]

Отсюда можно сказать, что образец поведения человека, соответствующий его статусу в обществе, с одной стороны – подчиняется сигналам из вне, т.е. окружающие могут говорить человеку о плохом исполнении определенных договоренностей, а с другой стороны находится внутри человека, т.е. сам субъект ощущает, что его запланированные модели поведения не соответствуют реальности.

Также хотелось бы упомянуть об особенностях ролевого конфликта. Человек, испытывая внутренние противоречия, может изменять свое поведение, проявлять агрессию по отношению к окружающим, это в свою очередь приводит к напряжению в группе, ухудшает коммуникацию, затрудняет взаимодействие. В крайней степени – это проявление агрессии со стороны человека, испытывающего ролевой конфликт, а как следствие межличностные конфликты.

Обычно конфликт состоит из нижеперечисленных стадий.

Таблица 3 — Стадии конфликта

Стадия конфликта	Описание стадии
Предконфликтная	Конфликт находится в скрытой форме, для этого периода характерно появление негатива и неудовлетворённости оппонентом с последующим нарастанием напряжённости
Инцидент	Это внешние, активные действия, направленные на владение спорным предметом
Развитие конфликта	Участники переходят к активным действиям, направленным на нанесение ущерба «противнику», открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования
Кульминация	Это верхняя точка развития конфликта, когда он достигает такого накала, что сторонам становится очевидно, что продолжать его больше невозможно
Разрешение конфликта	На этой фазе конфликт завершается
Постконфликтная	Возникает необходимость ликвидировать или закрепить деструктивные, негативные или наоборот позитивные, конструктивные последствия

В свою очередь особенностью ролевого конфликта является отсутствие этапов развития. Также стоит отметить, что такой конфликт может перерасти в кризис.

Далее хотелось бы рассмотреть один их самых важных аспектов данной работы: что испытывает человек, переживающий ролевой конфликт?

В западной психологии Л. Хоффман, Д. Невил и С. Дамико изучали конфликт несоответствия ожиданий общественной оценки женщин с запланированными рабочими делами и говорили о следующих главных аспектах:

- 1) ощущение вины, возникающее из-за нехватки времени и внимания, уделяемых семье в связи с профессиональной занятостью;
- 2) трудности в реализации семейных обязанностей, вызванные профессиональной занятостью, а также аналогичные сложности при выполнении рабочих функций из-за домашних обязательств;
- 3) ощущение, что времени не хватает на все задуманные дела.

Три группы переживаний в ролевом конфликте Р.А. Березовская выделяла [12]:

1. Когнитивные. К ним относятся утрата уверенности в

собственных силах, разлад в представлении о собственной личности, ощущение безвыходности психологического состояния, внутренний конфликт при определении жизненных приоритетов, неуверенность в обоснованности своих убеждений и поступков.

2. Проявление эмоций. Максимальное недовольство собой, снижение удовлетворенности деятельностью, негативный эмоциональный фон общения.

3. Поведенческие. Снижение качества и интенсивности деятельности, абсентеизм [12].

Способы смягчения ролевого конфликта включают действия, которые помогают уменьшить напряжённость и оградить человека от негативных эмоциональных переживаний.

Один из механизмов — рационализация ролей. Она заключается в том, что человек осмысляет ситуацию и свои поступки через призму понятий, выгодных для него. По сути, это неосознанное самооправдание, которое маскирует реальную суть ролевого конфликта. Действие механизма происходит инстинктивно, без целенаправленного контроля.

Другой способ — разделение ролей. Он предполагает временное исключение одной из ролей из активного ролевого набора и выведение её из сферы осознанного внимания. Это позволяет снизить эмоциональное напряжение и предотвратить психологический конфликт. В традиционных культурах такой механизм может срабатывать автоматически и практически безболезненно. Например, если человек отождествляет себя с определённой общностью («мы»), то его отношение к «другим» («они») кардинально меняется, что облегчает разделение ролей.

В отличие от неосознанных защитных механизмов, регулирование ролей — это целенаправленный, осознанный процесс. Он представляет собой регламентированную процедуру, позволяющую человеку снять с себя персональную ответственность за результаты выполнения той или иной роли. Зачастую ответственность делегируется организации, в рамках которой

индивид исполняет соответствующие функции.

По мнению социолога Н. Смелзера, существуют и более изощрённые способы снижения остроты ролевого конфликта. В частности, эффективным инструментом выступает юмор. Поскольку ролевые противоречия неизбежно порождают эмоциональное напряжение, шутка становится безопасным способом выплеснуть негативные переживания и снизить накал ситуации. Таким образом, из вышесказанного можно сделать следующие выводы.

Конфликт может быть внутриличностным, межличностным, между личностью и группой, в которую она входит, между организациями или группами одного или различного статуса. Межличностный конфликт – наиболее распространенная форма конфликта в организациях. Конфликт между личностью и группой возникает, когда член группы отступает от сложившихся в группе норм поведения и труда. Межгрупповой конфликт возникает между различными (формальными и неформальными) группами в организации, между высшим и более низкими уровнями управления. Внутриличностный конфликт вызывается различными психологическими факторами внутреннего мира личности: несовместимыми потребностями, интересами, желаниями, чувствами, ценностями, мотивами и т.п. (З. Фрейд, К. Юнг). Ролевой конфликт относится к понятию внутриличностного конфликта (Г.М. Андреева, Д. Майерс, И.С. Кон, Р. Линтон, Т. Парсонс).

В западной психологии Л. Хоффман, Д. Невил и С. Дамико изучали внутренние переживания в совмещении нескольких ролей у женщин с трудовыми обязанностями, исследователи обозначили ряд существенных аспектов: переживание чувства неполноценности из-за нехватки времени для семьи в связи с профессиональной деятельностью; ощущение препятствий в выполнении домашних обязанностей из-за рабочих обязательств, а также зеркальную ситуацию — затруднения в профессиональной сфере из-за необходимости исполнять семейные роли. Березовская Р.А. выделяла 3 группы переживаний в ролевом конфликте: когнитивные, эмоциональные, поведенческие.

1.2. Психологические особенности ролевого конфликта у молодых женщин в современном обществе

Среди критериев, которые сказываются на присвоение определенных ролей и обязанностей мужчинам и женщинам, ученые говорят о влиянии корней и наследственных факторов, а также его возрастные особенности, половые, уровень усвоения знаний.

На текущий момент, больше описывает данные наблюдения крупное исследование через различные слои населения психологами Джоном Вильямсом и Деборой Бест. В своем труде «Измерение стереотипов», говорящих о поведении в связи с мужскими и женскими качествами: исследование тридцати народов ученые показали через большой массив данных, связанный с разным пониманием качеств мужчин в культурных традициях [13].

Исследуя массив данных, ученые нашли общие моменты в понимании картины мира разными полами. Мужчин видят, как все анализирующих, желающих всеми руководить, принимать самостоятельно решения, грубо добиваться своей цели, решать самому все моменты, быстро решать вопросы, не сомневаться в своих результатах, мало проявлять эмоций. Женщины как проявляющие много эмоций, ждущие помощи от других, физически слабее мужчин, ожидающие плохих событий, плачущие после незначительных поводов, мягкие и меньше делающие дела. По итогу мнения о разных полах совпадали с историческим устоем.

Молодые женщины в современном обществе являются одной из ярких категорий переживающий ролевой конфликт. Далее рассмотрим аргументы, которые подтверждают данный тезис:

Женщины являются носителями одной из самых важных ролей для человечества – это роль матери. Хотя и сейчас есть тенденции childfree, но всё-таки, это чаще исключение, чем правило. Поэтому в молодом возрасте самый благоприятный возраст с медицинской точки зрения: наличие

здоровья, энергии, ресурсов.

Женщины на текущий момент самореализуются в профессиональной сфере наравне с мужчинами: получают образование, поднимаются по карьерной лестнице, имеют достойные заработные платы.

Исходя из этого, женщине необходимо балансировать между двумя важными для нее сферами: семья и карьера.

У женщины, совмещающей трудовую деятельность с семейными обязанностями, нередко возникает столкновение функций. Это происходит из-за того, что ожидания, связанные с разными социальными позициями, противоречат друг другу, а запас физических сил не позволяет одинаково эффективно справляться со всеми задачами.

Рассматривая ключевые социальные функции женщины, состоящей в браке и трудоустроенной, можно выделить несколько взаимосвязанных ролей: супруга, хранительница домашнего очага, родительница, сотрудница и специалист. Особенно значимыми традиционно считаются роли супруги и матери. Однако полный рабочий день зачастую ограничивает возможность уделять должное внимание домочадцам и воспитанию детей. Подобная ситуация нередко провоцирует переживания вины и ощущение собственной несостоятельности, а также может стать источником семейных разногласий. Помимо этого, работающие женщины нередко сталкиваются с предвзятым отношением — как со стороны работодателей и коллег, так и в общественном дискурсе, где сохраняется стереотип о меньшей профессиональной компетентности женщин [35].

Замужняя работающая женщина нередко оказывается перед выбором между карьерными устремлениями и семейными приоритетами. Совместить профессиональную деятельность и личную жизнь удаётся не всегда — особенно если работа предполагает ненормированный график и регулярные поездки. В подобных обстоятельствах женщина может начать воспринимать себя как неуспешную в частной сфере, что чревато тревожными состояниями и депрессивными переживаниями.

Противоречие кроется в разных системах ценностей: на работе доминирует принцип индивидуализма (самостоятельность, равенство возможностей), а в семье — этика заботы (самоотдача, внимание к нуждам близких). Профессиональная среда, по сути, представляет собой пространство, где успех приходит к тем, кто демонстрирует напористость, предприимчивость и умение конкурировать. Чтобы преуспеть в такой среде, женщине зачастую приходится перенимать традиционно мужские модели поведения, отходя от привычных женских паттернов.

Совмещение семейных и профессиональных обязанностей порождает целый комплекс переживаний:

- 1) тревога о возможном эмоциональном ущербе для детей;
- 2) чувство вины из-за передачи родительских функций другим людям;
- 3) осознание ограничений в карьере из-за необходимости уделять время семье;
- 4) опасения по поводу ухудшения супружеских отношений;
- 5) хроническое ощущение нехватки ресурсов (физических и эмоциональных) из-за постоянной нехватки времени.

О некоторых видах внутреннего напряжения между совмещения ролей у женщин и факторы после них возникающие говорит Клёцина И.С.: внутреннее напряжение в процессе совмещения ролей у женщины с рабочими обязанностями, нежелание видеть успешной свою будущую деятельность, непонимание своих ролей в семье и на работе [39].

Многие работающие женщины сталкиваются с непростой ситуацией: им приходится одновременно быть и заботливой женой, и внимательной матерью, и хорошей хозяйкой, и ценным сотрудником, и надёжным коллегой. Но сил, времени и душевного ресурса на всё просто не хватает. К тому же требования, которые предъявляются к каждой из этих ролей, часто противоречат друг другу — и это делает ситуацию ещё сложнее.

Есть и другой тип внутреннего конфликта — когда женщина не может

решить, что для неё важнее: карьера или личные отношения. Ей кажется, что нельзя быть по-настоящему успешной и в работе, и в семье — приходится выбирать что-то одно, и этот выбор мучителен.

Третий тип конфликта связан с устоявшимися представлениями о том, что «настоящая» женщина прежде всего должна быть хранительницей семейного очага, а профессиональная реализация для неё не так важна. Когда женщина, воспитанная в таких традициях, вынуждена много времени уделять работе, она начинает переживать: кажется, что она не справляется с главной своей задачей. Это порождает чувство вины и сомнения в том, что она «правильная» женщина.

Ролевой конфликт — это, по сути, внутренняя буря эмоций, которую переживает женщина, когда чувствует, что не справляется с множеством обязанностей сразу. Она разрывается между работой и семьёй и постоянно сомневается: «А достаточно ли я хорошая мать/жена/сотрудница?»

Исследователи Д. Невил и С. Дамико решили разобраться, из-за чего именно женщины испытывают это чувство. Они составили опросник и выделили семь основных причин, которые заставляют женщину ощущать себя «недостаточно хорошей» сразу в нескольких ролях.

Проще говоря, женщина начинает переживать, когда видит:

- 1) что не успевает всё сделать;
- 2) что где-то вынуждена недорабатывать;
- 3) что постоянно приходится выбирать между семьёй и карьерой

[55].



Рисунок 3 — Категории ролевого конфликта Д. Невил и С. Дамико

Многие женщины, которые работают и ведут хозяйство, нередко испытывают тяжёлый внутренний дискомфорт. Им кажется, что они не справляются одновременно и с семейными обязанностями, и с работой. Что именно их мучает?

Чувство вины. Женщина переживает, что вынуждена проводить много времени на работе, а не с семьёй. Она думает: «Я должна быть дома, а не в офисе», «Дети растут без меня», «Муж недополучает внимания».

Вечное ощущение нехватки времени. Что-то неизбежно остаётся недоделанным: то ли на работе копяты задачи, то ли дома ждут невыполненные дела. Женщина чувствует, что разрывается на части.

Отсутствие поддержки. Особенно больно, когда муж или близкие не понимают, зачем она работает, не ценят её усилия, а то и вовсе упрекают: «Другие как-то справляются без работы», «Могла бы больше времени уделять дому».

Постоянное чувство, что «всё не так». Как ни старайся, всё равно кажется, что где-то недорабатываешь: на работе не до конца выкладываешься, дома не всё успеваешь.

Согласно мнению Г.В. Турецкой, замужние женщины, которые успешны в профессиональной среде, также испытывают определенные переживания, касающиеся совмещения семьи и карьеры. Автор отмечает, что гипотезы о том, что женщины с разной степенью деловой занятости, испытывают переживания по поводу совмещения работы с семейной жизнью, нельзя назвать новыми, и при этом могут различаться на достоверном уровне [73].

Изучение проблем совмещения женщинами работы и семейной жизни, которое проводили Л.О. Ромашова и Е.М. Середа, позволило авторам выявить отдельные проблемы и факторы, которые приводят к снижению значимости семейных ценностей. В частности, ярким негативным фактором, влияющим на формирование у молодых женщин ценностей семейной жизни, выступает навязывание некоего стереотипа «свободной женщины», не связанной как узами брака, так и просто отношениями с мужчиной [69].

Можно утверждать, что в полной мере посвящать себя семейной жизни для современных женщин затруднительно, из-за актуальных экономических и социальных условий, которые влияют на финансовое состояние граждан. Семейный труд в социальном плане считается непрестижным и низко статусным, поэтому он недостаточно привлекательный для многих молодых женщин. Помимо этого, молодые женщины сейчас больше стремятся к финансовой независимости, что приводит к изменению ценностных ориентиров, связанных с карьерным развитием. Следовательно, меняется ценность семьи в глазах молодых женщин, что воздействует на выбор предпочтений профессионализации перед созданием семьи.

Также Гречихин В.Г. рассматривал проблемы образа жизни современной женщины, связанные с совмещением ее трудовой и материнской ролей. Исследователь говорит о взаимном влиянии экономической активности и поведения в семье и супружестве, подчеркивает роль занятости и нормального дохода для того, чтобы были в полной мере реализованы репродуктивные установки семьи. Он предложил ряд мер для

формирования среды, подходящей в плане совмещения женщинами материнских и профессиональных обязанностей. В.Г. Гречихин отмечает, что характер образа жизни современных женщин зависит не только от формы или содержания их социальной роли, а также от специфики формирования целостности восприятия ее как социального фактора, способного к организации пространства развития. Данный вывод сделан не только на основании понимания феномена эмансипации или тенденций феминизма, но также исходя из повышения общего социального восприятия гендерных стилей в становлении социальной среды [25].

Целесообразно обратить внимание на то, что девушки, получившие или получающие высшее образование, сознательно стремятся определить свою профессиональную жизнь и не желают выйти замуж и родить детей. Достигая желаемого для них статусного положения, все меньше остается времени на личную и семейную жизнь. Все труднее становится уделять достаточно времени своей семье, поскольку растет загруженность на рабочем месте. У женщины, строящей карьеру, на домашние дела и преодоление семейных сложностей не остается ни физических, ни эмоционально-психологических сил.

В обществе до сих пор сильны полоролевые стереотипы, с точки зрения которых семья и быт остаются преимущественно женской сферой деятельности, а профессиональная сфера, карьера, обеспечение семье – традиционно мужской сферой. Однако женщины более активно стали включаться в сферу деловой активности, нежели мужчины в сферу семействования и домашнего хозяйства. Возникают так называемые ролевые конфликты, которые оказывают влияние на характер отношения женщин к самим себе и отношение к ним окружающих в связи с профессиональной и карьерной активностью. В итоге чаще всего мы наблюдаем двойную занятость женщин – как на работе, так и в домашних стенах. Когда же женщина является не просто наемным работником, а стремится реализовать свою активность в профессиональной сфере, в бизнесе – к этому

дополнительно может добавляться совокупность специфических внутриличностных и межличностных переживаний.

В обществе существуют определенные стереотипы восприятия возможности и способности женщины (в том числе и замужней) быть успешной в своем карьерном росте. Обычно женщины воспринимаются, прежде всего, с позиции того, насколько успешно она может справиться со своими домашними обязанностями. Это приводит к тому, что многие женщины оценивают возможность повышения своего карьерного роста с позиции возможности совмещать и работу, и свои обязанности, связанные с семьей. Может иметь место возникновение так называемого внутреннего конфликта женщин — когда разные важные для них цели и желания противоречат друг другу. Это влияет на то, как они видят свою жизнь и оценивают текущее состояние дел.

В исследованиях О. Е. Андроновой [4] есть любопытные наблюдения о плюсах работы для женщин. Учёная отмечает: когда женщина зарабатывает сама, она чувствует себя увереннее — и материально, и морально.

Работа помогает:

- 1) прокачать профессиональные умения;
- 2) раскрыть творческий потенциал;
- 3) развить важные черты характера — ответственность, самостоятельность, инициативность.

А ещё трудовой опыт обогащает жизнь в целом. И это положительно сказывается на отношениях в семье — и с мужем, и с детьми [4].

При этом О. Е. Андропова отмечает: женщины, которые не работают и занимаются домом, чаще чувствуют себя цельными и удовлетворёнными. Всё потому, что им не приходится разрываться между работой и семьёй — они могут полностью посвятить себя дому и близким.

У работающих женщин чаще возникают переживания на двух фронтах:

- 1) как успеть всё и дома, и на работе;
- 2) хватит ли денег на нужды семьи.

У тех, кто не работает, другие «болевы́е точки»: им порой не хватает:

- 1) времени на приятные занятия для себя;
- 2) возможности помогать другим;
- 3) интересной работы, которая приносит удовольствие [4, с. 142].

Оказывается, у домохозяек и работающих женщин разные «болевы́е точки» в плане самореализации. Домохозяйки чаще задумываются о личной свободе и возможности раскрыть себя. А работающие женщины, даже имея работу, нередко тоскуют — им хочется не просто трудиться, а заниматься по-настоящему интересным делом. К тому же им постоянно не хватает времени на то, что приносит эстетическое удовольствие и позволяет чувствовать любовь и заботу.

При этом домохозяйки больше сосредоточены на том, чтобы лучше понять себя, а работающие женщины — на том, чтобы развиваться и становиться лучше. И нельзя однозначно сказать, кто из них чувствует себя счастливее — та, что работает, или та, что ведёт домашнее хозяйство [4, с. 143].

Важно и то, как женщина справляется с внутренними противоречиями. Те, кому удаётся избежать или разрешить конфликты между разными сторонами жизни (работа, семья, личные интересы), обычно чувствуют себя психологически лучше [19].

Исследования М. В. Бучацкой показали: работающие женщины ощущают себя счастливыми, когда довольны и своей работой, и положением в семье. А вот у тех, кто чувствует себя плохо, часто есть «тяжёлые» роли — такие, что приносят не радость, а стресс. И чем старше женщина, тем больше таких ролей может накапливаться [4].

Интересно и то, что выяснили исследователи А. А. Белецкая и Н. М. Каримова. Они заметили: работающие женщины часто отличаются целеустремлённостью, верят в себя, довольны тем, как складывается их жизнь, чувствуют, что реализуют себя. У них обычно высокая самооценка. Но вместе с этим они нередко слишком строго судят себя и переживают из-за

внутренних противоречий.

Интерес представляют данные, представленные в публикациях А.А. Белецкой, Н.М. Каримовой, которые определили, что у работающих женщин высокая целеустремлённость, уверенность в себе, удовлетворённость результатами собственной жизни, самореализацией, высокий уровень самооценки сочетается с излишней критичностью, внутренней конфликтностью [10].

Таким образом, из вышесказанного можно сделать следующие выводы:

1. Клёцина И.С. описывает несколько видов ролевых конфликтов у женщины и причины их порождающие: ролевой конфликт работающей женщины, конфликт боязни успеха, экзистенциально-гендерный конфликт.

2. В своей анкете для измерения ролевого конфликта Д. Невил и С. Дамико выделили семь категорий, связанных с чувством ролевого конфликта. Это проблемные области, восприятие несостоятельности, в которой она ведет работающих женщин к чувству ролевого конфликта и негативному опыту, связанному с ее неспособностью успешно совмещать семейные и профессиональные роли.

3. Согласно мнению Г.В. Турецкой, замужние женщины, которые успешны в профессиональной среде, также испытывают определенные переживания, касающиеся совмещения семьи и карьеры. Л.О. Ромашова и Е.М. Середа выделили ярким негативным фактором, влияющим на формирование у молодых женщин ценностей семейной жизни, навязывание некоего стереотипа «свободной женщины», не связанной как узами брака, так и просто отношениями с мужчиной. В.Г. Гречихин говорит о взаимном влиянии экономической активности и поведения в семье и супружестве, подчеркивает роль занятости и нормального дохода для того, чтобы были в полной мере реализованы репродуктивные установки семьи.

4. Бучацкой М.В. было выявлено, что высокое психологическое благополучие характерно для работающих женщин с наличием ролей, отражающих общую удовлетворённость своим положением в семье и на

работе. А.А. Белецкая и Н.М. Каримова определили, что у работающих женщин высокая целеустремлённость, уверенность в себе, удовлетворённость результатами собственной жизни, самореализацией, высокий уровень самооценки сочетается с излишней критичностью, внутренней конфликтностью.

1.3. Возможности группового консультирования для преодоления ролевого конфликта у молодых женщин

Групповое консультирование – это метод психологической помощи, который проводится в группе людей, имеющих схожие проблемы или переживания.

Основные преимущества группового консультирования:

Мощность и безопасность. Группа запускает много процессов, связанных с изменением личности, и повторить такие процессы в индивидуальной работе невозможно. В некоторых случаях групповое консультирование оказывается не только более мощным, но и более безопасным [42].

Терапевтическая сила группы. Групповое консультирование сосредоточено на межличностной коммуникации и интерактивной обратной связи между участниками группы. Это значит, что, если человек приходит на групповую консультацию, он вступает в гораздо большее количество взаимодействий, чем на индивидуальной сессии. Когда человек прорабатывает свой запрос, его окружают люди с похожей проблемой, они транслируют понимание и сопереживают. В итоге человек получает поддержку не только от психолога, но и от других членов группы.

Группа — образец социальной реальности. Оказываясь в группе, каждый участник получает возможность исследовать свой стиль отношений с другими людьми. Члены группы могут обсуждать свое восприятие друг друга и получать обратную связь о том, как воспринимают их самих. Как

часто в реальности вам удастся напрямую спросить, кто что думает и чувствует, особенно в отношении вас? Группа создана для этого. Она является моделью привычного мира с бонусом в виде понимания и поддержки, которые усиливают готовность — а значит, и возможность — разрешать проблемы, с которыми пришел каждый участник. Разумеется, для безопасности вербальная обратная связь дается по определенным правилам, за исполнением которых следит консультант [52].

Возможности группового консультирования в рамках преодоления основных проблем клиентов, связанных с проживанием ролевого конфликта, могут отражаться в следующих формах и видах работы:

- 1) уточнение и формулирование наиболее точного запроса клиента благодаря прослушиванию близких по проблемному содержанию историй, их анализу и сравнению с собственным внутренним опытом переживаний (что отзывается, что близко и понятно);

- 2) организация работы, направленной на помощь клиентам в выборе основной роли.

Ялом И. (2000) подробно описывает терапевтические факторы групповой динамики.

К таким факторам относит способность группы воспринимать человека со стороны, возможность открыто говорить о своих чувствах, ощущать принадлежность к группе людей с похожей проблемой, понимать и открывать неприемлемые для себя стороны, развивать навык умение ладить с окружающими, умение брать на себя ответственность за свои действия и их последствия, помощь группы в преодолении своих страхов, желание быть нужным другим участникам и повышение самооценки [52].

Важным фактором группового процесса является обратная связь, представляющая собой ответы членов группы на вербальные и невербальные проявления друг друга. С помощью обратной связи каждый член группы получает следующую информацию:

- 1) какие реакции у окружающих вызывает его поведение;

- 2) как он воспринимается другими;
- 3) в каких случаях его интерпретация эмоционального содержания межличностной ситуации оказывается неадекватной и влечет за собой столь же неадекватную реакцию окружающих;
- 4) каковы цели и мотивы его поведения, насколько его актуальное поведение способствует достижению этих целей;
- 5) какие эмоциональные поведенческие стереотипы для него характерны;
- 6) какую связь видят другие между его опытом (прошлым и актуальным) и поведением (Осипова, 2000) [52].

Необходимым фактором существования терапевтической группы является групповая сплоченность, которая проявляется в стремлении членов группы сохранить ее и остаться в группе. Некоторые участники сравнивают группу с идеальной семьей. Групповая сплоченность облегчает взаимное раскрытие и помогает разрешать возникающие в группе конфликтные ситуации.

При организации группы отбирают участников с осознанной потребностью в других, способностью к саморефлексии, ролевой гибкостью, способностью давать и получать обратную связь, способностью к эмпатии и выносливостью фрустрации. Лица с недостаточной мотивацией к групповой работе, проявляющие недостаточную способность мыслить в психологических терминах и чрезмерно ранимые нуждаются в предварительной индивидуальной подготовке (претренинге) [52].

Групповая работа предполагает решение следующих проблем у молодых женщин:

1. Чувство вины.
2. Неудовлетворенность между своими профессиональными и личными целями.
3. Неудовлетворенность, связанная с боязнью успеха.
4. Неудовлетворенность, связанная с совмещением многих ролей

(супруга, мать, коллега и др.).

5. Тревожность и стресс.
6. Конфликт между женскими и мужскими качествами.
7. Сложности в распределении домашних обязанностей.

Таблица 4 — Психологические подходы в решении проблем молодых женщин

Психологическая мишень	Психологический подход	Приемы, техники
Чувство вины	Гештальт-терапия	5 этапов работы: осознание – осознание своих чувств и эмоций; принятие ответственности – принятие ответственности за свои действия; работа с переживаниями – выражение и проработка своих чувств; переосмысление – увидеть ситуацию с другой стороны; прощение – освобождение от чувства вины и движение вперед.
Чувство вины	Психодрама	4 этапа работы: проживание прошлого в настоящем – переосмысление своих действий через безопасную атмосферу группы; прощение себя и других – способность увидеть свои ошибки и других и простить себя и других; изменение поведения – новые способы реагирования на ситуацию; развитие самосознания – понимание себя, мотивов и ценностей.
Чувство вины	Карьерный коучинг	5 этапов работы: определение целей – четкое понимание целей; анализ текущей ситуации – оценка текущего состояния; разработка стратегии/плана – разработка индивидуального плана действий; поддержка и обратная связь – коррекция плана и формата работы (при необходимости); оценка прогресса – отслеживание прогресса и внесение изменений (при необходимости).
Неудовлетворенность, связанная с боязнью успеха	Когнитивно-поведенческая терапия	Когнитивная терапия – выработка позитивного отношения к собственной личности. Реципрокная ингибция – замещение разрушительных мыслей положительными.
Неудовлетворенность, связанная с совмещением многих ролей (супруга, мать, коллега и др.).	Семейная терапия	Выделение негативных паттернов поведения и нахождение баланса между эмоциональным контактом и индивидуализацией.

Окончание Таблицы 4

Тревожность и стресс	Когнитивно-поведенческая терапия	4 этапа работы: выявление тревожных мыслей, пересмотр образа жизни и приведение его в норму, закрепление нового мышления, развитие навыка делиться мыслями с другими людьми.
Конфликт между женскими и мужскими качествами	Гендерный подход	3 этапа работы: формирование представлений о сущности своего и иного пола – развитие установок для эффективного взаимодействия с полом (своим и противоположным); формирование психологических умений и навыков общения мужчины и женщины, включая глубинные интимные сферы; реабилитация психических травм, полученных в связи с различием полов и сексуальностью.
Сложности в распределении домашних обязанностей	Самоанализ, самонаблюдение, планирование, семейная консультация	6 этапов работы: обсуждение проблем с партнером – сделать совместную жизнь более комфортной; текущее распределение выполнения домашних обязанностей – справедливость выполнения домашних обязанностей; составление списка дел и договора о стандартах чистоты – распределение дел по степени важности и значимости для семьи; комфортное распределение дел – учет потребностей семьи; введение новых обязанностей в привычку – постепенное привыкание к новому образу жизни; иногда отклоняться от плана действий – учет занятости партнера и выполнение его обязанностей.

Таким образом, можно сделать вывод, что групповое консультирование – это метод психологической помощи, который проводится в группе людей, имеющих схожие проблемы или переживания. Преимуществами являются мощност и безопасность, терапевтическая сила группы.

Ялом И. к терапевтическим эффектам относит межличностное научение как узнавание, катарсис, сплоченность группы, самопонимание, межличностное научение как формирование, экзистенциальные факторы, универсальность переживаний, вселение надежды, альтруизм, воспроизведение семьи, руководство, идентификация.

Важным фактором группового процесса является обратная связь, представляющая собой ответы членов группы на вербальные и невербальные

проявления друг друга. Необходимым фактором существования терапевтической группы является групповая сплоченность, которая проявляется в стремлении членов группы сохранить ее и остаться в группе.

Групповая работа предполагает решение следующих проблем у молодых женщин: чувство вины, неудовлетворенность между своими профессиональными и личными целями, неудовлетворенность, связанная с боязнью успеха, неудовлетворенность, связанная с совмещением многих ролей (супруга, мать, коллега и др.), тревожность и стресс, конфликт между женскими и мужскими качествами, сложности в распределении домашних обязанностей.

Выводы по Главе 1

Таким образом, на основе теоретического анализа научной литературы по проблеме можно сделать следующие выводы:

1. Конфликт может быть внутриличностным, межличностным, между личностью и группой, в которую она входит, между организациями или группами одного или различного статуса. Внутриличностный конфликт вызывается различными психологическими факторами внутреннего мира личности: несовместимыми потребностями, интересами, желаниями, чувствами, ценностями, мотивами и т.п. (З. Фрейд, К. Юнг). Ролевой конфликт относится к понятию внутриличностного конфликта (Р. Линтон, Д. Майерс, И.С. Кон, Г.М. Андреева, Т. Парсонс).

2. В западной психологии Л. Хоффман, Д. Невил и С. Дамико изучали ролевой конфликт работающих женщин и выделили следующие ключевые моменты: чувство вины, сопряженное с недостаточным вниманием по отношению к семье при выполнении профессиональных ролей, ощущение помехи в полноценном выполнении домашних ролей из-за необходимости выполнять роли профессиональные, а также обратная ситуация при выполнении профессиональной роли. Березовская Р.А. выделяла 3 группы переживаний в ролевом конфликте: когнитивные, эмоциональные, поведенческие.

3. Клёцина И.С. описывает несколько видов ролевых конфликтов у женщины и причины их порождающие: ролевой конфликт работающей женщины, конфликт боязни успеха, экзистенциально-гендерный конфликт.

4. Невил Д. и С. Дамико выделили семь категорий, связанных с чувством ролевого конфликта. Это проблемные области, восприятие несостоятельности, в которой она ведет работающих женщин к чувству ролевого конфликта и негативному опыту, связанному с ее неспособностью успешно совмещать семейные и профессиональные роли.

5. Согласно мнению Г.В. Турецкой, замужние женщины, которые

успешны в профессиональной среде, также испытывают определенные переживания, касающиеся совмещения семьи и карьеры. Л.О. Ромашова и Е.М. Середа выделили ярким негативным фактором, влияющим на формирование у молодых женщин ценностей семейной жизни, навязывание некоего стереотипа «свободной женщины», не связанной как узами брака, так и просто отношениями с мужчиной.

6. Бучацкой М.В. было выявлено, что высокое психологическое благополучие характерно для работающих женщин с наличием ролей, отражающих общую удовлетворённость своим положением в семье и на работе. А.А. Белецкая и Н.М. Каримова определили, что у работающих женщин высокая целеустремлённость, уверенность в себе, удовлетворённость результатами собственной жизни, самореализацией, высокий уровень самооценки сочетается с излишней критичностью, внутренней конфликтностью.

7. Групповое консультирование – это метод психологической помощи, который проводится в группе людей, имеющих схожие проблемы или переживания. Преимуществами являются мощность и безопасность, терапевтическая сила группы.

8. Групповая работа предполагает решение следующих проблем у молодых женщин: чувство вины, неудовлетворенность между своими профессиональными и личными целями, неудовлетворенность, связанная с боязнью успеха, неудовлетворенность, связанная с совмещением многих ролей, тревожность и стресс, конфликт между женскими и мужскими качествами, сложности в распределении домашних обязанностей. Возможно применение таких психологических методов как гештальт-терапия, психодрама, карьерный коучинг, когнитивно-поведенческая терапия, семейная терапия, гендерный подход, самоанализ, самонаблюдение.

ГЛАВА 2. Экспериментальное исследование по преодолению ролевого конфликта у молодых женщин в процессе группового консультирования

2.1. Методическая организация исследования. Результаты констатирующего эксперимента и их обсуждение

На основании теоретического анализа литературы по вопросам преодоления ролевого конфликта у молодых женщин нами был спланирован констатирующий эксперимент, с целью теоретического обоснования и экспериментальной проверки возможности группового консультирования как средства помощи молодым женщинам в преодолении ролевого конфликта.

Исследование проводилось через заполнение методик посредством гугл-формы. Выборку респондентов составили 41 женщина, в возрасте от 24 до 44 лет.

Рассматриваемые нами проблемы ролевого конфликта женщин раскрываются в пяти составляющих:

1. Самоотношение.
2. Мужскость, феминность, андрогинность.
3. Конфликты в сфере «работа», «семья», «рабоче-семейный».
4. Ролевая структура.
5. Стратегии поведения в ролевом конфликте.

Каждая составляющая включает в себя определенный набор характеристик (шкал), которые диагностируются в рамках подобранных методик. Подробно критерии и уровни проявления ролевого конфликта у молодых женщин представлены в таблице 5.

Для проведения констатирующей программы исследований, нами был выбран наиболее подходящий и информативный пакет методик:

Таблица 5 — Критерии и уровни проявления ролевого конфликта у молодых женщин

Критерии	Уровни развития ролевого конфликта			Методики
	Высокий	Средний	Низкий	
Экзистенциально-гендерный конфликт (личностные факторы ролевого конфликта)	<p>Человек склонен к защитному поведению, хочет соответствовать общепринятым нормам поведения и взаимоотношений с окружающими людьми. Человек обладает выраженной самоуверенностью, ощущает силу собственного «Я», смел в общении, уважает себя и доволен своими начинаниями и достижениями. Человек считает себя источником развития своей личности, регулятором достижений и успехов. Человек воспринимает себя принятым окружающими людьми, чувствителен к мнению окружающих, их оценке и реакциям на свои поступки.</p>	<p>Человек избирательно относится к себе, преодолевает некоторые психологические защиты, особенно в критических ситуациях, при этом сохраняет работоспособность, уверенность в себе и ориентацию на успех. В привычных условиях, где все возможные изменения знакомы и хорошо прогнозируемы, он способен к личному контролю, склонен высоко оценивать ряд своих качеств и признавать их уникальность. При этом человек стремится менять лишь некоторые свои качества, а другие оставляет без изменений.</p>	<p>Человек критичен по отношению к себе, у него достаточно развитая рефлексия и глубокое понимание себя, он открыт для себя и честен внутри. Человек верит, что его «Я» подвластно внешним обстоятельствам и событиям. Человек относится к себе как к неспособному вызвать уважение у окружающих, как к вызывающему у других людей осуждение и порицание. Человек сомневается в уникальности своей личности и недооценивает своё духовное «Я».</p>	<p>Методика исследования самоотношения С.Р. Пантелеева</p>

Продолжение таблицы 5

Внешний или внутренний типы ролевых конфликтов	Экстернальный тип. Ориентация на внешние детерминанты ролевого поведения (потребности, ценности, установки). Ролевое поведение строится в соответствии с ролевыми ожиданиями. Если они противоречат идентичности, и Я-концепции человека, то последняя ущемляется, и развивается внутриличностный ролевой конфликт.	Промежуточный тип. Человек соблюдает баланс между экстернальными и интернальными тенденциями ролевого поведения в условиях ролевого конфликта, предпочитает ориентироваться и на внутреннюю, и на внешнюю систему ценностей.	Интернальный тип. Поведение человека соответствует ролевым ожиданиям. Если они противоречат «Я-концепции» развивается внутренний ролевой конфликт.	«Шкала локуса ролевого конфликта» (П.П. Горностай)
Межролевой внутриличностный конфликт личности	Постоянное планирование и координирование бытовых процессов (уборка, закупка продуктов, уход за домом). Постоянная закупка необходимых покупок для семьи. Обеспечивает общий доход семьи. Может иметь формальный статус, но плохо выполнять свои обязанности. Помогает решать конфликтные ситуации в семье.	Частое планирование и координирование бытовых процессов (уборка, закупка продуктов, уход за домом). Регулярная закупка необходимых покупок для семьи. Вносит половину всех средств в семейный бюджет. Периодически сглаживает разногласия между членами семьи.	Слабое участие в семейной жизни. Малое влияние на семейные решения. В связи с высокой занятостью и небольшим достатком на работе часть обязанностей может перекладываться на другого супруга. Стремление к развитию в профессиональном плане.	Опросник «Семейные роли», автор модификации – А.В. Черников

Окончание таблицы 5

Выявление личности	типа	Маскулинность.Наличие таких черт как независимость, напористость, доминантность, агрессивность, склонность к риску, самостоятельность, уверенность в себе.Большее самоуважение в целом, а также более высокая самооценка в области академических достижений и собственной внешности – физическое Я.	Фемининность.Наличие таких черт как уступчивость, мягкость, чувствительность, застенчивость, нежность, сердечность, способность к сочувствию, сопереживанию.	Андрогинность.Индивид не обязательно является носителем четко выраженной психологической маскулинности или фемининности. В личности могут быть на паритетных началах представлены существенные черты как маскулинного, так и фемининного типов.	Методика С. БЕМ. Исследование маскулинности-фемининности личности.
Выявление жизни	сфер	Есть серьезный внутриличностный конфликт в сферах работы и семьи. Постоянно чувствует вину и тревогу из-за несоответствия своим идеалам.	Переработки сверх установленной нормы, даже если это не оплачивается,стремление к профессиональному росту, субъективное переживание тревоги по поводу соответствия профессиональному образу. чрезмерная опека и забота о супруге, даже когда в этом нет необходимости, возможное демонстративное поведение в домашних делах. обязанности из одной сферы начинают мешать другой, периодические трудности в распределении времени между работой и семьей, умеренное напряжение из-за необходимости совмещать профессиональные и семейные обязанности.	Отсутствие внутриличностного гендерного конфликта. Человек эффективно совмещает разные роли и не испытывает тревоги или вины.	«Диагностика внутриличностного гендерного ролевого конфликта» (Г.В. Шакирова).

1. «Диагностика внутриличностного гендерного ролевого конфликта» (Г.В. Шакирова) представляет собой модифицированный Г.В. Шакировой вариант методики «Work-family conflict» («Диагностика рабоче-семейного конфликта» (С.А. Higgins, L.E. Duxbery). Понятие «рабоче-семейный конфликт», используемое зарубежными психологами, понимается автором как синоним «внутриличностного ролевого конфликта».

Опросник содержит 27 пунктов, включающих в себя утверждения, касающиеся сфер конфликтности личности, и состоит из нескольких субтестов:

- 1) конфликт в сфере «работа»;
- 2) конфликт в сфере «семья»;
- 3) рабоче-семейный конфликт.

2. Методика «Исследование маскулинности-фемининности личности» предложена Сандрой Бем (Sandra L. Bem, 1974) для диагностики психологического пола и определяет степень андрогинности, маскулинности и фемининности личности. Опросник содержит 60 утверждений (качеств), на каждое из которых испытуемый отвечает «да» или «нет», оценивая тем самым наличие или отсутствие у себя названных качеств. Опросник может применяться и в форме экспертного рейтинга. В таком случае оценка испытуемого по представленным качествам осуществляется компетентными судьями – людьми, хорошо знающими испытуемого (муж, жена, родители и др.). Выявляет степень андрогинности, маскулинности и фемининности личности.

3. Опросник «Семейные роли», автор модификации – А.В. Черников, предназначен для описания ролевой структуры семьи. Данная методика является модификацией психотерапевтической техники «Ролевая карточная игра» (1970) (авторы техники Дж. Огден и Э. Зевин), выполненной А.В. Черниковым (2001), и помогает определить вклад каждого члена семьи в организацию совместной жизни (роли-обязанности), а также типичные варианты поведения в конфликтных ситуациях (роли-

взаимодействия). Выявляет роли-обязанности (вклад в организацию совместной жизни) и роли-взаимодействия (типичные варианты поведения в конфликтных ситуациях).

4. Методика исследования самоотношения (МИС) разработана С.Р. Пантилеевым в 1989 году. Она создана на основе концепции самоотношения, предложенной В.В. Столиным, и направлена на реконструкцию пространства самоотношения методами факторного анализа.

МИС состоит из 110 утверждений, которые распределены по 9 шкалам («Закрытость», «Самоуверенность», «Саморуководство», «Отражённое самоотношение», «Самоценность», «Самопринятие», «Самопривязанность», «Внутренняя конфликтность»). Определяет преобладание одной из двух тенденций: конформности (выраженная мотивация социального одобрения) или критичности, глубокого осознания себя (внутренняя честность и открытость); выявляет самоуважение, отношение к себе как к уверенному, самостоятельному, волевому и надёжному человеку; отражает представление личности об основном источнике собственной активности, результатов и достижений, об источнике развития собственной личности; характеризует представление субъекта о способности вызвать у других людей уважение, симпатию; передаёт ощущение ценности собственной личности и предполагаемую ценность собственного «Я» для других; позволяет судить о выраженности чувства симпатии к себе, согласия со своими внутренними побуждениями, принятия себя таким, какой есть, несмотря на недостатки и слабости.

5.«Шкала локуса ролевого конфликта» (П.П. Горностай) позволяет определить склонность личности выбирать одну из двух стратегий поведения в ролевом конфликте: интернальную или экстернальную.

Окончательный вариант опросника состоит из 24 утверждений. Участнику нужно оценить их по критерию соответствия или несоответствия собственному поведению. Если утверждение в большинстве случаев относится к нему, нужно поставить оценку «Да», если редко совпадает с

настоящим поведением — «Нет». Позволяет исследовать ролевую гибкость (способность субъекта легко и успешно менять роли, переходить от одного состояния к другому и конструктивно их использовать), ролевую глубину (владение глубинной структурой ролей и эго-состояний личности, способность к произвольному изменению силы ролевых переживаний), локус ролевого конфликта.

Результаты исследования по методике «Диагностика внутриличностного гендерного ролевого конфликта» (Г.В. Шакирова)



Рисунок 4 — Распределение женщин по уровням выраженности конфликта сфер жизни, в %

В результате исследования были получены следующие данные. Для женщин характерны средний уровень конфликтности в сфере «работа» (87,8%), что говорит о возможной переработке сверх установленной нормы, даже если это не оплачивается, о возможном стремлении к профессиональному росту, о возможном субъективном переживании тревоги по поводу соответствия профессиональному образу. Это может быть связано с выполнением материнских обязанностей, периодическим уходом на больничный по состоянию здоровья ребенка, большим объемом рабочих заданий и неполном их выполнении в течение рабочего дня, разным

представлении об успешном работнике в лице работодателя и самого сотрудника. Средний уровень конфликтности в сфере «семья» (73,1%), что говорит о возможной чрезмерной опеке и заботе о супруге, даже когда в этом нет необходимости, о возможном демонстративном поведении в домашних делах, когда женщина пытается сделать все самостоятельно, о возможном эмоциональном напряжении из-за стремления соответствовать высоким стандартам семейной роли. Это может быть связано с разными взглядами с партнером, нехваткой внимания, бытовыми проблемами, материальными трудностями, психологической несовместимостью. Средний уровень рабоче-семейного конфликта (92,7%), что говорит о частичном взаимопроникновении сфер работы и семьи, когда обязанности из одной сферы начинают мешать другой, периодических трудностях в распределении времени между работой и семьей, умеренном напряжении из-за необходимости совмещать профессиональные и семейные обязанности. Это может быть связано с ненормированным графиком, частыми командировками, семейными обязанностями, отсутствием поддержки от работодателя, конфликтами на работе или дома. Как показывает исследование женщин в Тюменской области в 2023 году, состоящих в браке и имеющих детей, в возрасте от 28–33 лет и от 40–45 лет, конфликт в сферах «работа», «семья» выражен на уровне выше средних значений. В данном случае необходима психологическая работа, направленная на установление личных границ, определение своей роли в семье и выбор оптимального варианта поведения, выбор личных предпочтений с учетом имеющейся жизненной ситуации.

Результаты исследования по методике С. Бем «Исследование маскулинности-фемининности личности»



Рис. 5 – Распределение женщин по уровням маскулинности/фемининности, в %

Для женщин характерна андрогинность (100%), что говорит о гибкости в проявлении как мужских, так и женских черт, о способности быть настойчивым или внимательным к другим в зависимости от ситуации, о высоком самоуважении, о сильной мотивации к достижениям, о хорошем исполнении родительских обязанностей, о субъективном ощущении благополучия. Н.М. Ершова изучала проблему трансформации самоидентификации современной женщины. Автор указала на то, что женщина, не отказывающаяся от своих традиционных гендерных ролей и считающая их неотчуждаемыми, но при этом активно осваивающая маскулинно-маркированную социокультурную территорию, вынуждена жить между противоречащими друг другу установками и требованиями. В данном случае необходима психологическая работа на умение переключаться из семейно-ролевых обязанностей в рабочую обстановку, а также в обратном направлении с умением запоминать последние события в каждом из направлений.

**Результаты исследования по опроснику «Семейные роли»
(автор модификации – А.В. Черников)**

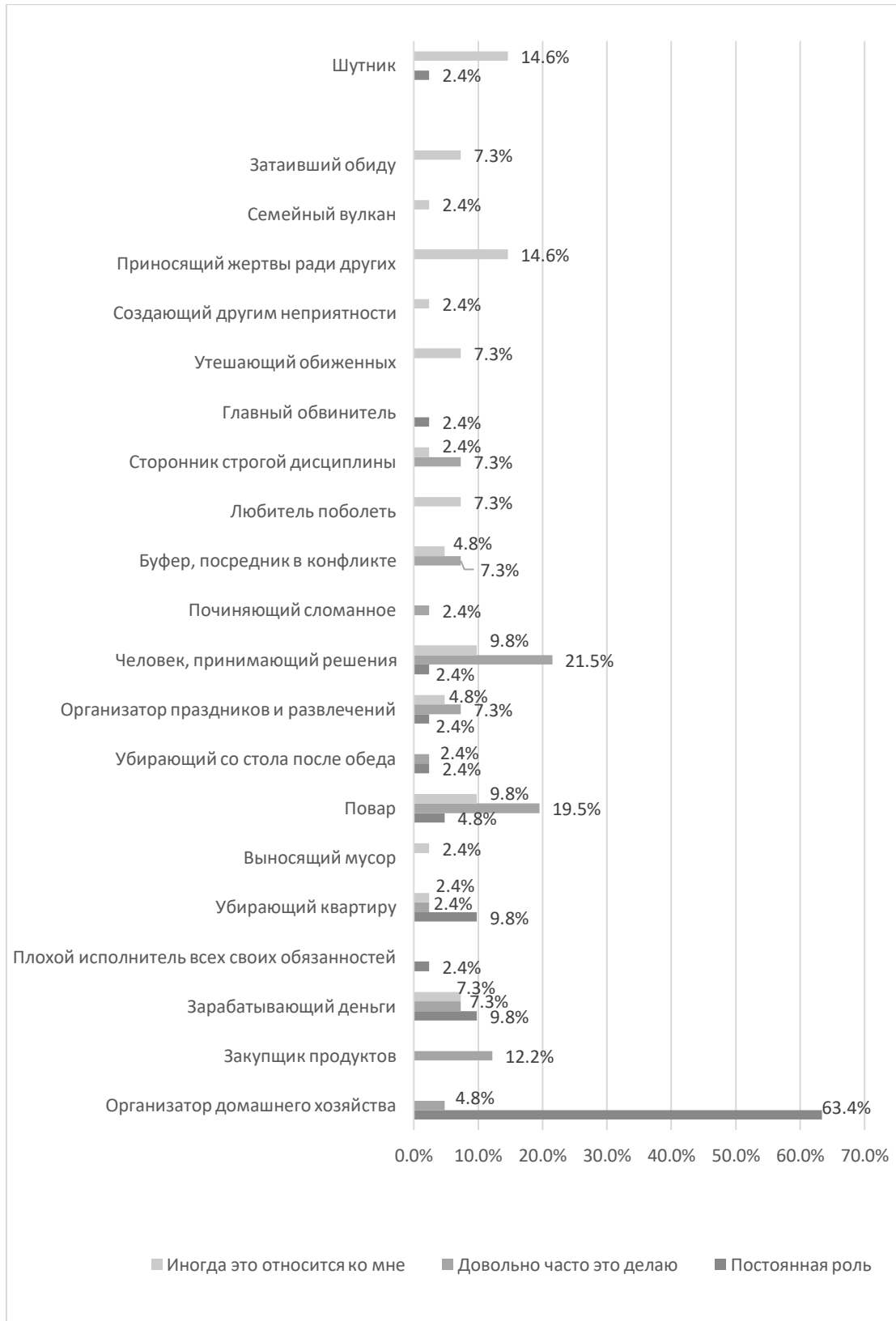


Рисунок 6 – Распределение женщин по уровням ролевой структуры семьи,
в %

Для женщин характерны в качестве постоянной роли организатор домашнего хозяйства (63,4%), что говорит об ответственности за организацию быта семьи, координации домашних дел и распределения обязанностей, планировании и контроле домашних процессов. Это может быть связано с личными предпочтениями и желаниями, патриархальными установками, страхом одиночества, удобством и комфортом семьи, особым укладом к организации быта. Довольно часто выполняется роль «человек принимающий решения» (21,5%), что говорит о принятии решения только в случае нескольких альтернативных вариантов действия, с максимальным приростом благополучия. Это может быть связано с оценкой вариантов и выбором наилучшего для благополучия, ориентировкой на личные цели. Довольно часто выполняется роль повара (19,5%), что говорит о создании блюд, понимании процессов приготовления пищи, умении правильно обрабатывать и использовать ингредиенты. Это может быть связано с желанием вкусно и полезно кормить свою семью, создавать комфортную обстановку во время приема пищи. Иногда выполняются роли приносящий жертвы ради других (14,6%), что говорит о редком жертвовании своими интересами ради других членов семьи, выборе собственных желаний. Это может быть связано с отсутствием установки на самопожертвование, страхом потерять себя, стремлении к независимости, здоровым эгоизмом. Иногда выполняется роль «шутник» (14,6%), что говорит о нежелании создавать атмосферу юмора и веселья в семье, разряжать напряженные ситуации, поддерживать позитивный настрой. Это может быть связано с неуверенностью в себе, страхом быть осмеянным, серьезностью характера, отсутствием чувства юмора. В данном случае необходима психологическая работа на осознанность, выбор своего места в семье и нахождение оптимальных вариантов жизненных сценариев, способы восстановления энергии.

Результаты исследования по методике исследования самоотношения (МИС)

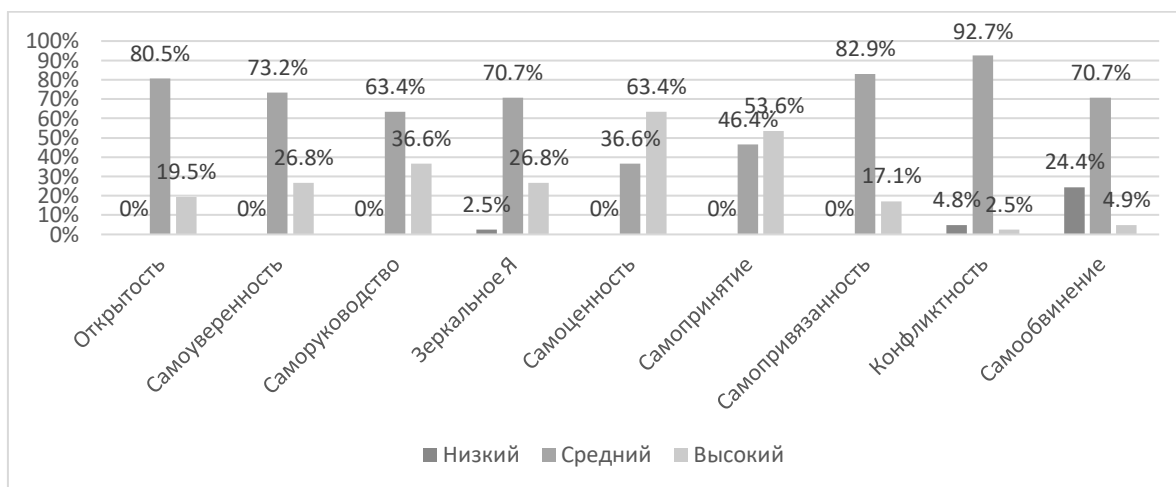


Рисунок 7– Распределение женщин по уровням самоотношения, в %

В результате исследования были получены следующие данные. Выявлен высокий уровень по шкалам «Самоценность» (63,4%) и «Самопринятие» (53,6%), что говорит о высокой самооценке, принятии себя, уверенности в собственной ценности для окружающих. Этом может быть связано с здоровой самооценкой, внутренней гармонией, успешной адаптацией, принятием себя, уверенностью в себе.

Выявлен средний уровень по шкалам «Конфликтность» (92,7%) и «Самообвинение» (70,7%), что говорит о периодических сомнениях в себе, но без чрезмерной самокритики, человек способен признавать ошибки, но не заикливаться на них. Это может быть связано со стремлением к самоанализу, адекватной критикой своих поступков, желанием расти над собой, нормальной рефлексией.

Выявлен средний уровень по шкалам «Самоуверенность» (73,2%) и «Самопривязанность» (82,9%), что говорит об адекватной оценке себя, умеренной удовлетворенностью собой, но открытостью к развитию. Это может быть связано с адекватной оценкой своих сил, принятием себя без страха меняться, открытостью к развитию при сохранении уровня

имеющихся достижений.

Выявлен средний уровень по шкалам «Саморуководство» (63,4%) и «Открытость» (80,5%), что говорит о мнении, что судьба в руках человека, и избирательном отношении к себе. Это может связано с готовностью раскрываться только близким людям, считать себя хозяином судьбы при этом не всегда быть уверенным в своих решениях.

В работе Т.А. Македон «Особенности самореализации феминных и маскулинных женщин» у феминных девушек выше, чем у маскулинных, интегральный показатель самооценки и большинство шкал (8 из 12), кроме самоуверенности, ожидаемого отношения других людей, самопонимания, самообвинения. Таким образом, феминные девушки ощущают большую ценность своей личности для себя и для других, предполагают, что способны вызывать глубокие чувства у других людей. Маскулинные девушки — более самокритичные, склонны к частым сомнениям по поводу правильности принимаемых решений.

В данном случае необходима психологическая работа на продуктивную коммуникацию с окружающими, понимание своих возможностей, постановку целей, повышение собственной значимости, способы формирования «мягких» навыков.

**Результаты исследования по методике
«Шкала локуса ролевого конфликта» (П.П. Горностай)**

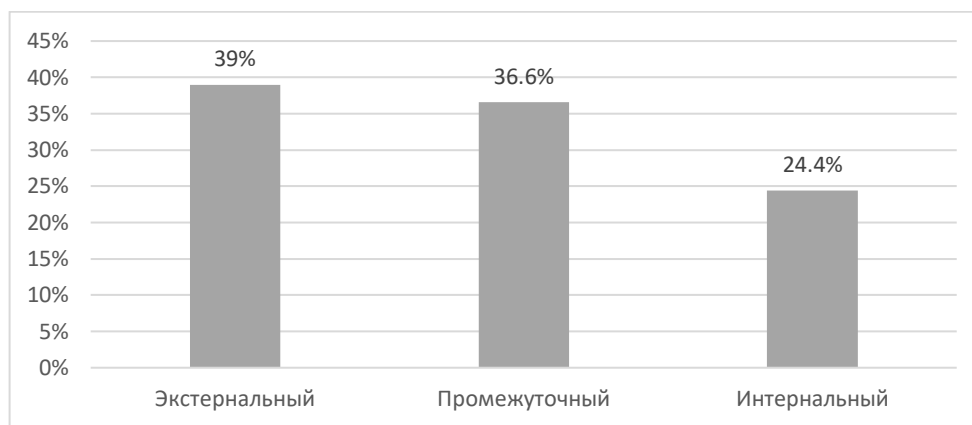


Рисунок 8 – Распределение по уровням локуса ролевого конфликта, в %

В результате исследования были получены следующие данные. Для женщин характерен экстернальный тип (39%), что говорит о легкой адаптации к внешним требованиям, старании соответствовать нормам и стереотипам, избегании открытых конфликтов с окружающими, подавлении собственных ценностей ради социального одобрения. Это может быть связано с негативным опытом в прошлом, страхом ответственности, верой в судьбу и случай. Для части женщин (36,6%) характерен промежуточный тип, что говорит о частичном желании брать ответственность на себя, иногда списывать вину на обстоятельства. Это может быть связано с желанием найти баланс между ответственностью и влиянием обстоятельств.

В исследовании О.А. Халифаевой (2017) «Особенности проявления креативности в ситуации ролевого конфликта в юношеском возрасте» было выявлено, что преобладающим типом ролевого локуса контроля у юношей и у девушек является экстернальный тип, 41 и 35% соответственно, интернальный тип у юношей составил 27%, а у девушек – 24%. Промежуточный тип выявлен и у юношей, и у девушек в равном процентном соотношении – 38%.

В данном случае необходима психологическая работа на формирование

методов планирования поведения, работу с границами, техники релаксации, работу с мыслительным процессом (установки, убеждения), работу с образным мышлением.

При обобщении результатов, полученных при проведении комплекса методик, и на основании критериев и уровней проявления ролевого конфликта у молодых женщин был получен следующий результат, графически отображенный на рис. 9.

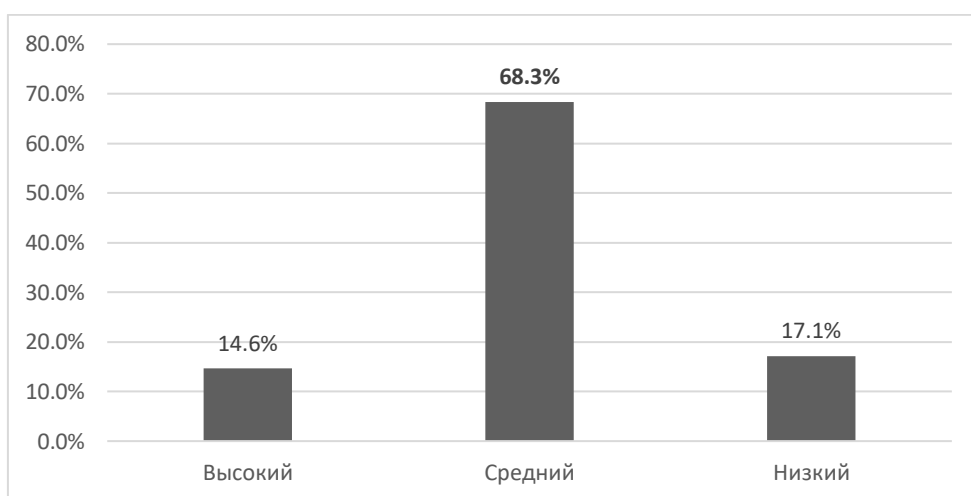


Рисунок 9 – Итоговые уровни проявления ролевого конфликта у молодых женщин, в %

В результате исследования были получены следующие данные. По итогам всех методик у большинства (68,3%) преобладает средний уровень по 5 методикам.

Для женщин с экстернальным типом ролевого конфликта характерны средний уровень конфликтности в сфере «работа», «семья», рабоче-семейный конфликт. Характерна андрогинность. Характерна в качестве постоянной роли организатор домашнего хозяйства. Характерны средний уровень по шкалам «Открытость», «Самоуверенность», «Саморуководство», «Зеркальное Я», «Самопривязанность», «Конфликтность», «Самообвинение». Высокий уровень по шкалам «Самоценность», «Самопринятие».

Для женщин с промежуточным типом ролевого конфликта характерны

средний уровень конфликтности в сфере «работа», «семья», рабоче-семейный конфликт. Характерна андрогинность. Характерна в качестве постоянной роли организатор домашнего хозяйства. Характерны средний уровень по шкалам «Открытость», «Самоуверенность», «Саморуководство», «Зеркальное Я», «Самопривязанность», «Конфликтность», «Самообвинение». Высокий уровень по шкалам «Самоценность», «Самопринятие».

Для женщин с интернальным типом ролевого конфликта характерны средний уровень конфликтности в сфере «работа», «семья», рабоче-семейный конфликт. Характерна андрогинность. Характерна в качестве постоянной роли организатор домашнего хозяйства. Характерны средний уровень по шкалам «Открытость», «Самоуверенность», «Саморуководство», «Зеркальное Я», «Самопривязанность», «Конфликтность», «Самообвинение». Высокий уровень по шкалам «Самоценность», «Самопринятие».

Для подсчета, анализа и интерпретации данных, полученных по результатам тестирования, была применена специальная компьютерная программа для статистической обработки данных SPSS («SPSSStatistics»).

Для проверки взаимосвязи между параметрами ролевого конфликта был использован коэффициент корреляции Спирмена. Данный метод математической статистики позволяет определить оценку взаимосвязи между рангами признаков и выявлять нелинейные монотонные зависимости.

Выявлены связи между экстернальным локусом контроля и сферой «семья» ($r=0,221$, $p \leq 0.05$), сферой «рабоче-семейный» ($r=-0,260$, $p \leq 0.05$), андрогинностью ($r=-0,284$, $p \leq 0.01$), шкалой «конфликтность» ($r=-0,409$, $p \leq 0.01$), шкалой «самообвинение» ($r=-0,290$, $p \leq 0.01$). У женщин молодого возраста возможны столкновения и противостояние между членами семьи из-за несовпадающих или противоположно направленных целей, ценностей, мотивов и взглядов; осознание, как они воспринимают и реагируют на ролевой конфликт, они могут замечать, какую стратегию поведения выбирают, и как это сказывается на их психологическом состоянии и благополучии в целом; способны выделять главное на данном этапе своего

жизненного пути, опираясь на свои ценности, что позволяет им эффективнее управлять своими ресурсами, чтобы снизить стресс, стремясь к гармонии и согласованности в своих жизненных ролях; высокий уровень притязаний и неспособность оценивать себя критически и признавать слабые стороны, что при неудачах часто приводит к ссорам; умение вести себя в ситуации противоречия, столкновения мнений, при этом они знают, как начать и завершить конфликт таким образом, чтобы извлечь выгоду, а также умеют аргументировать свою позицию, манипулировать, прибегать к приёмам внушения.

Выявлены связи у женщин с промежуточным типом ролевого конфликта между сферами «работа» и «семья» ($r=0,398$, $p \leq 0.01$), сферой «работа» и шкалой «самообвинение» ($r=0,382$, $p \leq 0.01$), сферой «семья» и шкалой «открытость» ($r=-0,412$, $p \leq 0.01$), сферой «семья» и шкалой «саморуководство» ($r=-0,420$, $p \leq 0.01$). У женщин молодого возраста возможны профессиональный успех, который приносит финансовую стабильность, что положительно сказывается на семейной жизни; достижение поставленных целей повышает самооценку и уверенность в себе; неразрешённые семейные конфликты создают эмоциональную отстранённость и напряжение в отношениях; контроль в паре чаще всего может являться признаком скрытых эмоций, нарушения договорённостей.

Выявлены связи у женщин с интернальным типом ролевого конфликта между сферой «работа» и шкалой «саморуководство» ($r=-0,220$, $p \leq 0.05$), между сферой «семья» и шкалой «самопривязанность» ($r=-0,228$, $p \leq 0.05$), между шкалами «самопривязанность» и «самообвинение» ($r=-0,243$, $p \leq 0.05$), между шкалами «открытость» и «конфликтность» ($r=-0,245$, $p \leq 0.05$). У женщин молодого возраста возможны большой объем работы и отсутствие времени на отдых, что приводит к стрессу, хронической усталости и, как следствие, к снижению качества работы и личной жизни; стремление реализовать все потребности членов семьи, предугадать и исполнить их желания; большая критичность к себе и возникновение страха

пробовать новое или менять жизнь; желание объяснять поступки своего поведения окружающим с целью снижения конфликтных ситуаций.

По итогам всех связей по 5 методикам получается следующая характеристика женщин в возрасте от 24 до 44 лет: благополучие в семье зависит от качества и успешности в работе, плодотворная рабочая деятельность оказывает положительное влияние на самооценку, конфликтные ситуации в семье формируют бытовые, финансовые и личностные противоречия, андрогинность может негативно влиять на взаимодействие с другими людьми (низкий уровень открытости, высокий уровень агрессии, низкий уровень результативности работы), процессы внутренней регуляции зависят от уровня открытости людям, способность защищать свои взгляды на жизнь, выстраивать гармоничные отношения зависят от уровня взаимодействия с обществом, собственное чувство значимости зависит от уверенности в своих силах, большая степень контроля за своим поведением может приводить к меньшему чувству вины за события в жизни, чрезмерные рабочие нагрузки могут негативно сказываться на организацию процессов жизни, вера в себя и принятие своих личностных качеств может мешать развитию личности.

2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента

Для организации и проведения формирующего эксперимента были выбраны 12 женщин в возрасте от 28 до 37 лет со средним и высоким уровнем ролевого конфликта, которые выразили желание в участии в групповых консультациях.

Для наиболее результативной формы работы было выбрано групповое консультирование, так как именно оно позволяет участникам группы получить поддержку и принятие, изменить взгляд на себя и свои роли, развить навыки межличностного общения и найти новые стратегии поведения.

Таким образом, была создана программа групповых консультаций в интегративном подходе для молодых женщин, испытывающих ролевой конфликт. Данная программа предполагает использование во время консультаций следующих видов деятельности: тематические дискуссии, психологические упражнения, упражнения, техники.

На первом этапе работы над программой была сформулирована её цель и задачи.

Цель программы: преодоление ролевого конфликта у молодых женщин посредством группового консультирования.

Задачи программы:

1. Оказание психологической помощи молодым женщинам через консультационную деятельность.

2. Осознание ресурса группового взаимодействия.

Обучение практическим техникам: осознания актуального эмоционального состояния, отреагирования негативных эмоций, навыкам саморегуляции, коррекции самовосприятия и самооценки, осознания своих ролей и переключение между ними.

Закрепление полученных умений и рефлексия изменений, произошедшие с каждым участником.

Второй шаг нашей работы – выделение основных этапов реализации программы, определение содержания консультаций, определение форм работы, подбор упражнений, техник, приемов.

Программа групповых консультаций состоит из 8 встреч. Продолжительность одного занятия 2-2,5 часа, режим проведения 1 встреча в неделю, в течение 8 недель. Количество участников: 12 человек. Встречи осуществлялись на базе частного психологического центра.

Реализация программы включает три этапа:

1. Ориентировочный (1 встреча).

2. Основной (6встреч).

3. Закрепляющий (1 встреча).

Задачи вводного этапа.

1. Провести вводную консультацию для понимания актуальности и корректировки методов работы.
2. Установить доверительные отношения с участниками, познакомиться ближе.
3. Прояснить цели (общие, индивидуальные).
4. Создать благоприятную психологическую обстановку.
5. Сформировать у участниц интерес к участию в групповых консультациях.
6. Установить правила и принципы групповых консультаций, согласовать их с участниками.

Задачи основного этапа:

1. Создать благоприятную психологическую обстановку для каждой консультации.
2. Проработать темы для каждой консультации.
3. Обеспечить участников необходимой информацией.
4. Уточнить индивидуальные переживания участников, оказать психологическую помощь.
5. Обучить практическим техникам: осознания актуального эмоционального состояния, отреагирования негативных эмоций, навыкам саморегуляции, коррекции самовосприятия и самооценки, осознать свои роли (мать, жена, любовница, руководитель и т.д.) и вовремя переключаться между ними.

Задачи закрепляющего этапа:

1. Обобщить полученные знания о преодолении ролевого конфликта. Закрепить полученные умения и навыки.
2. Отрефлексировать изменения, произошедшие с каждым участником.
3. Получить обратную связь от участников об актуальности предложенной формы работы.

Все консультативные встречи имеют общую структуру, она представлена в таблице 6.

Таблица 6– Схема-структура консультативных встреч

Схема	Структура
1. Организационный этап	Приветствие Упражнение на сплочение Самопрезентация настроения участников и их ожидания от встречи
2. Основной этап	Консультативная беседа по теме занятия Практика: выполнение упражнений, техник и их вербализация
3. Завершающий этап	Домашнее задание Итоговая беседа Рефлексия

При подборе тем групповых консультаций, мы опирались на выделенные при исследовании критерии проявления ролевого конфликта. Темы представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Тематический план групповых консультаций

Тема консультации	Цели	Применяемые техники
1. Я и мои роли: Карта моей жизни	<ul style="list-style-type: none"> - Создание безопасного и доверительного пространства для участников; - Знакомство друг с другом и ведущим; - Первичное исследование понятия ролевого конфликта и своих ролей в жизни. 	Консультативная беседа, упражнение «Колесо жизненного баланса» (адаптированное под роли)
2. Ожидания: Внешние и внутренние голоса	<ul style="list-style-type: none"> - Углубление понимания механизмов формирования ролевых конфликтов через исследование влияния ожиданий: внешних и внутренних; - работа с автоматическими негативными мыслями на самовосприятие и поведение участниц 	Упражнение «Карта ожиданий», консультативная беседа, упражнение «Идентификация внутренних голосов», практика «Переписывание негативных мыслей»
3. Конфликт внутри: когда роли спорят	<ul style="list-style-type: none"> - Исследование внутренних противоречий, возникающих из-за одновременного выполнения конфликтующих ролей; - развитие навыков их осознания и мирного разрешения. 	Упражнение в парах «Диалог ролей», упражнение «Карта конфликтов» с элементами арт-терапии

Окончание таблицы 7

4. Тело помнит: Физическое выражение ролевого конфликта	- Исследование, как ролевые конфликты проявляются на физическом уровне; - Использование тела как инструмент для осознания, выражения и регуляции эмоционального и психологического состояния, связанного с этими конфликтами.	Упражнение «Телесный сканер», упражнение «Телесные метафоры ролей» с музыкой, практика «Дыхание живота»
5. Время и энергия: Управление ресурсами	Развитие навыков эффективного управления временем и энергией для достижения большей гармонии и снижения чувства перегруженности.	Упражн. «Хронометраж ролей», консультативная беседа "Важно vs Срочно", Практика «Мой защитный щит» (арт-терапия)
6. Я - не роль: Поиск своей аутентичности	- Отделение своего истинного "Я" от навязанных ролей и ожиданий; - Обретение внутренней опоры.	Упражн. «Мой внутренний компас», консультативная беседа, Практика «Мое истинное Я»
7. Интеграция: Сшивая части в единое целое	Освоение навыков гармоничного сосуществования и объединения различных ролей в единое целое.	Упражн. "Символическое объединение", консультативная беседа, Упражнение «Дерево моей жизни»
8. Будущее: Сохраняя баланс	- Закрепление полученных в ходе групповых консультаций навыков и знаний - Формирование устойчивых стратегий для поддержания внутреннего баланса и гармоничного существования в многообразии ролей - Подготовка участниц к самостоятельному применению этих инструментов в дальнейшей жизни.	Упражнение "Банк ресурсов", консультативная беседа, Упражнение «Мой план сохранения баланса», Упражнение «Круг благодарности»

В соответствии с тематическим планом групповых консультаций составлены конспекты встреч, которые представлены в приложении Б.

Использовались методы из когнитивно-поведенческой психотерапии – выяснение причин неприятия себя, своих внутренних убеждений; из методов расслабления тела и мышления (телесная терапия) – поиск внутренних ресурсов для преодоления психологических проблем; методы из гештальт-терапии, также активно использовались методы арт-терапии.

Первое занятие в группе было направлено на создание психологически безопасной и комфортной обстановки через прояснение формы организации, правил и целей работы, самораскрытие участников в обсуждениях и упражнениях.

Важным этапом на первой встрече стало обсуждение понятия ролевого конфликта. Ведущий рассказал, что такое ролевой конфликт, причины его возникновения. Участники стали делиться своим опытом и чувствами в данном состоянии. Стоит отметить, что во время беседы часть участников чувствовали себя свободно, уверенно, активно участвовали в обсуждении, раскрывались, «примеряли» обсуждаемое на себя, на свою текущую позицию в жизни, несколько участников хоть и участвовали в упражнениях, но при обсуждении оставались наблюдателями. Это объясняется новизной опыта, никто из участников до этого момента не участвовал в групповых психологических консультациях.

Обратная связь, полученная в конце встречи, дала понимание о том, что женщины осознали актуальность проблемы ролевого конфликта конкретно для своей жизни, определились с необходимостью работы над собой, получили эмоциональную разрядку.

На второй встрече присутствовало то же число участников. Приветствие проходило в доброжелательной обстановке. Во время обсуждения несколько участников поделились, что почувствовали облегчение от того, что другие женщины испытывают те же чувства, что они. То есть, участницы осознали, что их слышат и понимают, так как хоть и получали поддержку от партнера, родителей, но иногда сталкивались с обесцениванием их проблемы. Также стоит отметить, то особый эмоциональный отклик был замечен в упражнении «карта ожиданий». Участницы делились, что почувствовали удивление из-за большого количества установок в их голове, которые были навязаны извне окружающими и обществом в целом.

Третья встреча показала качественную динамику в работе участников:

каждая женщина чувствовала себя более уверенно, спокойно, заинтересованно, каждая из них делилась своими мыслями и чувствами.

Стоит отметить, что желание участниц высказываться на каждом упражнении достаточно объемно представляло сложность для ведущего, поскольку необходимо было балансировать между удовлетворением этой потребности и важностью придерживаться графика, чтобы успеть охватить все пункты программы. Данная тенденция сохранялась до последней встречи.

С некоторыми практическими упражнениями возникли сложности, а именно на 4 встрече, посвященной физическому выражению ролевого конфликта. При выполнении упражнения «Телесные метафоры ролей» участницы столкнулись с неожиданными сложностями, обнаружив, что выразить свои роли через тело не так просто, как через слова. Несмотря на предварительную подготовку с помощью упражнения «Телесный сканер», целью которого являлось настроиться на телесное взаимодействие и повышение осознанности своих ощущений, большинство продолжали чувствовать себя скованно и некомфортно.

При этом практика «Дыхание живота» понравилась участницам, все расслабились, успокоили ум и сняли физическое напряжение. Женщины на протяжении программы делились, что интегрировали данную практику в свою жизнь.

Хотелось бы отметить, что участницы стабильно выполняли домашние задания, активно участвовали в обсуждениях на каждой встрече. Некоторые отмечали, что это стало приятной традицией вечером замедлиться, посвятить время себе и своим мыслям.

На пятой групповой консультации, посвященной управлению временем и энергией, участницы отметили, что откликающимся для них стало обсуждение метода «Важно vs Срочно» и его применения к ролевому конфликту. Многие женщины, постоянно разрывающиеся между множеством ролей и обязанностей, чувствуют себя истощенными и загнанными в угол. Метод «Важно vs Срочно», известный также как

«Матрица Эйзенхауэра», стал для них настоящим открытием, так как помог им осознать, как много времени и сил уходит на задачи, которые кажутся срочными, но на самом деле не являются важными для их личных целей и благополучия. Участницы с удивлением обнаружили, что их истинные потребности и долгосрочные цели часто отодвигаются на второй план перед сиюминутными требованиями.

Применение этого принципа позволило им научиться приоритизировать, снизить чувство вины за отказ от некоторых задач и начать фокусироваться на том, что действительно имеет значение. Осознание того, что они имеют право выбирать, куда направлять свои ресурсы, а не просто реагировать на внешние сигналы, стало мощным инструментом для уменьшения ролевых конфликтов и обретения большего контроля над своей жизнью. Этот подход дал им конкретные стратегии для более осознанного распределения времени и энергии, что, в свою очередь, способствовало снижению общего уровня стресса и приближению к внутреннему балансу.

На шестой консультации практика арт-терапии «Мое истинное Я» стала ярким моментом всего курса, так как позволила участницам выйти за рамки привычных социальных ролей и ожиданий, погрузившись в процесс исследования своей подлинной сущности. Практика запомнилась, потому что она дала возможность не просто говорить, а увидеть свое «истинное Я». Создание визуальных образов, фигур, выбор цветов и символов помогли участницам заглянуть внутрь себя, обнаружить и признать те аспекты личности, которые могли быть подавлены или забыты под грузом повседневных обязанностей. Использование символического языка позволило говорить о сложных аспектах личности, недоступных для описания обычными словами.

Хотелось бы отметить, что на протяжении всех групповых консультаций, независимо от темы, приемы арт-терапии вызывали наибольшее удовольствие и позитивный отклик у участниц. Возможность выразить свои чувства, мысли и переживания через творчество позволяла

участницам более глубоко проработать сложные темы, связанные с ролевыми конфликтами.

Арт-терапевтические практики создавали атмосферу безопасности и принятия, снимали напряжение и помогали участницам увидеть себя и свои проблемы с новой стороны. Они позволили почувствовать себя свободнее и увереннее, и стали одним из самых запоминающихся и приятных аспектов всей групповой работы.

На седьмой групповой консультации упражнение «Символическое объединение» вызвало у участниц целый спектр эмоций, от глубокого понимания до некоторой растерянности. Эта практика, направленная на интеграцию различных аспектов личности и ролей, оказалась не столь однозначной, как могло показаться на первый взгляд. С одной стороны, участницы нашли в «Символическом объединении» инструмент для осознания и примирения внутренних противоречий. Процесс создания общего символа, который объединял бы образ "заботливой матери" и "успешной карьеристки", помог им увидеть, что эти роли не обязательно должны конфликтовать, а могут дополнять друг друга. Это способствовало развитию более целостного взгляда на себя и снижению внутреннего напряжения. Некоторые участницы испытали чувство облегчения и умиротворения, увидев, как различные части их личности могут сосуществовать в гармонии.

С другой стороны, для некоторых участниц упражнение вызвало двоякие эмоции, граничащие с недоумением. Некоторые участницы столкнулись с трудностями в поиске такого объединяющего символа. Их внутренние конфликты оказались глубокими, что попытка найти единое решение казалась искусственной. Возникали вопросы: "А что, если мои роли действительно несовместимы?", "Не обесцениваю ли я свои переживания, пытаясь найти компромисс?". Для этих участниц упражнение обнажило не столько пути к гармонии, сколько сложность их внутренних противоречий. Иногда попытка объединить разные образы приводила к искажению,

вызывая ощущение потери части себя, а не обретения единства. Этот опыт, пусть и неоднозначный, оказался ценным, так как позволил честно взглянуть на свои внутренние процессы и осознать, что путь к гармонии может быть не прямым, а требовать глубокого исследования своих внутренних противоречий.

На последнем итоговом занятии был сделан особый акцент на практическом применении накопленного опыта после окончания программы. Каждая участница составила свой персональный план сохранения баланса на ближайшие 3 месяца. Некоторые женщины, при рефлексии, были удивлены тому, какой обширный багаж психологической самопомощи они наработали.

Особым моментом последней консультации стал завершающий этап, а именно упражнение «Круг благодарности». Несколько участниц растрогались, благодарили ведущего и друг друга. Это был ценный опыт для каждой женщины.

Ведущий психолог играл особую роль в процессе группового консультирования: создание особого доверительного психологического климата, психологическая поддержка отдельных участников и группы в целом, удержание беседы в рамках темы консультации, формирование мотивации и инициативы участников на работу над собой.

2.3. Анализ результатов формирующего эксперимента, и их обсуждение

Результаты формирующей работы оценивались посредством контрольного этапа исследования – повторного опроса для измерения уровня ролевого конфликта у молодых женщин. В работе были использованы методики, аналогичные первому срезу. Для проверки достоверности различий была проведена статистическая обработка данных по Т-критерию Вилкоксона.

Результаты повторной диагностики представлены отдельно по каждой методике. Результаты исследования по методике «Диагностика

внутриличностного гендерного ролевого конфликта» (Г.В. Шакирова) представлены на рисунке 10.

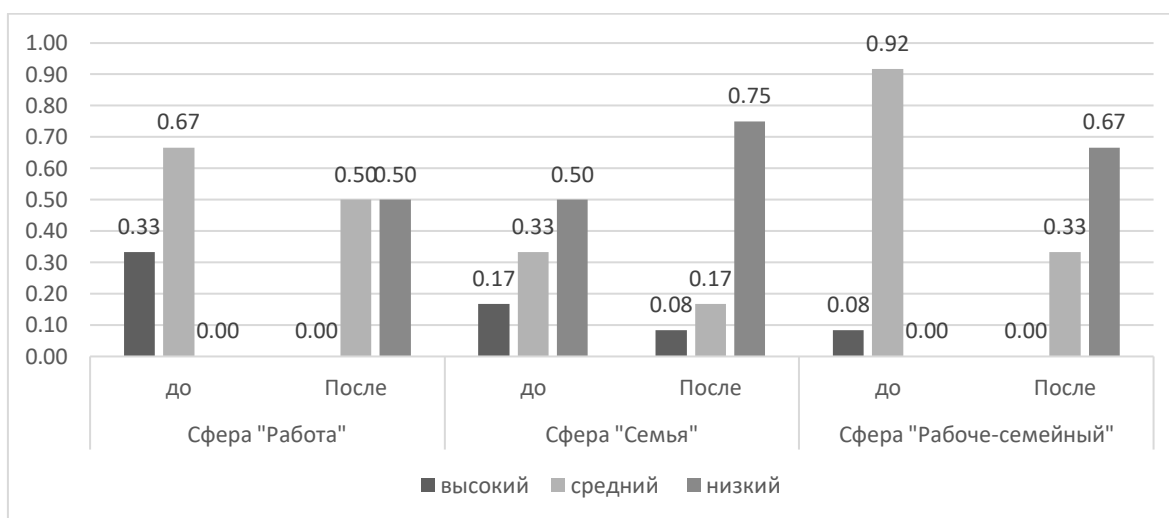


Рисунок 10 – Сравнительные результаты молодых женщин экспериментальной группы по методике «Диагностика внутриличностного гендерного ролевого конфликта» Г.В. Шакирова до и после формирующего эксперимента (в %)

Согласно полученным данным, мы отмечаем, что до формирующего эксперимента во всех сферах жизнедеятельности женщин доминировал низкий уровень гармонии, что является прямым индикатором ролевого конфликта. Респонденты испытывали значительные трудности в совмещении профессиональных и семейных обязанностей, что проявлялось в высоких показателях напряжения и стресса.

В сфере «Работа» до эксперимента ролевой конфликт проявлялся наиболее ярко: большинство респондентов (67%) демонстрировали низкий уровень эффективности, что может быть связано с постоянным вмешательством семейных проблем в сферу работы. После группового психологического консультирования наблюдается снижение ролевого конфликта: низкий уровень снижен до 0%, а показатели равномерно распределились между высоким и средним уровнем (по 50%). Это

свидетельствует о том, что респонденты приобрели навыки психологического переключения между ролями.

В сфере «Семья» до эксперимента также преобладал низкий уровень (53%), что указывало на обратную сторону конфликта — перенос рабочего стресса и усталости в домашние отношения, невозможность полноценно выполнять семейные роли. После эксперимента фиксируется наиболее значительный рост высокого уровня (с 8 до 75%). Такая динамика позволяет сделать вывод о снижении влияния рабочих ролей в семейную жизнь. Респонденты стали более присутствующими и эмоционально доступными для членов своих семей.

Наиболее показательной является сфера «Рабоче-семейный конфликт». Изначально здесь наблюдался самый высокий показатель низкого уровня (50%), что отражало саму суть проблемы — столкновение требований двух ключевых жизненных ролей женщин. После эксперимента высокий уровень гармонии продемонстрировали 92% респондентов. Это говорит о том, что формирующий эксперимент был наиболее эффективен именно в разрешении самого ролевого конфликта.

Респонденты в процессе консультирования освоили стратегии управления границами, тайм-менеджмента и перераспределения ресурсов, что позволило им улучшить показатели в каждой сфере по отдельности, и создать сбалансированную систему «работа-семья».

Далее представим результаты по методике «Исследование маскулинности-фемининности личности» С.Бем (рисунок 11).

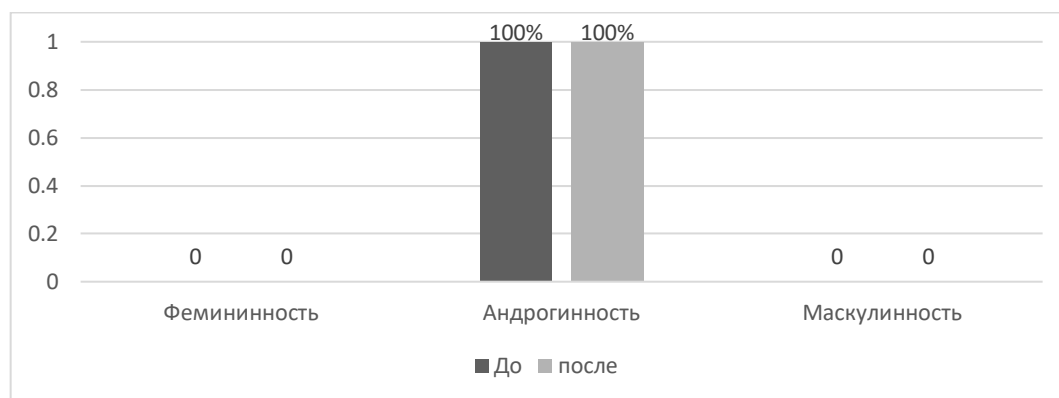


Рисунок 11 – Сравнительные результаты женщин экспериментальной группы по методике «Исследование маскулинности-фемининности личности» С. Бем до и после формирующего эксперимента (в %)

Результаты повторного среза показывают, что у всех молодых женщин, участвовавших в исследовании, и до, и после консультирования была выявлена андрогинная идентичность, что отражает важный процесс внутренней гармонизации и изменений в качестве этого типа личности.

Основной вывод, который следует из детального анализа, заключается в том, что общий тип идентичности («андрогинность») остался прежним, однако его внутреннее содержание заметно изменилось. Первоначальные данные показывали разброс показателей: у некоторых женщин были выражены маскулинные черты (например, у участницы №25: 0,322997), у других — фемининные (например, у участницы №28: -0,17227). Это говорит о том, что до консультирования андрогинность многих участниц могла быть внутренне противоречивой, что могло вызывать психологическое напряжение.

После проведения группового консультирования наблюдается четкая общая тенденция: показатели всех участниц стали ближе к нулевой отметке, которая означает идеальный баланс. Это особенно хорошо видно на примере респонденток с самыми высокими и самыми низкими начальными показателями.

Таким образом, диаграмма, показывающая 100% андрогинность, говорит не об отсутствии изменений, а об изменениях в качестве. Групповое консультирование помогло не изменить тип идентичности, а улучшить его внутреннюю структуру. Произошел переход от неустойчивого состояния к согласованному и сбалансированному. Участницы научились гибко использовать уже имеющиеся у них маскулинные и фемининные черты, придя к их устойчивому равновесию, что и характеризует зрелую андрогинную личность.

Далее переходим к рассмотрению результатов по опроснику «Семейные роли», автор модификации – А.В. Черников (рисунок 12).

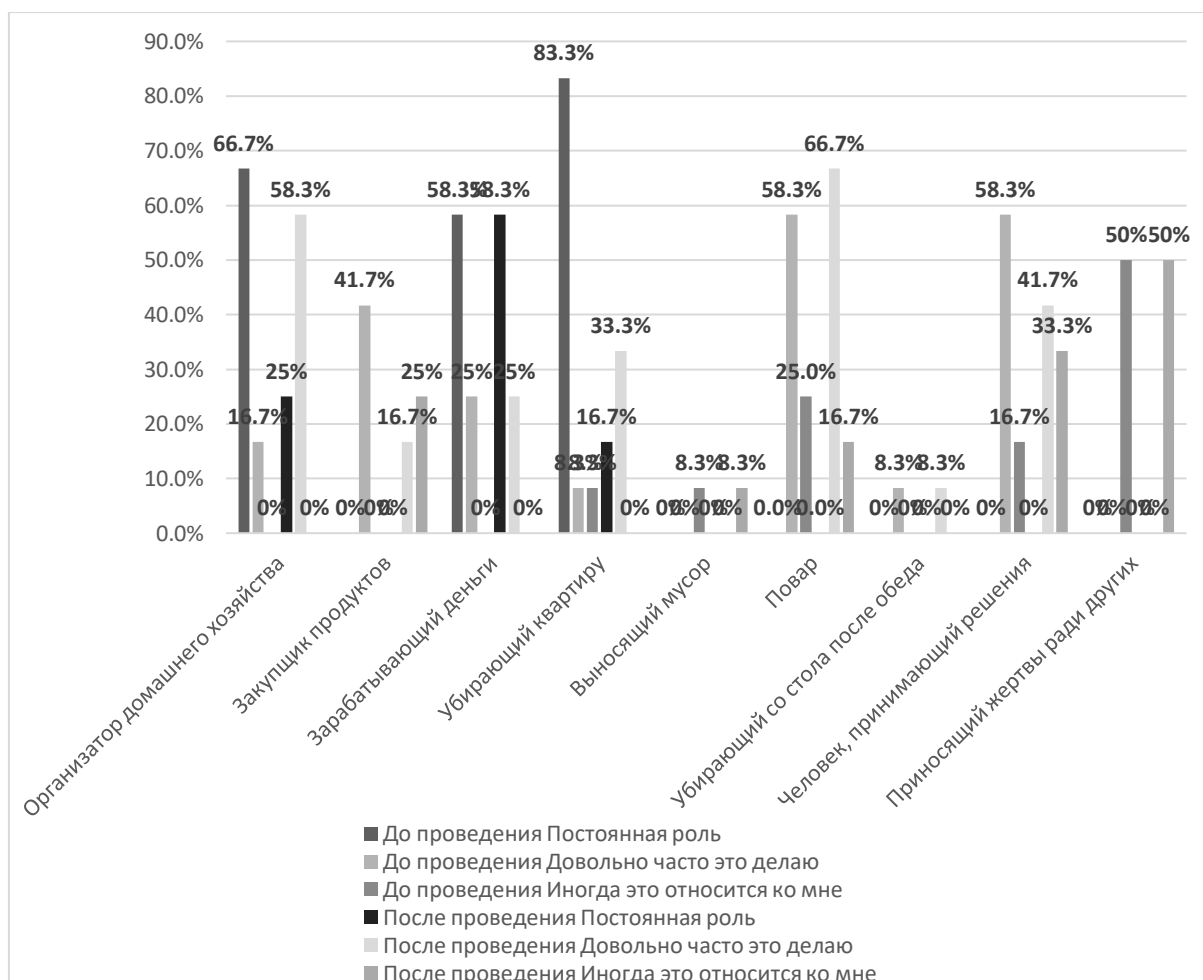


Рисунок 12 – Сравнительные результаты женщин экспериментальной группы по опроснику «Семейные роли», автор модификации – А.В. Черников до и после формирующего эксперимента (в %)

Результаты повторного среза среди женщин, с которыми было проведено групповое консультирование, показали значимые изменения в структуре бытовых ролей.

Наиболее заметным изменением стало повышение частоты встречаемости роли «организатор домашнего хозяйства» с 16,7% до 58,3%, а также роли «убирающий квартиру» с 8,3% до 33,3%. Одновременно с этим, роль «закупщик продуктов» стала проявляться лишь иногда (25%), что в комплексе указывает, что фокус сместился с оперативного управления, такого как ежедневные покупки и частая уборка, в сторону стратегического планирования и более справедливого распределения обязанностей в семье. Это отражает снижение микроменеджмента в ведении хозяйства.

При этом традиционные заботливые функции, связанные с питанием семьи, сохранили свою высокую значимость: роль «повар» несколько укрепилась (с 58,3% до 66,7%), а роль «убирающий со стола после обеда» осталась на прежнем уровне (8,3%), что подчеркивает продолжающуюся ответственность женщин за благополучие семьи в сфере питания и поддержания чистоты в ключевой зоне — кухне.

Проведенное групповое психологическое консультирование оказало комплексное позитивное влияние, которое проявилось в этой трансформации ролей. Прежде всего, оно способствовало формированию у женщин более активной лидерской позиции в семье. Резкий рост роли организатора свидетельствует о том, что участницы стали в большей степени брать на себя функции управления и делегирования, нежели просто выполнения рутинных задач. Это говорит о развитии навыков планирования и распределения ресурсов, что является признаком здорового семейного лидерства. Кроме того, консультирование помогло снизить ролевую перегрузку. Смещение таких обязанностей, как закупка продуктов и уборка, из категории постоянных в категорию периодических задач указывает на снижение операционной нагрузки. Этот результат стал следствием работы по

осознанию личных границ, развитию умения отказывать и перераспределять обязанности.

В итоге, произошла гармонизация семейных отношений через перераспределение ответственности. Полученные данные позволяют утверждать, что домашний труд начал восприниматься как общая ответственность всех членов семьи, а не как исключительная обязанность женщины.

Результаты исследования по методике исследования самооотношения (МИС) представлены на рисунке 13.

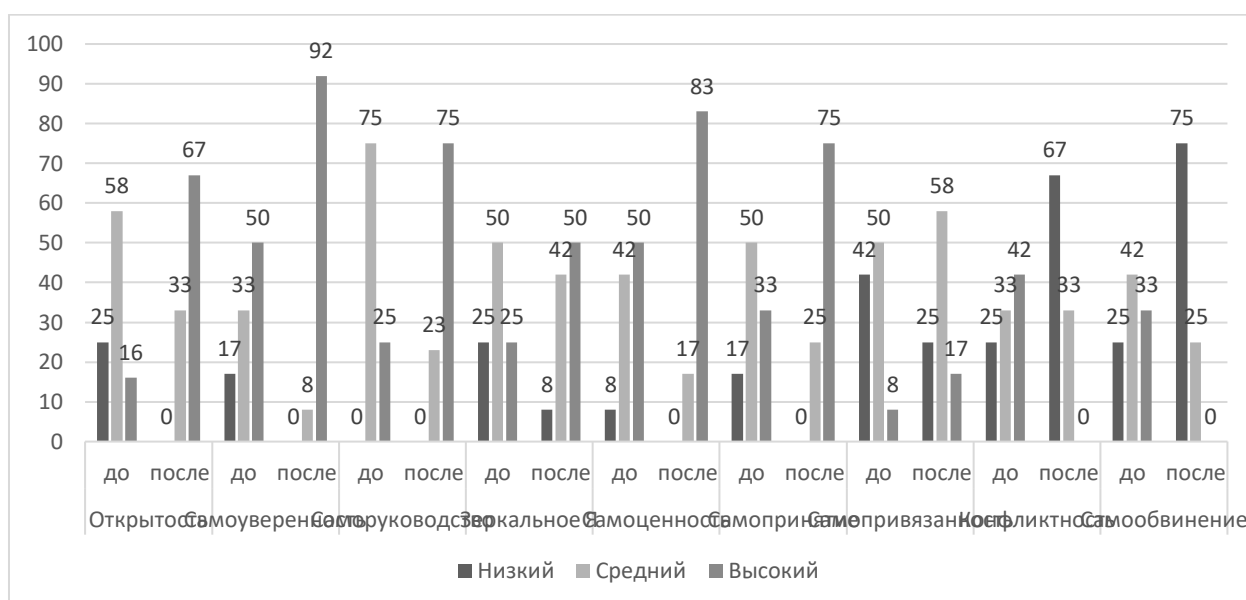


Рисунок 13 – Результаты женщин экспериментальной группы по методике исследования самооотношения (МИС) до и после формирующего эксперимента (в %)

Проведенное групповое психологическое консультирование оказало глубокое и комплексное воздействие на структуру самооотношения участников, что наглядно демонстрируется положительной динамикой по всем ключевым шкалам методики. Наиболее значительные изменения произошли в сфере самоуверенности, где показатель высокого уровня вырос с 50% до 92%, что свидетельствует о формировании устойчивой веры в

собственные силы и возможности. Параллельно наблюдается существенный рост самооценности - с 33% до 75%, отражающий усиление осознания собственной значимости и ценности личности как таковой.

Важным достижением стало укрепление саморукводства, где высокий уровень повысился с 25% до 75%, демонстрируя усиление чувства контроля над собственной жизнью и ответственности за принимаемые решения. Не менее значительные изменения произошли в сфере самопринятия - показатель вырос с 16% до 67%, что говорит о развитии более позитивного и безусловного отношения к себе. Особенно показательным является снижение внутренней конфликтности самоотношения с 58% до 32% и уменьшение склонности к самообвинению с 57% до 23%, что свидетельствует об успешном преодолении внутренних противоречий и критического отношения к собственной личности.

Достижению этих результатов способствовал комплексный подход в работе группового консультирования. Использование техник когнитивно-поведенческой терапии позволило участникам идентифицировать и трансформировать глубинные негативные установки о себе. Групповая рефлексия и содержательная обратная связь создали условия для пересмотра неадаптивных схем самовосприятия и формирования более реалистичного образа Я. Упражнения на принятие себя и развитие эмпатии к собственным недостаткам способствовали формированию более доброжелательного отношения к своей личности. Интеграция арт-терапевтических методов обеспечила доступ к глубинным переживаниям и их экологичную проработку. Создание безопасной поддерживающей среды группы позволило участникам рискнуть и изменить привычные паттерны самоотношения, апробируя новые способы самовосприятия.

Таким образом, групповое консультирование не только способствовало улучшению отдельных компонентов самоотношения, но и помогло сформировать более целостную, непротиворечивую и позитивную Я-концепцию, что создает прочный фундамент для дальнейшего личностного

роста и психологического благополучия участниц.

Результаты по методике «Шкала локуса ролевого конфликта» (П.П. Горностай) представлены на рисунке 14.

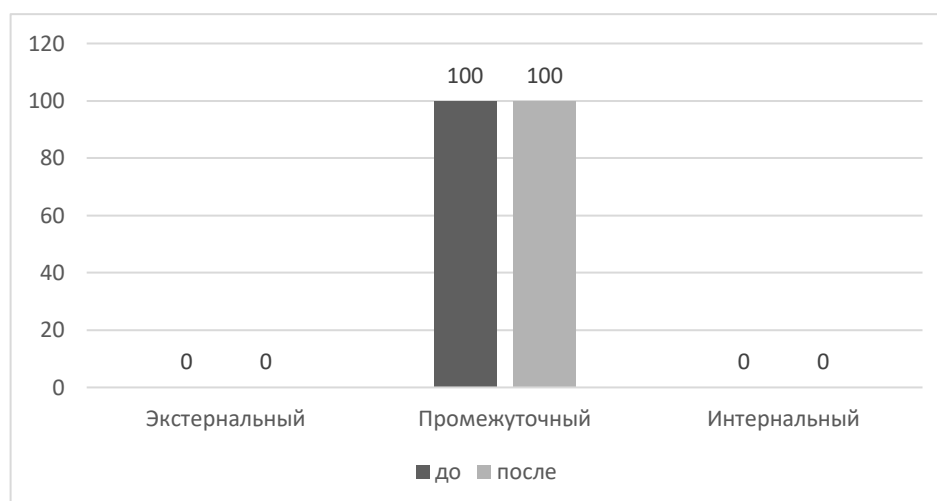


Рисунок 14 – Сравнительные результаты женщин экспериментальной группы по методике «Шкала локуса ролевого конфликта» П.П. Горностай до и после формирующего эксперимента (в %)

Проведенное групповое психологическое консультирование привело к значительным качественным изменениям в структуре локуса ролевого конфликта у женщин, что наглядно отражается в данных методики П.П. Горностая. Несмотря на то, что формальный тип локуса у всех респонденток остался промежуточным как до, так и после консультирования, содержательный анализ результатов демонстрирует важную положительную динамику.

У всех участниц произошло существенное снижение общего балла конфликтности. Это свидетельствует о значительном снижении интенсивности переживания ролевого конфликта в целом. Особенно важно отметить, что снижение происходило не только за счет уменьшения экстернальных показателей (внешней обвиняющей позиции), но и через снижение ригидных интернальных проявлений (чрезмерной самокритики и ответственности).

Качественный анализ соотношения интернальности и экстернальности показывает, что у большинства женщин произошло смещение в сторону более сбалансированного соотношения этих компонентов. Если до консультирования у многих отмечалось неравномерное распределение с преобладанием либо интернальности, либо экстернальности, то после работы соотношения стали более гармоничными, что отражает развитие более реалистичного восприятия распределения ответственности.

Участницы научились более реалистично оценивать, какие аспекты конфликта действительно находятся в зоне их контроля и ответственности, а какие обусловлены внешними обстоятельствами. Это позволило им снизить как тенденцию к самообвинению, так и склонность приписывать все причины конфликта внешним факторам.

Обобщая результаты всех методик, представлена диаграмма на рисунке 15.

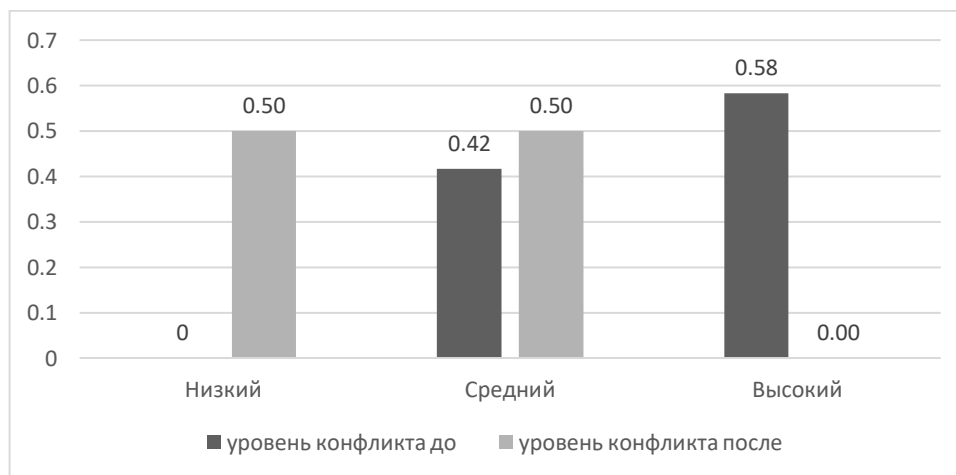


Рисунок 15 – Сравнительные результаты у молодых женщин экспериментальной группы по уровню ролевого конфликта до и после формирующего эксперимента (в %)

На основании итоговой диаграммы, представленной в исследовании, можно констатировать значительные положительные изменения в преодолении ролевого конфликта у молодых женщин после проведения

программы группового психологического консультирования. Значимым результатом является переход участниц из группы с высоким уровнем конфликта в категорию среднего уровня. При этом среди участниц до эксперимента не было низкого уровня ролевого конфликта, после консультирования данный уровень увеличился с 0 до 50%.

Качественный анализ полученных данных позволяет утверждать, что программа консультирования оказалась наиболее эффективной для женщин с изначально высоким уровнем ролевого конфликта, способствуя развитию у них навыков управления ролевыми противоречиями и повышению адаптационного потенциала.

Столь значимые результаты стали возможны благодаря комплексному подходу программы, которая сочетает когнитивно-поведенческие техники, арт-терапию, телесные практики и гештальт-подход, что позволяет работать с ролевым конфликтом на разных уровнях - когнитивном, эмоциональном и поведенческом.

Поэтапность работы, выстроенная от первичного осознания ролей через методику «Колесо жизненного баланса» до интеграции различных аспектов личности через технику «Дерево жизни», обеспечила системное изменение самоотношения участниц.

Важным фактором успеха стало применение техник целеполагания и планирования, таких как «Матрица Эйзенхауэра» и «Мой план сохранения баланса», которые сформировали у участниц практические навыки управления личными ресурсами. Создание безопасного группового пространства способствовало установлению отношений доверия и взаимной поддержки, что оказалось особенно значимо для женщин без предыдущего терапевтического опыта. Работа с концепцией «истинного Я» и «фальшивого Я» позволила участницам пересмотреть свое отношение к социальным ролям, отделив личностную идентичность от выполняемых функций.

Особого внимания заслуживает динамика изменений в контексте возрастных особенностей участниц. Молодые женщины, находящиеся на

этапе активного формирования профессиональной и семейной идентичности, продемонстрировали высокую восприимчивость к предлагаемым техникам и методам работы. Разработанная программа доказала свою эффективность в работе с данной категорией клиентов и может быть рекомендована для широкого применения в консультативной практике. Полученные результаты открывают перспективы для дальнейшего исследования возможностей группового консультирования в работе с ролевыми конфликтами у различных социальных и возрастных групп.

Для статистической проверки различий между уровнем ролевого конфликта у молодых женщин до и после формирующего эксперимента нами был применён Т-критерий Вилкоксона. Между уровневыми характеристиками до и после проведения формирующего эксперимента выявлены различия. Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: 97-99%. Показатели после формирующего эксперимента превышают значения показателей до формирующего эксперимента.

Таким образом, различия между уровнями ролевого конфликта у молодых женщин до и после проведения эксперимента являются статистически значимыми с вероятностью 97% (сфера «Семья»), 98% (сфера «Работа», рабоче-семейный конфликт, шкала локуса ролевого конфликта, шкала «Открытость», шкала «Зеркальное Я», шкала «Самопринятие», шкала «Конфликтность», шкала «Самообвинение»), 99% (шкала «Самоуверенность», шкала «Саморуководство»).

Итак, рассмотрение результатов количественного и качественного анализа, данных статистической обработки данных показывает, что полученные на констатирующем срезе данные претерпели значимые изменения после проведения формирующего эксперимента. Иначе говоря, повторная диагностика выявила положительную динамику в снижении уровня ролевого конфликта у молодых женщин. Мы экспериментально подтвердили, что групповое консультирование является эффективным средством снижения уровня ролевого конфликта у молодых женщин.

Выводы по Главе 2

Опираясь на результаты исследования можно сделать следующие выводы.

1. Для женщин с экстернальным типом ролевого конфликта характерны средний уровень конфликтности в сфере «работа», «семья», рабоче-семейный конфликт. Характерна андрогинность. Характерна в качестве постоянной роли организатор домашнего хозяйства. Характерны средний уровень по шкалам «Открытость», «Самоуверенность», «Саморуководство», «Зеркальное Я», «Самопривязанность», «Конфликтность», «Самообвинение». Высокий уровень по шкалам «Самоценность», «Самопринятие».

2. Для женщин с промежуточным типом ролевого конфликта характерны средний уровень конфликтности в сфере «работа», «семья», рабоче-семейный конфликт. Характерна андрогинность. Характерна в качестве постоянной роли организатор домашнего хозяйства. Характерны средний уровень по шкалам «Открытость», «Самоуверенность», «Саморуководство», «Зеркальное Я», «Самопривязанность», «Конфликтность», «Самообвинение». Высокий уровень по шкалам «Самоценность», «Самопринятие».

3. Для женщин с интернальным типом ролевого конфликта характерны средний уровень конфликтности в сфере «работа», «семья», рабоче-семейный конфликт. Характерна андрогинность. Характерна в качестве постоянной роли организатор домашнего хозяйства. Характерны средний уровень по шкалам «Открытость», «Самоуверенность», «Саморуководство», «Зеркальное Я», «Самопривязанность», «Конфликтность», «Самообвинение». Высокий уровень по шкалам «Самоценность», «Самопринятие».

4. По результатам корреляционного анализа благополучие женщины в семье зависит от качества и успешности в работе, плодотворная

рабочая деятельность оказывает положительное влияние на самооценку, конфликтные ситуации в семье формируют бытовые, финансовые и личностные противоречия, андрогинность может негативно влиять на взаимодействие с другими людьми (низкий уровень открытости, высокий уровень агрессии, низкий уровень результативности работы), процессы внутренней регуляции зависят от уровня открытости людям, способность защищать свои взгляды на жизнь, выстраивать гармоничные отношения зависят от уровня взаимодействия с обществом, собственное чувство значимости зависит от уверенности в своих силах, большая степень контроля за своим поведением может приводить к меньшему чувству вины за события в жизни, чрезмерные рабочие нагрузки могут негативно сказываться на организацию процессов жизни, вера в себя и принятие своих личностных качеств может мешать развитию личности.

5. Для организации и проведения формирующего эксперимента были выбраны 12 женщин в возрасте от 28 до 37 лет со средним и высоким уровнем ролевого конфликта, которые выразили желание в участии в групповых консультациях.

Использовались методы из когнитивно-поведенческой психотерапии – выяснение причин непринятия себя, своих внутренних убеждений; из методов расслабления тела и мышления (телесная терапия) – поиск внутренних ресурсов для преодоления психологических проблем; методы из гештальт-терапии, также активно использовались методы арт-терапии.

6. В результате формирующего эксперимента в сфере «Работа» показатели равномерно распределились между высоким и средним уровнем (по 50%), в сфере «Семья» фиксируется наиболее значительный рост высокого уровня (с 8 до 75%), в сфере «Рабоче-семейный конфликт» высокий уровень гармонии продемонстрировали 92% респондентов. Общий тип идентичности («андрогинность») остался прежним, однако его внутреннее содержание заметно изменилось. Наиболее заметным изменением стало повышение частоты встречаемости роли «организатор домашнего хозяйства»

с 16,7% до 58,3%, а также роли «убирающий квартиру» с 8,3% до 33,3%. Одновременно с этим, роль «закупщик продуктов» стала проявляться лишь иногда (25%). При этом традиционные заботливые функции, связанные с питанием семьи, сохранили свою высокую значимость: роль «повар» несколько укрепилась (с 58,3% до 66,7%), а роль «убирающий со стола после обеда» осталась на прежнем уровне (8,3%), что подчеркивает продолжающуюся ответственность женщин за благополучие семьи в сфере питания и поддержания чистоты в ключевой зоне — кухне. Наиболее значительные изменения произошли в сфере самоуверенности, где показатель высокого уровня вырос с 50% до 92%, параллельно наблюдается существенный рост самооценности - с 33% до 75%. Важным достижением стало укрепление саморуководства, где высокий уровень повысился с 25% до 75%. Не менее значительные изменения произошли в сфере самопринятия - показатель вырос с 16% до 67%. Особенно показательным является снижение внутренней конфликтности самоотношения с 58% до 32% и уменьшение склонности к самообвинению с 57% до 23%.

7. Для статистической проверки различий между уровнем ролевого конфликта у молодых женщин до и после формирующего эксперимента нами был применён Т-критерий Вилкоксона. Между уровневыми характеристиками до и после проведения формирующего эксперимента выявлены различия. Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: 97-99%. Показатели после формирующего эксперимента превышают значения показателей до формирующего эксперимента. Таким образом, различия между уровнями ролевого конфликта у молодых женщин до и после проведения эксперимента являются статистически значимыми с вероятностью 97% (сфера «Семья»), 98% (сфера «Работа», рабоче-семейный конфликт, шкала локуса ролевого конфликта, шкала «Открытость», шкала «Зеркальное Я», шкала «Самопринятие», шкала «Конфликтность», шкала «Самообвинение»), 99% (шкала «Самоуверенность», шкала «Саморуководство»).

8. Опираясь на полученные результаты, можно заключить, что внедренная нами программа группового консультирования женщин действительно способна разрешить ролевой конфликт у женщин, что и подтверждает гипотезу нашего исследования.

Заключение

Актуальность исследования ролевого конфликта молодой женщины обусловлена глубокими социально-экономическими и культурными трансформациями современного общества, которые привели к пересмотру традиционных гендерных моделей. Сегодня женщины одновременно стремятся к профессиональной самореализации, активной общественной жизни и созданию семьи, что порождает интенсивное давление из-за необходимости соответствовать противоречивым ожиданиям: быть успешной карьеристкой, образцовой матерью, привлекательной партнершей и социально активной личностью.

В рамках проведенного теоретического исследования рассмотрены подходы к понятию ролевого конфликта, его структуре, была изучена специфика ролевого конфликта у молодых женщин и рассмотрены возможности группового психологического консультирования для преодоления ролевого конфликта у молодых женщин. Проведенный теоретический анализ позволяет сделать следующие выводы.

Ролевой конфликт относится к понятию внутриличностного конфликта (Г.М. Андреева, И.С. Кон, Р. Линтон, Д. Майерс, Т. Парсонс). Ролевой конфликт вызывается различными психологическими факторами внутреннего мира личности: несовместимыми потребностями, интересами, желаниями, чувствами, ценностями, мотивами и т.п. (З. Фрейд, К. Юнг).

Понятие ролевого конфликта О.А. Гаврилица определяет как внутренние отрицательные мысли, которые могут быть на почве негативной оценки себя и своих умений эффективно совмещать различные социальные роли. Социальные роли в свою очередь могут предъявлять противоположные требования. Как следствие конфликты между ролями могут вызвать стресс и затруднения для человека.

Групповое консультирование – это метод психологической помощи, который проводится в группе людей, имеющих схожие проблемы или

переживания. Преимуществами являются мощь и безопасность, терапевтическая сила группы.

Групповая работа предполагает решение следующих проблем у молодых женщин: чувство вины, неудовлетворенность между своими профессиональными и личными целями, неудовлетворенность, связанная с боязнью успеха, неудовлетворенность, связанная с совмещением многих ролей (супруга, мать, коллега и др.), тревожность и стресс, конфликт между женскими и мужскими качествами, сложности в распределении домашних обязанностей. Возможно применение таких психологических методов как гештальт-терапия, психодрама, карьерный коучинг, когнитивно-поведенческая терапия, семейная терапия, гендерный подход, самоанализ, самонаблюдение.

Формирующий эксперимент включал в себя реализацию программы группового консультирования, которая включала в себя 8 встреч.

Программа консультаций, направленная на преодоление ролевого конфликта, была проведена в интегративном подходе: использовались техники из когнитивно-поведенческой терапии, арт-терапии, гештальт-терапии и телесной терапии.

Использование статистического критерия Т-критерия Вилкоксона после реализации программы психологического консультирования по проблеме ролевого конфликта у молодых женщин, позволил получить статистически значимые различия по всем компонентам ролевого конфликта: эмоциональные, когнитивные и поведенческие.

Анализ работы позволяет определить её теоретическую и практическую значимость.

Теоретическая значимость исследования: полученные данные позволяют расширить и углубить представления о сущности ролевого конфликта у молодых женщин; установлены возможности группового психологического консультирования в преодолении ролевого конфликта у молодых женщин.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты и разработанная программа психологического консультирования могут быть использованы в работе психологов.

Список используемых источников

1. Абрамова Г.С. «Психологическое консультирование: теория и практика»: учебное пособие для вузов и ссузов, Москва: Прометей, 2018.
2. Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: учеб. пособие для вузов, 2002. – 235 с.
3. Андреева, Г.М. Психология социального познания. Учебное пособие / Г.М. Андреева. - М.: Аспект-пресс, 2009. - 290 с.
4. Андронова О.Е. Особенности самосознания работающей и неработающей женщины // Вестн. Том. гос. ун-та, 2008. – № 308. – С. 141 - 143.
5. Абульханова-Славская К.А., Гордиенко Е.В. Представления личности об отношении к ней значимых других // Психологический журнал. - 2012. - №5. - С. 38-46.
6. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - СПб.: Питер, 2012. - 288 с.
7. Анцыферова, Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита Психологический журнал. - 1994.- №1. - С. 3-18.
8. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учеб. пособие для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. 2-е изд. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 591 с.
9. Анцыферова, Л.И. Психологическое учение о человеке: теория Б.Г. Ананьева, зарубежные концепции, актуальные проблемы / Психологический журнал. - 2011. - № 1. - С. 3-15.
10. Белецкая А.А., Каримова Н.М. Изучение психологических особенностей работающих и неработающих женщин // Вестник КРСУ, 2016. – Том 16. – № 12. – С. 154 - 157.
11. Белухин, Д.А. Становление профессионала и рождение профессионализма. Учебное пособие. - М.: Московский психолого-социальный институт, 2006. - 128 с.

12. Березовская Р.А. Психология XXI века (Материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых). – Санкт-Петербург., 2012. – 400 с.
13. Берн Ш. Гендерная психология. - М.: Прайм-Еврознак, 2004. – 376 с.
14. Бодров В.А. Когнитивные процессы и психологический стресс // Психологический журнал. 2010. Том 17. №4.
15. Бодров В.А. Информационный стресс. - М.: ПЕР СЭ, 2011. - 352 с.
.Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. "COPING STRESS" и теоретические подходы к его изучению. Часть 1 // Психологический журнал. 2006.-Январь.-С. 122-134.
16. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Процессы и ресурсы преодоления стресса. Часть 2 // Психологический журнал. - 2006. - Февраль. - С. 113-124.
17. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! - М., 1989. - 190 с.
18. Бубер, М. Проблемы человека [Текст] / Мартин Бубер // Между человеком и человеком. - СПб.: Питер, 2009. - С. 158-232.
19. Бучацкая М.В. Психологическое благополучие работающих женщин: дис. канд. психол. наук : 19.00.01. – М., 2006. – 101 с.
20. Васильев А.С. О психологической природе внутриличностного конфликта / А. С. Васильев [Текст] // Мир науки, культуры и образования. — 2010. —№ 4 (23). — С. 207–211.
21. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. - М.: Издательство Московского университета, 1984.
22. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 240 с.
23. Выготский, Л.С. Педагогическая психология / Л.С. Выготский. - М.: Пресс, 2008. - 546 с.
24. Гаврилица О.А. Ролевой конфликт работающей женщины: Дис.... канд. психол. наук. - М., 2011. - 176 с.
25. Горноста́й, П.П. «Диагностика и коррекция ролевых конфликтов» //

Журнал практического психолога, 1999, №1. – С. 32-36.

26. Гречихин В.Г. Проблемы образа жизни современных женщин. Историческая и социально-образовательная мысль. – 2017. – Том 9. № 5/2. – С. 2-5.

27. Гительмахер Р.Б. Рабочий и мастер (социально-психологический аспект). -М., 1989.

28. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. - СПб.: Питер, 2007. - 464 с.

29. Данилова, Е. А. «Особенности внутриличностных конфликтов у женщин с разным уровнем самооценки» // Статья в сборнике трудов конференции. — Ереван, Российско-Армянский университет, 2020. — С. 215–222.

30. Демина Л.Д., Ральникова И.А. Психическое здоровье и защитные механизмы личности: Учебное пособие. - Изд-во Алтайского государственного университета. 2011. - 123 с.

31. Джидарьян И.А. Удовлетворенность жизнью и выбор стратегий поведения в трудных жизненных ситуациях // Психологическое обозрение. - 1997.- №2. - С. 37-41.

32. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2012. - 720 с.

33. Дмитриев А.В. Конфликтология: Учебное пособие. М.: Гардарики, 2011. - 320 с. 19.

34. Дьяконов Г.В. О диалогическом исследовании конфликта // Бюллетень клуба конфликтологов №1, г. Красноярск, 1991г. – 253 с.

35. Елизаров А.Н. Семья и карьера женщины: Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Женщина и карьера». М., 2004. – 225 с.

36. Ерина С.И. Социально-психологические особенности личности и деятельности руководителя в кризисных условиях // Психология субъекта профессиональной деятельности: Сб. научных трудов / Под ред. А.В. Брушлинского, А.В. Карпова; Институт психологии РАН Москва. -

Ярославль, 2012.-С. 222-230.

37. Ерина С.И., Конева Е.В. Общение в организациях: Учебное пособие. - Ярославль, 2012. - 112 с.

38. Ерина С.И., Курочкин Н.И., Шарапов Е.П. Социологические и психологические аспекты интересов и досуга школьников: Учеб. пособие. Ярославль, 1992. - 81 с.

39. Ерина С.И., Филичева А.А. Возможности использования активных методов обучения в работе с руководителями первичного звена управления // Высшая школа на современном этапе: преподавание и обучение: Материалы международной конференции 26-28 мая 2004 года./ ЯГПУ им. К.Д. Ушинского - Ярославль, 2004. - С. 100-104.

40. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. - 2012. - №4. - С. 51-59.

41. Забродин Ю.М. «Психологическое консультирование»: учебное пособие. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 245 с.

42. Зайцев, А.К. Социальный конфликт / А.К. Зайцев. - Изд. 2-е. - М.: Academia, 2007. - 464 с.

43. Каримова Г.Р. Мотивационные составляющие управленческой деятельности госслужащих // Социальная психология: Практика. Теория. Эксперимент. Практика. Т. 2 / под ред. В.В. Козлова. - Ярославль, 2011. - С. 22-24.

44. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие.- М.: Гардарики, 2010.-584 с.

45. Карпов А.В. Предпосылки и перспективы трансформационной концепции менеджмента // Социальная психология. Практика. Теория. Эксперимент. Практика. Т. 2 / под ред. В.В. Козлова. - Ярославль, 2011. - С. 27-41.

46. Кашапов М.М. «Основы конфликтологии»: учебное пособие. – Ярославль: ЯрГУ, 2006. – 323 с.

47. Киселёва, Е.Н. «Практическое руководство по созданию

- психологических программ» // Е. Н. Киселёва, О. В. Ермаченкова, Э.Г. Пудж, А.Ф. Кузнецова, Л. Н. Горягина. — М.: Русайнс, 2023. — 224 с.
48. Клёцина И.С. Аналитические подходы к определению причин гендерных конфликтов и путей их преодоления // Сборник материалов Всероссийского семинара «Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход». – Краснодар, 2007. – С. 30-45.
49. Клиническая психология. Учебник для вузов. 5-е изд. [Текст] / Под ред. Б.Д. Карвасарского. – СПб.: Питер, 2023. –896 с.
50. Кочюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия. — М.: Академический Проект, 2022. – 421 с.
51. Крюкова Т.Л. Кому и когда нужен «Копинг»: роль совладания в социальном поведении // Социальная психология. Практика. Теория. Эксперимент. Практика. Т. 2 / под ред. В.В. Козлова. - Ярославль, 2011. - С. 118-120.
52. Крюкова Т.Л. Возрастные и кросскультурные различия в стратегиях совладающего поведения // Психологический журнал. - 2005. - №2. - С. 2-15.
53. Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1967. – 174 с.
54. Кулагина Н.В. Внутриличностный гендерный конфликт профессиональной роли у работающих мужчин и женщин: состояние проблемы и некоторые пути её решения / Н. В. Кулагина [Текст] // Психолог, 2013. — № 2. — С.138-228.
55. Кулагина Н. В. «Рольевой конфликт в деятельности женщин-педагогов и его влияние на мотивацию к работе и удовлетворённость ею» // Научно-методический электронный журнал «Концепт», 2013. – Т. 3. – С. 2936–2940.
56. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. - СПб.: Питер, 2012. - 544 с.
57. Левитов Н.Д. Фрустрация как один из видов психических состояний // Вопросы психологии. - 1967. №6. - С. 120-129. .Левитов Н.Д. Теория ролей в психологии // Вопросы психологии 1969. №6. С. 150-158.

58. Леонова А.В., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия. - М.: Радикс, 1995.-443 с.
59. Лобанова, Н.Е. «Психологическая характеристика внутриличностного конфликта» // Инженерные технологии и системы. — Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва», 2011 г. — №2. — С. 51–53.
60. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 2010.-350 с.
61. Мак-Вильямс Н. Психоаналитическая диагностика: Понимание структуры личности в клиническом процессе / Пер. с англ. - М.: Класс, 2012. - 480 с.
62. Маркова Е.В. Структурная организация личностных характеристик субъекта управленческой деятельности / Под ред. В.А. Барабанщикова, А.В. Карпова. Вып. 2. Москва; Ярославль, 2002. - С. 148-163.
63. Мастенбрук В. Властные отношения в организации: проблемы и интервенции // Социальный конфликт: Научно-практический журнал. 2010. 1 (9) - С. 28-38.
64. Немов, Р.С. Психологический словарь / Р.С. Немов. — М. : Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2007 — 560 с.
65. Орёл В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Журнал практической психологии и психоанализа. - 2012. - №3. .
66. Панкратов А.В. Субъектность и мифологизированность обобщений практического мышления // Субъект и объект практического мышления: Монография / Под ред. А.В. Карпова, Ю.К. Корнилова. - Ярославль: Ремдер, 2004.-Глава 12. С. 258-289.
67. Пачколина А.В. «Проблема ролевого внутриличностного конфликта работающей женщины» // Психолог, 2022. – №3. – С. 60–67.

68. Пезешкиан Н. Позитивная семейная психотерапия: семья как терапевт. - М., 1993. .Социальные технологии урегулирования конфликтов: Учеб. пособие / Под ред. А.Б. Белинской.-М.: Прометей, 2011.-212 с.
69. Психологическое консультирование: / Е.П. Кораблина, И.А. Акиндинова, А.А. Баканова, А.М. Родина; под редакцией Е.П. Кораблиной. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 386 с.
70. Ромашова Л.О., Серeda Е.М. Семья и карьера в жизни современной российской женщины // Научные труды Московского гуманитарного университета. – 2017. – № 5. – С. 13-18.
71. Римская Т.Г., Мироненко Т.И. Использование метода групповой работы в психотерапии женщин с ролевым конфликтом // Инновационные проекты и программы в образовании. — 2015. — № 1.
72. Субботина Л.Ю., Юркова М.В. Роль психологических защит в структуре личности // Психология субъекта профессиональной деятельности: Сб. научных трудов / Под ред. А.В. Брушлинского, А.В. Карпова. Институт психологии РАН. - Москва; Ярославль, 2012. - 288 с. .
73. Субботина Л.Ю. Психологическая защита в структуре личности // Под ред. В.А. Барабанщикова, А.В. Карпова. Вып. 2. - Москва; Ярославль, 2002. - С. 175-195.
74. Турецкая Г.В. Деловая активность женщин и семья / Социология семьи. Тендерные исследования. – М., 2004. – 298 с.
75. Хорни, К. Наши внутренние конфликты / К. Хорни. - М.: Академический проект. - 2007. - 224 с. 32 . Хрестоматия по конфликтологии / Под ред. Н.И. Леонова. - М.: ВЛАДОС, 2007. - 492 с.
76. Хухлаева, О.В., Хухлаев О.Е. «Групповое психологическое консультирование». Москва: Издательство Юрайт, 2020.
77. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности [Текст]: перевод. — СПб.: Питер, 2021. — 608с.
78. Шакирова, Г.Ф. Особенности внутриличностного гендерного ролевого

конфликта у мужчин и женщин в условиях современного общества / Г.Ф. Шакирова // Дисс. канд. психол. наук. — Казань, 2011. — 178 с.

79. Шиловская В.И. Работа или семья: социально-психологические факторы совладения женщин с жизненными стрессами // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. – Социокинетика. 2010. – Т. 16. – № 1.

80. Якиманская, И.С. Психологическое консультирование. Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2015. – 384 с.

81. Kaldaseva A.M. Role conflict of the working woman in modern society. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.wecmelive.com/open-access/the-role-conflict-among-working-women-a-sociological-study-with-reference-to-ranikhet-tehsil> (дата обращения 30.06.2025).

82. Pachkolina A.V. The Role Conflict of a Working Woman: Theoretical Overview. [Электронный ресурс]. URL: https://www.elibrary.ru/ip_restricted.asp?rpage=https%3A%2F%2Fwww%2Eelibrary%2Eru%2Fitem%2Easp%3Fid%3D45830355 (дата обращения 20.07.2025).

Приложение А

Таблица 1 – Сводные значения по методике «Диагностика внутриличностного гендерного ролевого конфликта» (Г.В. Шакирова)

№ п/п	Имя	Возраст	Сферы жизни		
			Работа	Семья	Рабоче-семейный
1	М.	28	28	13	52
2	И.	28	21	10	40
3	Д.	27	30	14	45
4	К.	31	21	8	45
5	У.	27	25	6	39
6	А.	32	38	10	54
7	М.	40	26	10	46
8	Ю.	35	24	13	40
9	Т.	38	38	11	66
10	В.	30	41	10	44
11	Т.	28	30	9	46
12	Ю.	35	27	8	50
13	В.	36	40	14	53
14	Я.	31	36	11	43
15	И.	33	34	11	47
16	А.	27	47	13	77
17	О.	27	36	15	40
18	П.	29	39	17	51
19	Е.	44	26	18	46
20	К.	31	35	17	53
21	Е.	27	28	11	39
22	И.	29	32	7	65
23	Ю.	33	26	12	42
24	Т.	44	28	12	54
25	А.	24	26	11	46
26	Е.	38	36	21	61
27	А.	28	30	15	54
28	В.	27	28	13	60
29	Е.	29	31	13	49
30	Д.	26	35	16	54
31	Т.	42	46	9	53
32	Н.	31	25	9	44
33	В.	28	38	14	52
34	М.	31	30	8	54
35	Н.	33	29	14	60
36	К.	35	29	11	47
37	А.	29	27	11	46
38	А.	29	19	8	40
39	А.	29	42	15	37

Окончание таблицы 1

40	Д.	27	33	11	54
41	К.	35	23	8	35

Приложение А

Таблица 2 – Сводные значения по методике С. Бем. Исследование маскулинности-фемининности личности

№ п/п	Имя	Возраст	Значения
1	М.	28	0
2	И.	28	-0,02153
3	Д.	27	0
4	К.	31	-0,10767
5	У.	27	0,236865
6	А.	32	-0,02153
7	М.	40	0,215332
8	Ю.	35	0,279931
9	Т.	38	0,086133
10	В.	30	0,236865
11	Т.	28	0,236865
12	Ю.	35	0,086133
13	В.	36	0,107666
14	Я.	31	0,086133
15	И.	33	0,129199
16	А.	27	-0,02153
17	О.	27	0,193798
18	П.	29	0,129199
19	Е.	44	0,064599
20	К.	31	-0,1292
21	Е.	27	0,086133
22	И.	29	0,107666
23	Ю.	33	-0,02153
24	Т.	44	0,064599
25	А.	24	0,322997
26	Е.	38	0,086133
27	А.	28	0,064599
28	В.	27	-0,17227
29	Е.	29	0,021533
30	Д.	26	0,021533
31	Т.	42	0
32	Н.	31	-0,10767
33	В.	28	0,258398
34	М.	31	0,021533
35	Н.	33	0
36	К.	35	0,236865
37	А.	29	0,021533
38	А.	29	0,107666
39	А.	29	-0,02153
40	Д.	27	-0,02153
41	К.	35	0,107666

Приложение А

Таблица 3 – Сводная таблица по опроснику «Семейные роли», автор модификации – А.В. Черников

№ п/п	Ролевая структура семьи	Уровни		
		Постоянная роль (кол-во выборов)	Довольно часто это делаю (кол-во выборов)	Иногда это относится ко мне (выборов)
1	Организатор домашнего хозяйства	26	2	0
2	Закупщик продуктов	0	5	0
3	Зарабатывающий деньги	4	3	3
4	Его превосходительство плохой исполнитель всех своих обязанностей	1	0	0
5	Убирающий квартиру	4	1	1
6	Вносящий мусор	0	0	1
7	Повар	2	8	4
8	Убирающий со стола после обеда	1	1	0
9	Организатор праздников и развлечений	1	3	2
10	Человек, принимающий решения	1	9	4
11	Починяющий сломанное	0	1	0
12	Буфер, посредник в конфликте	0	3	2
13	Любитель поболеть	0	0	3
14	Сторонник строгой дисциплины	0	3	1
15	Главный обвинитель	1	0	0
16	Утешающий обиженных	0	0	3
17	Создающий другим неприятности	0	0	1
18	Приносящий жертвы ради других	0	0	6
19	Семейный вулкан	0	0	1
20	Затаивший обиду	0	0	3
21	Шутник	1	0	6

Приложение А

Таблица 4 – Сводные значения по методике исследования самоотношения (МИС)

№ п/п	Имя	Возраст	Шкалы								
			Откры- тость	Само- уверен- ность	Само-руко- водство	Зер- каль- ное Я	Само- цен-ность	Само- приня- тие	Само- привязан- ность	Конфликт- ность	Само- обвинение
1	М.	28	7	11	6	4	12	8	9	5	4
2	И.	28	10	13	10	10	13	9	7	0	0
3	Д.	27	5	12	8	6	12	10	7	1	2
4	К.	31	8	11	10	5	7	8	7	6	2
5	У.	27	7	11	11	8	14	9	10	2	0
6	А.	32	7	13	9	6	11	11	9	10	8
7	М.	40	8	10	10	8	12	10	8	7	3
8	Ю.	35	5	6	7	4	6	11	5	10	8
9	Т.	38	8	14	8	8	12	10	8	8	2
10	В.	30	9	5	6	1	7	7	5	10	10
11	Т.	28	5	10	9	9	10	11	7	9	2
12	Ю.	35	5	13	9	6	10	12	11	5	5
13	В.	36	5	12	7	6	13	11	8	5	5
14	Я.	31	4	12	8	8	11	11	4	5	4
15	И.	33	5	14	9	6	12	12	8	9	6
16	А.	27	7	12	7	6	9	7	3	4	6
17	О.	27	6	9	4	4	10	7	7	2	3
18	П.	29	4	9	7	9	14	11	8	5	4
19	Е.	44	4	8	5	6	7	7	3	6	1
20	К.	31	6	10	7	6	11	8	4	6	6
21	Е.	27	7	10	9	6	11	11	9	1	0
22	И.	29	6	11	4	5	11	8	5	5	2
23	Ю.	33	9	13	11	10	11	9	9	2	1
24	Т.	44	8	10	6	10	11	10	8	2	0
25	А.	24	3	6	6	8	10	9	5	14	9

Окончание таблицы 4

26	Е.	38	7	11	10	8	13	11	7	2	1
27	А.	28	7	11	7	9	10	10	5	8	2
28	В.	27	6	12	6	7	11	9	4	3	3
29	Е.	29	6	14	8	6	11	9	8	3	2
30	Д.	26	7	13	8	8	14	11	5	6	3
31	Т.	42	10	13	12	9	9	7	11	5	1
32	Н.	31	9	13	9	6	12	10	6	1	2
33	В.	28	8	11	7	8	11	10	8	2	2
34	М.	31	10	14	10	9	12	8	7	6	4
35	Н.	33	5	12	7	4	9	10	5	9	6
36	К.	35	5	10	4	9	6	6	2	6	4
37	А.	29	7	11	5	9	8	11	6	5	3
38	А.	29	9	11	10	9	10	10	8	2	0
39	А.	29	4	11	6	4	11	10	8	1	4
40	Д.	27	9	9	6	3	11	6	8	4	5
41	К.	35	7	12	8	7	11	7	4	0	1

Приложение А

Таблица 5 – Сводные значения по методике «Шкала локуса ролевого конфликта» (П.П. Горностай)

№ п/п	Имя	Возраст	Значения
1	М.	28	12
2	И.	28	18
3	Д.	27	6
4	К.	31	17
5	У.	27	15
6	А.	32	8
7	М.	40	11
8	Ю.	35	18
9	Т.	38	7
10	В.	30	9
11	Т.	28	7
12	Ю.	35	9
13	В.	36	15
14	Я.	31	13
15	И.	33	6
16	А.	27	15
17	О.	27	11
18	П.	29	15
19	Е.	44	20
20	К.	31	15
21	Е.	27	17
22	И.	29	8
23	Ю.	33	11
24	Т.	44	17
25	А.	24	8
26	Е.	38	18
27	А.	28	13
28	В.	27	12
29	Е.	29	11
30	Д.	26	13
31	Т.	42	13
32	Н.	31	22
33	В.	28	8
34	М.	31	10
35	Н.	33	10
36	К.	35	8
37	А.	29	8
38	А.	29	9
39	А.	29	20
40	Д.	27	10
41	К.	35	20

Таблица 6 – Распределение конфликтности в различных сферах жизни

№ п/п	Сферы жизни	Уровни					
		Низкий (кол-во человек)	%	Средний (кол-во человек)	%	Высокий (кол-во человек)	%
1	Конфликт в сфере «работа»	1	2,5	36	87,8	4	9,7
2	Конфликт в сфере «семья»	7	17	30	73,1	4	9,9
3	Рабоче-семейный конфликт	0	0	38	92,7	3	7,3

Таблица 7 – Распределение маскулинности-фемининности личности

№ п/п	Выбор психологического пола	Количество человек	%
1	Андрогинность	41	100
2	Маскулинность	0	0
3	Фемининность	0	0

Таблица 8 – Распределение ролевой структуры семьи

№ п/п	Ролевая структура семьи	Уровни					
		Постоянная роль (кол-во человек)	%	Довольно часто это делаю (кол-во человек)	%	Иногда это относится ко мне (кол-во человек)	%
1	Организатор домашнего хозяйства	26	63,4	2	4,8	0	0
2	Закупщик продуктов	0	0	5	12,2	0	0
3	Зарабатывающий деньги	4	9,8	3	7,3	3	7,3
4	Его превосходительство плохой исполнитель всех своих обязанностей	1	2,4	0	0	0	0
5	Убирающий квартиру	4	9,8	1	2,4	1	2,4
6	Вносящий мусор	0	0	0	0	1	2,4
7	Повар	2	4,8	8	19,5	4	9,8
8	Убирающий со стола после обеда	1	2,4	1	2,4	0	0
9	Организатор праздников и развлечений	1	2,4	3	7,3	2	4,8
10	Человек, принимающий решения	1	2,4	9	21,5	4	9,8
11	Починяющий сломанное	0	0	1	2,4	0	0
12	Буфер, посредник в конфликте	0	0	3	7,3	2	4,8
13	Любитель поболеть	0	0	0	0	3	7,3
14	Сторонник строгой дисциплины	0	0	3	7,3	1	2,4
15	Главный обвинитель	1	2,4	0	0	0	0
16	Утешающий обиженных	0	0	0	0	3	7,3
17	Создающий другим неприятности	0	0	0	0	1	2,4
18	Приносящий жертвы ради других	0	0	0	0	6	14,6

Окончание таблицы 8

№ п/п	Ролевая структура семьи	Уровни					
		Постоянная роль (кол-во человек)	%	Довольно часто это делаю (кол-во человек)	%	Иногда это относится ко мне (кол-во человек)	%
19	Семейный вулкан	0	0	0	0	1	2,4
20	Затаивший обиду	0	0	0	0	3	7,3
21	Шутник	1	2,4	0	0	6	14,6

Таблица 9 – Распределение уровня самооотношения

№ п/п	Шкалы	Уровни					
		Низкий (кол-во человек)	%	Средний (кол-во человек)	%	Высокий (кол-во человек)	%
1	Открытость	0	0	33	80,5	8	19,5
2	Самоуверенность	0	0	30	73,2	11	26,8
3	Саморуководство	0	0	26	63,4	15	36,6
4	Зеркальное Я	1	2,5	29	70,7	11	26,8
5	Самоценность	0	0	15	36,6	26	63,4
6	Самопринятие	0	0	19	46,4	22	53,6
7	Самопривязанность	0	0	34	82,9	7	17,1
8	Конфликтность	2	4,8	38	92,7	1	2,5
9	Самообвинение	10	24,4	29	70,7	2	4,9

Таблица 10 – Распределение стратегии поведения в ролевом конфликте

№ п/п	Стратегия поведения/тип	Количество человек	%
1	Экстернальный	16	39
2	Промежуточный	15	36,6
3	Интернальный	10	24,4

Программа групповых консультаций «Преодоление ролевого конфликта у молодых женщин»

Консультация № 1

Тема: «Я и мои роли: Карта моей жизни»

Длительность: 120 минут

Оборудование: листы А4, фломастеры, ручки.

1. Организационный этап

Приветствие

Добрый день, дорогие участницы! Я рада приветствовать вас. Меня зовут Мария, и я буду вашим ведущим в течение этих восьми встреч. Мы собрались сегодня, чтобы поговорить о теме, которая, актуальна для многих молодых женщин – это преодоление ролевого конфликта. В жизни женщины множество ролей: жена, мама, дочь, подруга, специалист и т.д. И порой бывает непросто находить баланс во всех ролях, при этом, не теряя себя. Это в свою очередь может вызывать напряжение, усталость, неуверенность, а иногда и настоящее внутреннее противостояние.

На сегодня наша главная задача: познакомиться друг с другом, создать безопасное и доверительное пространство, где каждая из вас сможет почувствовать себя услышанной и принятой.

Беседа о правилах группового консультирования

Я бы хотела, чтобы эта группа стала для вас местом поддержки, открытий и роста. Поэтому с самого начала мы установим несколько правил, которые помогут нам сделать наше общение максимально эффективным и комфортным.

Памятка «Правила группового консультирования»

1. Правило «здесь и теперь» или правило конфиденциальности (запрещается обсуждать происходящее на консультации за ее

пределами).

2. Правило «стоп!». Если обсуждение темы неприятно участнику, она вызывает болезненные ощущения, можно сказать «стоп!» (тема закрывается, не обсуждается, не критикуется).

3. Говорим по очереди, друг друга не перебиваем.

4. Не опаздывать.

5. Правило «естественности и искренности». Если не хочется говорить, то можно молчать. Чувство психологического комфорта каждого участника – это важно.

6. Правило «Персонализация высказываний» (не использовать безличные слова и выражения, например «Большинство людей считают, что...»).

Самопрезентация участников

Чтобы нам было легче познакомиться и запомнить имена друг друга, предлагаю сделать это в игровой форме. Каждой участнице необходимо назвать:

1. Ваше имя.

2. Город на первую букву вашего имени.

3. Ваше любимое блюдо на первую букву вашего имени.

Например, я – Мария, город – Москва, блюдо – Мидии.

2. Основной этап

Консультативная беседа по теме

- Что такое роль? Примеры ролей.

- Что такое ролевой конфликт? Виды ролевого конфликта.

- Как проявляется ролевой конфликт?

- Как можно справиться с ролевым конфликтом?

Социальная роль – это набор ожиданий, поведения, обязанностей и прав, которые общество связывает с определенной позицией или статусом человека.

В жизни молодой женщины таких ролей может быть много:

- Социальная роль: студентка, гражданка.
- Профессиональная роль: сотрудница, подчиненная, специалист.
- Семейная роль: жена, мама, дочь.
- Роль, связанная с саморазвитием: ученица, спортсменка, творческая личность.

Каждая роль требует от нас определенных действий, мыслей, чувств, а иногда и определенных черт характера. Мы учимся этим ролям с детства, перенимая опыт от родителей, наблюдая за другими, читая книги и смотря фильмы.

Что происходит, когда эти роли начинают "спорить" друг с другом? Когда выполнение одной роли мешает выполнению другой? Это и есть **ролевой конфликт**.

Существует два основных вида ролевого конфликта:

Межличностный ролевой конфликт: возникает, когда ожидания, связанные с разными ролями, противоречат друг другу. Пример: у вас назначена важная встреча с клиентом (роль "*сотрудницы*"), но в этот же день ваш ребенок заболел, и ему нужна ваша помощь (роль "*матери*").

Внутриличностный ролевой конфликт: возникает, когда ожидания, связанные с одной и той же ролью, противоречат друг другу, или когда ваши личные ценности входят в противоречие с ожиданиями роли. пример: Общество ожидает от вас, что вы будете всегда активной и энергичной (роль "*успешной женщины*"), но вам самой сейчас нужно время для отдыха и восстановления (*внутренняя потребность*).

В жизни молодых женщин такие конфликты особенно часты, потому что в этот период жизни активно формируются многие новые роли и часто возникает необходимость совмещать их, что требует больших внутренних и внешних ресурсов.

Ролевой конфликт может проявляться в виде:

- 1) Эмоционального дискомфорта: Тревога, раздражительность,

чувство вины, усталость, апатия, ощущение "раздвоенности".

2) Физических симптомов: Головные боли, проблемы со сном, мышечное напряжение.

3) Поведенческие: Трудности с принятием решений, прокрастинация, избегание, снижение эффективности в выполнении задач, конфликты с окружающими.

Хорошая новость в том, что ролевой конфликт – это не приговор, а сигнал о том, что нам нужно обратить внимание на свои потребности, ценности и ресурсы. Наша задача – не избавиться от ролей, а научиться управлять ими, находить баланс и гармонию.

- Понять, какие роли мы играем, кто предъявляет к нам ожидания (мы сами или другие) и какие именно эти ожидания.

- Увидеть, где именно сталкиваются наши роли и ожидания.

- Научиться принимать разные части себя, находить компромиссы между конфликтующими желаниями.

- Тайм-менеджмент, приоритизация, умение говорить "нет", делегировать.

- Понимать, где заканчиваются ожидания других и начинаются наши собственные потребности.

- Отделять свое истинное "Я" от выполняемых ролей, опираться на личные ценности.

- Учиться видеть, как разные роли могут дополнять друг друга, делая нашу жизнь богаче.

- Осознавать, как ролевой конфликт отражается в теле, и использовать телесные практики для снятия напряжения.

Практика: выполнение упражнений

Упражнение "Колесо жизненного баланса" (адаптированное под роли)

Цель: визуализировать основные роли, которые в данный момент

занимает участница и оценить уровень удовлетворенности каждой из этих ролей.

Инструкция:

1. Каждая участница определяет свои роли. Желательно 5-7 ролей. Если возникают сложности с выделением ролей, можно предложить использовать примеры из мини-лекции.

2. Шкала оценки: **1** – полное отсутствие удовлетворенности, глубокий конфликт, истощение. **10** – максимальная удовлетворенность, гармония, ощущение полноты и ресурса.

3. Оценка удовлетворенности: Каждая участница рисует круг на листе бумаги. Затем, сосредоточившись на каждой роли по очереди, она оценивает свой уровень удовлетворенности ею, ставит точку на соответствующей отметке шкалы в секторе этой роли.

4. Соединение точек: после того, как все роли оценены, участница соединяет точки, отмечающие уровень удовлетворенности, плавной линией. В итоге получается "колесо", которое может быть более или менее ровным, похожим на идеальный круг.

Примерные вопросы для обсуждения. Насколько ровное получилось колесо? Какие ваши первые мысли и чувства, когда вы смотрите на свое 'колесо'? Какие роли имеют низкие оценки? (это те роли, которые вызывают наибольший конфликт, требуют большего внимания)? Какие роли имеют высокие оценки? (эти роли могут служить ресурсом).

3. Завершающий этап

Пояснение домашнего задания

На протяжении следующей недели, начиная с сегодняшнего дня и до нашей следующей встречи предлагаю вам вести "Дневник ролей". Это может быть блокнот или даже заметки в телефоне – как вам будет удобнее.

Что нужно записывать: каждый раз, когда вы осознаете, какую роль вы сейчас выполняете, или когда вы чувствуете особые эмоции, связанные с

ролью (позитивные или негативные), пожалуйста, сделайте запись.

Постарайтесь делать записи хотя бы 1-2 раза в день. Нет "правильных" или "неправильных" записей. Ваша цель – наблюдать и фиксировать, а не оценивать себя.

Итоги. Рефлексия

- Наша встреча подходит к концу, в следующий раз тема встречи звучит так: «Ожидания. Внешние и внутренние голоса». А сейчас давайте подведем итоги.

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой? Что можете предложить группе?

Консультация № 2

Тема: «Ожидания: внешние и внутренние голоса»

Длительность: 150 минут

Оборудование: доска, фломастеры, стикеры.

1. Организационный этап

Приветствие

- Добрый день! Мы начинаем нашу вторую встречу, которая называется «Ожидания: внешние и внутренние голоса».

Упражнение «Такое разное «Здравствуй!»

Цель: создание благоприятной атмосферы, включение участников в работу.

Инструкция: «Мы будем приветствовать друг друга, по очереди, по кругу. Задача каждого участника не повторяться, имейте в виду, что приветствие может быть выражено как через слова, так и без слов».

Обзор домашнего задания

Дорогие участницы, я надеюсь, что ведение "Дневника ролей" было для вас интересным и полезным опытом. Давайте поделимся нашими

наблюдениями и сделаем выводы вместе. Я предлагаю вам поделиться своими инсайтами, основываясь на записях в дневниках. Не обязательно зачитывать весь дневник – выбирайте самые яркие, интересные или сложные моменты.

Примерные вопросы для обсуждения: Сколько ролей вы отследили за эту неделю? Были ли вы удивлены тому, как часто и как много ролей вы исполняете? В каких ситуациях вы чаще всего сталкивались с ролевым конфликтом? Можете ли вы описать одну-две самых ярких ситуации? Какие именно роли чаще всего "спорили" друг с другом в вашем дневнике? Какие мысли и чувства сопровождали вас в моменты ролевого конфликта? Были ли моменты, когда вы чувствовали, что одна роль "отнимает" силы или возможность проявить другую?

2. Основной этап

Часть 1 - Упражнение "Карта ожиданий"

1. Сегодня мы хотим наглядно представить себе еще один аспект ролевого конфликта — это внешние ожидания, которые предъявляют нам другие люди и общество в целом. Давайте попробуем это визуализировать.

Психолог рисует на доске большую, схематичную женскую фигурку человека. Представьте, что эта фигурка – это каждая из нас. А стикеры, которые мы сейчас будем использовать, – это те ожидания, которые нам предъявляют. Это могут быть ожидания от конкретных людей, от групп или даже от общества в целом. Наша задача – заполнить эту фигурку этими ожиданиями, чтобы увидеть, насколько объемным может быть это давление.

2. Раздать стикеры и фломастеры участницам. Использовались цветные стикеры: синий – от родителей/семьи, зеленый – от партнера/мужа, желтый – от друзей/коллег, розовый – от общества/других.

3. Генерация ожиданий. *Примерные вопросы:* Кто предъявляет вам ожидания: начните, например, с родителей. А что насчет вашего партнера/мужа? Какие у него есть представления о том, какой должна быть

женщина в отношениях, жена, мать? Что ожидают от вас подруги? Коллеги, руководство? Какие профессиональные ожидания? А общество в целом? Какие стандарты мы слышим? Может быть, есть ожидания от вас, которые вы сами себе предъявляете, но они кажутся навязанными извне?

4. Участницы индивидуально пишут на стикерах одно ожидание на каждом стикере. Нюансы: постарайтесь быть конкретными. Вместо "быть хорошей" – конкретные действия или качества в конкретной роли. Думайте о том, что вам говорят, на что намекают, или что вы сами чувствуете, что *должны* делать или кем *должны* быть.

5. Наполнение фигурки: Участницы по очереди (или свободно, когда готовы) подходят к доске и прикрепляют свои стикеры к фигурке человека. Если ожидания повторяются, клеить их рядом. Прикрепляйте стикеры так, как вам кажется уместным.

6. Когда фигурка достаточно заполнена, психолог предлагает всем отойти немного назад и посмотреть на получившуюся "Карту ожиданий". Вот сколько всего мы носим на себе, сколько всего от нас ожидают. Переходим к обсуждению.

Примерные вопросы: Какие у вас первые ощущения, когда вы смотрите на получившуюся карту ожиданий? Насколько неожиданным или ожидаемым для вас оказался объем этих требований? Какие стикеры выделяются больше всего? Чьи это ожидания, и что делает их такими сильными для вас? Есть ли здесь ожидания, которые кажутся вам особенно противоречивыми? Если бы вам пришлось выбрать 2-3 самых давящих ожидания, какие бы это были? Какие эмоции возникают, когда вы пытаетесь представить, что вам нужно соответствовать всему этому?" (Усталость, тревога, смущение, раздражение, желание отказаться, чувство вины, безысходность). Если бы мы могли озвучить эту фигурку, что бы она сказала о своем состоянии? Если бы мы могли каким-то образом снять часть этих стикеров, от чего бы вы хотели избавиться в первую очередь?

7. Завершение упражнения. Данное упражнение нам подсказывает,

что важно научиться разбираться в этих ожиданиях, отделять свои собственные желания от навязанных, устанавливать границы и, возможно, учиться говорить «нет». На следующих занятиях мы будем искать пути, как карту сделать более легкой и более соответствующей нашему истинному «Я».

Часть 2 – Работа с внутренними голосами

После того, как мы увидели, как много внешних ожиданий вокруг нас, давайте поговорим о том, как мы сами внутренне реагируем на эти ожидания. Когда мы сталкиваемся с требованиями извне, в нас включаются наши «внутренние голоса». Это могут быть автоматические мысли – быстрые, внезапные, часто негативные. Они говорят нам: что мы должны делать, какими должны быть, и что произойдет, если мы не будем соответствовать.

«Автоматические негативные мысли, связанные с ожиданиями»

Давайте я начну приводить примеры АНМ, если кто-то захочет дополнить, прошу поднять руку:

- "Я должна всегда всё успевать."
- "Если я сделаю ошибку, значит, я неудачница."
- "Я обязана быть идеальной матерью/женой/сотрудницей."
- "Все остальные справляются лучше меня."
- "Если я скажу 'нет', меня перестанут любить/уважать."
- "Я не имею права жаловаться или выражать недовольство."
- "Я должна быть всегда вежливой и улыбочивой, даже если мне плохо."
- "Если я буду отстаивать свои интересы, меня сочтут эгоисткой."
- "Я должна выглядеть определенным образом, иначе я неполноценна."
- "Если я не достигну этого, я не буду счастливой."

Эти мысли, даже если они не всегда осознаются, влияют на наши

чувства (грусть, тревога, вина, злость) и на наше поведение (избегание, стремление угодить, прокрастинация).

Часто автоматические негативные мысли формируют нашего 'внутреннего критика' – голос, который постоянно оценивает нас, осуждает, указывает на недостатки и ошибки. Он может быть очень похож на голоса значимых для нас людей из детства или настоящего.

Важно научиться распознавать эти мысли, понимать, что они не всегда являются правдой, и что мы можем на них влиять.

Упражнение "Идентификация внутренних голосов"

Цель: научиться распознавать свои автоматические негативные мысли и определять, откуда они могут исходить.

Инструкция:

1. Давайте попробуем конкретизировать наши внутренние диалоги. Я предлагаю вам вспомнить негативные мысли или суждения о себе, которые вы чаще возникают у вас в моменты сомнений или когда чувствуете давление внешних ожиданий. Думайте о убеждениях, которые связаны с вашими ролями и с тем, что мы видели на Карте ожиданий.

2. Возьмите, пожалуйста, лист бумаги. Напишите 3-5 наиболее частых критических мыслей о себе. Например: «Я опять не справилась», «Мне никогда не удастся быть такой, как они хотят», «Я слишком медленная/глупая/некрасивая», «Я подвожу всех».

3. Теперь попробуйте прислушаться к этим мыслям. Какой голос их произносит? Попробуйте представить, кто это может быть. Это голос вашей мамы? Бабушки? Учителя? Партнера? Или это внутренний критик, который, кажется, взял на себя роль осуждающего родителя?

4. Обсуждение. *Примерные вопросы:* было ли сложно определить голоса? Какие были ощущения? Какие голоса оказались наиболее частыми или сильными? Удивило ли вас, чьи голоса вы услышали?

Практика "Переписывание негативных мыслей"

Цель: научиться оспаривать автоматические негативные мысли и

трансформировать их в поддерживающие утверждения.

Инструкция:

1. Теперь, когда мы научились узнавать эти голоса и их мысли, давайте попробуем научиться с ними работать. Мы не можем просто выключить негативные мысли, но мы можем научиться их оспаривать и заменять на более конструктивные. Это похоже на то, как юрист в суде ищет доказательства против обвинения. Мы будем искать доказательства против нашего внутреннего критика.

Метод "Переписывания" (КПТ-техника)

Каждой участнице раздают памятку с вопросами. Для каждой негативной мысли, которую вы записали, задайте себе следующие вопросы:

- **Доказательства за и против:** какие доказательства у меня есть, что эта мысль – правда? А какие доказательства говорят, что это не вся правда, или что это вообще неправда?
- **Альтернативное объяснение:** есть ли другой более позитивный способ посмотреть на эту ситуацию?
- **Влияние мысли:** что происходит со мной (чувства, поведение), когда я об этом думаю? Помогает ли мне она?
- **Совет другому:** если бы мой друг или близкий человек оказался в такой ситуации и думал бы эту мысль, что бы я ему посоветовал?
- **Реалистичная и поддерживающая мысль:** Основываясь на всем вышперечисленном, какую поддерживающую мысль я могу сформулировать?

2. Возьмите одну или две наиболее яркие негативные мысли из вашего списка. Попробуйте пройтись по вопросам. Пишите ответы рядом со старыми мыслями. Не стремитесь сразу к идеальной позитивной мысли. Цель менее самокритичная формулировка.

3. **Обсуждение практики. Примерные вопросы:** что было самым сложным в выполнении упражнения? Появились ли у вас новые, более

поддерживающие мысли? Поделитесь, если готовы. Можете ли вы выполнять практику самостоятельно?

Эта техника требует практики. Чем чаще вы будете ее применять, тем легче будет распознавать негативные мысли и заменять их на более конструктивные. Это не значит, что негатив исчезнет полностью, но он перестанет парализовать вас и сможет стать источником роста.

3. Завершающий этап

Пояснение домашнего задания

Продолжить практику «переписывание негативных мыслей» методом из КПТ. 5-7 утверждений.

Итоги. Рефлексия

- Наша встреча подходит к концу, в следующий раз тема встречи звучит так: «Конфликт внутри: когда роли спорят». Давайте подведем итоги.

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой? Что можно использовать в вашей жизни? Что можете предложить группе?

Консультация № 3

Тема: «Конфликт внутри: когда роли спорят»

Длительность: 120 минут

Оборудование: листы, карандаши, фломастеры, краски.

1. Организационный этап

Приветствие

- Добрый день! Мы начинаем третью встречу, которая называется «Конфликт внутри: когда роли спорят».

Упражнение «Пожелания»

Цель: включение в работу, сближение участников.

Инструкция: предлагаю начать встречу с коротких пожеланий друг

другу. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

Обзор домашнего задания

Участницы делятся получилось ли выполнить домашнее задание. Какие инсайты случились в момент выполнения и обдумывания. Что вызвало наибольшие затруднения.

2. Основной этап

Упражнение в парах «Диалог ролей» (гештальт-терапия)

Цель упражнения: дать участницам возможность в безопасной обстановке услышать аргументы и чувства, связанные с конфликтующими ролями и вынести внутренний конфликт вовне, в контролируемый формат диалога.

Инструкция для проведения в парах:

Мы уже много говорили о том, как разные роли, которые мы играем, могут конфликтовать внутри нас. Сегодня мы попробуем дать этим конфликтующим частям нашей личности возможность поговорить друг с другом. Это упражнение поможет нам лучше понять, чего же хочет каждая часть, и найти пути к более гармоничному сосуществованию.

Мы будем работать в парах. Ваша задача будет состоять в том, чтобы помочь друг другу провести диалог между двумя вашими конфликтующими ролями. Например, это может быть конфликт между ролью матери и специалиста. Важно помнить, что цель – не победить одну роль другой, а понять их, услышать их потребности и страхи, и, возможно, найти способ договориться.

1. В течение нескольких минут подумайте о конкретном внутреннем конфликте, который вам хотелось бы исследовать. Определите

две противоборствующие роли.

2. Теперь, пожалуйста, найдите себе напарницу. Договоритесь между собой, кто из вас начнет первым играть свою роль, а кто – роль второй части. Вы можете поменяться ролями в процессе. У вас есть примерно 15-20 минут на проведение диалога.

3. Примерные фразы: «я чувствую, что мне нужно желание/потребность». «Я боюсь, что если этого не произойдет, то...» «Я хочу сказать другой части...».

Примеры ответов: «я слышу, что ты говоришь. Но я чувствую, что мы не можем позволить себе..., потому что...» «Мне важно, чтобы мы...» «Я бы хотела тебе сказать...»

4. Участницы периодически меняются местами (метафорически или реально), чтобы проговорить каждую роль.

5. Психолог периодически проходит по парам и напоминает: Попробуйте глубже понять, чего на самом деле хочет каждая роль? Какую потребность она пытается удовлетворить? Как вы думаете, как эти две части могут договориться? Какой компромисс или какое решение было бы приемлемо для обеих?

6. Общее обсуждение: время диалога подошло к концу. Пожалуйста, вернитесь в общий круг. Я приглашаю каждую из вас поделиться своими впечатлениями, если вам комфортно. *Примерные вопросы:* как прошел ваш диалог в паре? Что было самым сложным? Удалось ли вам лучше понять свою внутреннюю часть/роль? Нашли ли вы какие-то новые идеи для примирения ролей? Какие чувства у вас остались после этого упражнения? Что нового вы узнали о себе или о своей напарнице?

Даже если не удалось найти идеальное решение, сам процесс проговаривания и выслушивания – это уже большой шаг к внутренней гармонии.

Упражнение «Карта конфликтов» (с элементами арт-терапии)

Цели упражнения: визуализация системы внутренних ролей и глубокое

проживание и понимание конфликтов (Через художественные образы и цвета выразить природу противоречий, их эмоциональную окраску)

Инструкция:

Сегодня мы попробуем взглянуть на наши роли по-новому – через искусство. Мы будем создавать «Карту конфликтов». Это не просто рисунок, это визуальное отражение вашей внутренней жизни, ваших отношений между частями себя. Позвольте себе расслабиться, довериться своим ощущениям и материалам. Нет правильных или неправильных образов, только ваши собственные. Выберите те художественные материалы, которые вам больше всего откликаются сейчас. Будьте внимательны к своим ощущениям: какой цвет вам хочется взять? Какая текстура привлекает? Это уже первый шаг к пониманию себя.

1. нарисуйте свои основные роли. Подумайте, какие роли сейчас наиболее активны в вашей жизни, какие играют важную роль в ваших конфликтах. Вы можете рисовать символы, образы, использовать цвета, которые ассоциируются у вас с каждой ролью. Не обязательно рисовать реалистично.

Попробуйте передать энергию каждой роли через цвет. Какая роль активная и яркая (красный, оранжевый)? Какая спокойная и умиротворяющая (синий, зеленый)? Какая, возможно, подавленная или уставшая (серый, блеклый цвет)?

Какая роль – это круг, символ целостности и полноты? Какая – это острый угол, символ напора или агрессии? Какая – это мягкая линия, символ заботы или уязвимости?

Можно рисовать абстрактные формы, которые отражают суть роли, или символические изображения (например, сердце для роли матери, дом для роли хозяйки, книга для роли ученицы).

Размещайте эти роли на листе так, как вам кажется естественным. Они могут быть близко друг к другу, или далеко, или одна может налегать на другую.

Дайте каждой роли название (можно написать его или нарисовать рядом).

2. Теперь, когда роли изображены, посмотрите на вашу картину. Какие из них кажутся вам противоположными? Какие тянут вас в разные стороны? Какие вызывают чувство напряжения, когда вы их видите вместе?

Нарисуйте стрелки между конфликтующими ролями. Как выглядит эта стрелка? Она острая и резкая (символизируя агрессию или резкое столкновение)? Она извилистая и тонкая (символизируя скрытое напряжение или недопонимание)? Или она толстая и тяжелая (символизируя огромное давление)?

Для изображения конфликта используйте контрастные цвета. Например, если одна роль нарисована синим, а другая – красным, и они конфликтуют, проведите между ними линию или область, используя яркий контрастный цвет – например, оранжевый или фиолетовый. Этот цвет будет символизировать энергию конфликта.

Попробуйте смешать цвета конфликтующих ролей в области конфликта. Какую новую, возможно, неприятную или тревожную краску вы получаете? Это может быть грязно-коричневый, мутный зеленый, или что-то другое, что отражает ваше внутреннее состояние.

Когда вы смотрите на конфликтующие роли, где в теле вы чувствуете напряжение? Попробуйте нарисовать это ощущение. Возможно, это будет темное пятно на груди, узел в животе, или сжатые плечи. Нарисуйте их прямо на карте, как будто они часть рисунка.

Рядом со стрелкой или в области конфликта напишите одно-два слова, описывающих суть конфликта, или эмоцию, которую он вызывает (например, давление, вина, страх, невозможность, долг, желание).

3. Посмотрите на свои карты. Позвольте себе почувствовать то, что они вызывают. Сейчас мы поделимся тем, что увидели и почувствовали.

Вопросы для обсуждения: Какие цвета и образы вы использовали для изображения своих ролей и конфликтов? Что они для вас значат? Как вы

нарисовали стрелки, и что за этим стоит? Какие эмоции вы нарисовали на своей карте? Где вы их чувствуете в теле? Есть ли на вашей карте роли, которые кажутся вам загнанными в угол? Как вы их изобразили?

4. Доработка рисунка: теперь, когда вы видите все это визуально, какие первые мысли приходят вам о том, как можно было бы смягчить эти конфликты? Может быть, изменить цвет стрелки, сделать ее более плавной? Или нарисовать рядом с конфликтующей зоной новый элемент, символизирующий компромисс?

Если вы чувствуете, что какой-то конфликт слишком давит, попробуйте добавить на карту элемент, символизирующий ваш ресурс или вашу внутреннюю опору. Это может быть яркий свет, сильное дерево, крепкий щит, или что-то, что дает вам силы. Нарисуйте его так, чтобы он поддерживал или оберегал вас от конфликтов. Какие первые шаги вы можете сделать, чтобы начать гармонизировать свои роли?

3. Завершающий этап

Пояснение домашнего задания

Практика "Отмечаем внутренние споры ролей"

В течение недели замечать ситуации, когда одна роль мешает другой, и вместо осуждения или борьбы, стараться принять эту внутреннюю динамику и понять потребности каждой роли.

Инструкция:

1. **завести дневник внутреннего спора** — это может быть небольшой блокнот, заметки в телефоне или отдельный файл.
2. Каждый раз, когда вы замечаете, что одна ваша роль мешает другой, кратко запишите:
 - **Ситуация** (краткое описание, что происходило).
 - **Конфликтующие роли.**
 - **Что произошло?** Какая роль победила или как проявился

конфликт?

- **Моя реакция:** что я почувствовала в этот момент (раздражение, вина, усталость, растерянность)?
- **Попытка принятия:** Попробуйте задать себе вопрос: что сейчас чувствует/хочет та роль, которая мешает? Попробуйте не осуждать, а просто заметить.

Итоги. Рефлексия

- Наша встреча подходит к концу, в следующий раз тема встречи звучит так: «Тело помнит: Физическое выражение ролевого конфликта?» Давайте подведем итоги.

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой? Что можно использовать в повседневной жизни? Что можете предложить группе?

Консультация № 4

Тема: «Тело помнит: физическое выражение ролевого конфликта»

Длительность: 120 минут

Оборудование: коврики.

1. Организационный этап

Приветствие

- Добрый день! Мы начинаем нашу четвертую встречу, которая называется «Тело помнит: физическое выражение ролевого конфликта»

Упражнение «Маски»

Цель: включение в работу, сближение участников, благоприятный настрой, развитие эмоциональной сферы.

Инструкция: Выбранный участник фиксирует на своем лице какое-нибудь выражение («маску»), демонстрирует его всем участникам и

«передает» соседу справа (слева). Сосед должен в точности повторить это выражение, поменять на новое и «передать» следующему. Так же делают все остальные. Выражение лица может быть страшным, смешным, комическим, угрожающим, плаксивым и т.п.

Цель нашей сегодняшней встречи осознать связь между психологическим напряжением ролевого конфликта и телесными проявлениями, освоить базовые техники телесной саморегуляции.

Упражнение «Телесный сканер»

Данное упражнение поможет нам лучше почувствовать свое тело и научиться замечать различные ощущения.

1. Устройтесь поудобнее. Постарайтесь держать спину прямо, но без излишнего напряжения. Почувствуйте опору под собой – стул, пол. Ощутите вес своего тела.

2. Когда вы почувствуете готовность, мягко закройте глаза. Сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов, отпуская последние мысли о дне.

3. Начните наблюдать за своим дыханием. Не нужно его менять, просто почувствуйте, как воздух входит и выходит. Где вы ощущаете дыхание сильнее всего? В ноздрях, грудной клетке, животе?

4. Теперь мы начнем медленное "сканирование" тела. Мы будем двигаться вниманием от кончиков пальцев ног до макушки головы.

- Пальцы ног и стопы: Перенесите все свое внимание на кончики пальцев ног. Какие ощущения вы там замечаете? Тепло, холод, покалывание, онемение, давление? Теперь переместите внимание на подошвы стоп. Что вы почувствуете? Ощущение контакта с полом или обувью? Тепло или холод?

- Лодыжки и голени: Медленно поднимите внимание к лодыжкам, затем к голням. Замечайте любые ощущения: напряжение в мышцах, покалывание, пульсацию.

- Колени: Теперь ваше внимание направлено на колени.

Чувствуете ли вы их? Есть ли там какие-то ощущения?

- Бёдра и таз: Переместите внимание на бёдра, а затем на область таза. Почувствуйте, как таз опирается на поверхность. Заметьте любые ощущения в этой области.

- Живот: Перенесите фокус на живот. Почувствуйте, как он поднимается и опускается с каждым вдохом и выдохом. Есть ли там напряжение или расслабление?

- Грудная клетка: Теперь ваше внимание перемещается к грудной клетке. Почувствуйте, как она расширяется на вдохе и сжимается на выдохе. Заметьте ощущения в области сердца.

- Спина: Направьте внимание на спину. Почувствуйте контакт спины с опорой. Есть ли напряжение в пояснице, лопатках, шее?

- Кисти рук и пальцы: Переместите внимание к кончикам пальцев рук. Какие ощущения вы там чувствуете? Тепло, холод, покалывание? Теперь просканируйте всю кисть, запястья.

- Предплечья и локти: Поднимите внимание к предплечьям, затем к локтям.

- Плечи: Перенесите фокус на плечи. Это область, где часто скапливается напряжение. Постарайтесь заметить его, но не пытайтесь сразу избавиться. Просто отметьте, что есть.

- Шея: Теперь ваше внимание на шее. Почувствуйте, как голова покоится на шее. Есть ли там напряжение?

- Лицо и голова: Наконец, направьте внимание на лицо. Почувствуйте кожу на лбу, веки, щёки, челюсть. Расслабьте челюсть, если она напряжена. Почувствуйте кожу головы, макушку.

5. Теперь, когда вы "просканировали" все тело, сделайте общий обзор. Почувствуйте свое тело целиком, как единое целое. Какие ощущения доминируют сейчас? Тепло, тяжесть, легкость, расслабленность, легкое покалывание? Просто заметьте их.

б. Когда вы будете готовы, начните медленно шевелить пальцами рук и ног. Сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов. Постепенно откройте глаза.

2. Основной этап

Упражнение "Телесные метафоры ролей" (с музыкой)

Это упражнение позволяет участницам исследовать свои различные роли через телесное выражение. Соединяя эти роли в единое "телесное тело", участницы получают возможность увидеть, как они интегрируют разные аспекты себя, и как эти роли взаимодействуют внутри них. Музыкальное сопровождение помогает создать нужную атмосферу и способствует более глубокому погружению.

Цель упражнения: выразить основные роли через телесные ощущения, позы и движения, интегрировать телесные "портреты" ролей в единое целостное представление о себе. Развить креативность и способность к телесному самовыражению.

Включаем музыку спокойную инструментальную музыку, которая не имеет ярко выраженного ритма или текста. Музыка должна создавать атмосферу для рефлексии и исследования, но не быть слишком отвлекающей.

В помещении достаточно места для каждой участницы, чтобы они могли свободно двигаться, не касаясь других.

нет правильных или неправильных поз и движений, главное – искренность и следование своим телесным ощущениям.

Инструкция:

1. Пожалуйста, устройтесь поудобнее. Встаньте в пространстве так, чтобы вам было комфортно. Почувствуйте опору под ногами, вес своего тела. Включается спокойная музыка. Теперь, когда вы готовы, мягко закройте глаза.

2. Сейчас я попрошу вас подумать о своей первой роли. Это может быть роль, которую вы считаете очень важной. Пауза. Представьте эту роль.

Почувствуйте, как она ощущается внутри вас. Какие качества у этой роли? Какое у нее настроение?

3. Теперь позвольте этому ощущению проявиться в вашем теле. Как бы эта роль двигалась? Какую позу она бы приняла? Какое выражение лица у нее было бы? Не думайте, просто чувствуйте. Медленно начните двигаться, выражая эту роль своим телом. Позвольте позе, мимике, движениям отразить суть этой роли. Не спешите. Просто позвольте телу говорить. Музыка продолжает играть, давая время для исследования)

4. Когда вы почувствуете, что исследовали первую роль достаточно, оставаясь с закрытыми глазами и под музыку, начните думать о своей следующей роли. Так же, как и с первой ролью, почувствуйте ее. Что она ощущается в вашем теле? Какие движения ей свойственны? Теперь, очень медленно, начните переходить из позы одной роли в позу другой. Позвольте своим движениям быть плавными, как будто вы перетекаете из одного состояния в другое. Продолжайте так исследовать каждую роль, которую вы выбрали. Позвольте вашему телу принимать разные телесные портреты для каждой роли. Позвольте музыке направлять вас. Предлагаю так исследовать 3 роли.

5. Сейчас, когда вы прочувствовали несколько своих ролей, мы попробуем их соединить. Представьте, что все эти разные "телесные портреты" – это части одного большого, единого тела. Как эти части могут быть связаны друг с другом? Попробуйте двигаться так, чтобы показать, как эти разные роли живут внутри вас одновременно. Может быть, одна рука чувствует себя одной ролью, а другая – другой? Или одна часть тела напряжена, а другая расслаблена? Позвольте вашему телу найти баланс или, наоборот, показать внутренний конфликт между ролями. Как эти разные "я" сосуществуют в одном теле? Исследуйте это, двигаясь под музыку. Не пытайтесь сделать что-то идеальное, просто позвольте своему телу выразить эту интеграцию или взаимодействие ролей.

6. Сейчас, когда музыка начинает затихать, замедлите свои

движения. Почувствуйте свое тело целиком, как оно ощущается прямо сейчас, после такого исследования. Постепенно, когда музыка полностью остановится, медленно откройте глаза. Сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов. Почувствуйте опору под ногами.

7. Обсуждение. *Примерные вопросы:* Какие роли вы исследовали? Были ли какие-то роли, которые было легко выразить телом, а какие – сложно? Почему? Какие ощущения возникли, когда вы пытались соединить разные роли в единое тело? Были ли моменты, когда вы чувствовали внутренний конфликт между ролями? Как вы его выразили? Что нового вы узнали о себе или о своих ролях сегодня? Как вы себя чувствуете после упражнения?

Техники телесной регуляции

Практика "Дыхание живота"

Эта простая, но очень эффективная практика помогает активировать парасимпатическую нервную систему, которая отвечает за расслабление и восстановление организма. Дыхание животом – это естественный способ дыхания, который мы использовали в детстве, но со временем, под влиянием стресса и напряжения, часто переходим на поверхностное грудное дыхание. Регулярная практика диафрагмального дыхания помогает снизить уровень стресса, улучшить концентрацию, успокоить ум и снять физическое напряжение.

Подготовка: можно приглушить свет, участники располагаются на ковриках.

Инструкция:

1. Пожалуйста, устройтесь поудобнее. Найдите положение, в котором ваше тело чувствует себя максимально расслабленно. Чтобы лучше почувствовать дыхание животом, я предлагаю положить одну руку на грудь, а другую – на живот, чуть ниже ребер.

2. Сейчас, пожалуйста, сделайте несколько обычных вдохов и выдохов. Обратите внимание, как движется ваша грудная клетка и

живот. Возможно, вы заметите, что при обычном дыхании больше движется верхняя часть груди, а живот практически не участвует.

3. Теперь мы будем учиться дышать животом. Представьте, что внутри живота у вас находится небольшой воздушный шарик. На вдохе мы будем направлять воздух именно в этот "шарик". Почувствуйте, как живот мягко надувается, как рука на животе поднимается. Важно, чтобы при этом грудная клетка оставалась максимально неподвижной. Ваша рука на груди должна двигаться минимально. На выдохе "шарик" в животе сдувается, живот мягко втягивается, и рука на животе опускается. Рука на груди остается почти неподвижной. Давайте попробуем сделать несколько таких вдохов и выдохов вместе.

4. Сделайте медленный вдох через нос, чувствуя, как живот надувается. Рука на животе поднимается. Затем сделайте медленный, плавный выдох через рот (или через нос, как вам удобнее), чувствуя, как живот мягко опускается. Можно слегка подтягивать мышцы живота. Еще раз: медленный вдох через нос, живот надувается, рука поднимается. И медленный, спокойный выдох, живот опускается. Продолжайте дышать в таком ритме. С каждым вдохом наполняйте живот воздухом, а с каждым выдохом – отпускайте напряжение. Позвольте выдоху быть чуть длиннее вдоха, это усилит эффект расслабления. Сосредоточьтесь на ощущениях в животе. Почувствуйте, как с каждым выдохом тело становится все более расслабленным.

5. Продолжайте дышать животом в течение нескольких минут, или пока вы не почувствуете, что напряжение начинает уходить. Когда вы почувствуете готовность, начните медленно возвращаться к своему обычному дыханию. Не нужно себя торопить. Уберите руки. Сделайте несколько обычных вдохов и выдохов, ощущая свое тело. Когда будете готовы, мягко откройте глаза. Почувствуйте, как изменилось ваше состояние.

6. Обсуждение. Примерные вопросы: что вы почувствовали во время практики? Заметили ли вы разницу между обычным дыханием и

дыханием животом? Какое напряжение ушло из вашего тела? Как вы себя чувствуете сейчас?

3. Завершающий этап

Пояснение домашнего задания

Ежедневно выполнять 5-10 минут дыхательных упражнений. Наблюдать за телесными реакциями в стрессовых ситуациях. Также вспомнить первое домашнее задание «дневник ролей» и попробовать прописать сколько времени занимает каждая роль (в часах, минутах).

Итоги. Рефлексия

- Наша встреча подходит к концу. Следующая встреча будет на тему: «Время и энергия: управление ресурсами». А сейчас давайте подведем итоги.

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой? Что можно использовать в вашей жизни? Что можете предложить группе?

Консультация № 5

Тема: «Время и энергия: управление ресурсами»

Длительность: 120 минут

Оборудование: Большие листы бумаги (формат А3), цветные карандаши, фломастеры, краски, кисти.

1. Организационный этап

Приветствие

- Добрый день, дорогие участницы! Сегодня мы работаем над нашими ресурсами. Тема звучит так: «Время и энергия: управление ресурсами».

Упражнение «Вы не ожидали, а я принес вам...»

Цель: включение в деятельность, создание дружественной обстановки, сплочение группы.

Инструкция: Я думаю, что никто из участников не ожидал, что сейчас придется дарить подарки. Но подарки будут необычные, это не материальные

предметы, а различные состояния, настроения, абстрактные понятия, жесты и т.п. Чтобы было более понятно, начну первой и приведу примеры. Вы не ожидали, а я принесла вам... тайный рецепт счастья, который всегда с вами.

Участники по кругу делятся своими подарками и объясняют их значение.

Обзор домашнего задания

Обсуждения в группе по выполнению дыхательных практик в течение недели. *Примерные вопросы:* какие ощущения в теле вы замечали во время дыхательных упражнений? Заметили ли вы какие-то изменения в своем состоянии в течение недели, когда практиковали дыхание? Может быть, стало меньше напряжения, лучше сон, спокойнее реакции? С какими трудностями вы столкнулись при выполнении домашнего задания? Что мешало вам практиковаться регулярно? Как вы думаете, почему иногда бывает сложно найти время или желание для такой простой практики?

2. Основной этап

Тайм-менеджмент и приоритизация

Упражнение «Хронометраж ролей»

Инструкция:

Сейчас я предлагаю вам разделиться на тройки. В течение 15-20 минут, пожалуйста, обсудите следующие вопросы, опираясь на свои дневники:

- Какую роль вы выделяете как наиболее времязатратную в вашей жизни?
- Есть ли у вас скрытые пожиратели времени, которые вы раньше не замечали?
- Насколько вы довольны распределением времени между вашими ключевыми ролями?
- Что бы вы хотели изменить в своем расписании на основе ваших наблюдений?

Давайте сфокусируемся на том, что можно назвать временными ловушками – это те действия, которые отнимают время, но не приносят пользы или удовольствия. Например, бесконечное пролистывание ленты новостей, бесцельное сидение в мессенджерах, или наоборот, выполнение задачи, на которую уходит гораздо больше времени, чем нужно, из-за перфекционизма. Какие временные ловушки вы обнаружили в своем дневнике? Обсудите это в тройках.

Общее обсуждение. *Примерные вопросы:* мы можем сказать о нашем текущем распределении времени? Насколько наши реальные временные затраты соответствуют тому, как мы хотели бы жить и распределять свое время? Исходя из ваших наблюдений, какие конкретные шаги вы могли бы предпринять, чтобы изменить ситуацию? Что можно сделать, чтобы сократить время, которое уходит на пожирателей времени? (Например, отключить уведомления, установить лимиты на приложения, делегировать задачи). Как можно найти больше времени для тех ролей или деятельностей, которые дают вам энергию и важны для вас? (Например, планировать это время как встречу с собой, ставить в расписание). Какие изменения кажутся вам наиболее реалистичными и достижимыми в ближайшее время? Предлагаю вам подумать над одной небольшой, конкретной задачей, которую вы хотите попробовать внедрить в свою жизнь на следующей неделе, основываясь на сегодняшнем обсуждении. (Например: Я хочу сократить время в соцсетях на 30 минут в день, или Я хочу выделить 1 час на хобби в субботу).

Мини-лекция: Принцип "Важно vs Срочно" (Матрица Эйзенхауэра) и его применение к ролевым задачам (техника КПТ)

Сегодня мы поговорим об одном из самых эффективных инструментов тайм-менеджмента и постановки приоритетов – принципе "Важно vs Срочно", который можно визуализировать в виде Матрицы Эйзенхауэра. Это простой, но мощный инструмент, который помогает нам разобраться, на что стоит тратить наше время и энергию, а что можно отложить, делегировать

или вовсе исключить. Матрица делит все наши задачи, обязанности и, что особенно важно для нас сегодня, ролевые задачи, на четыре категории, исходя из двух критериев:

1. Важность: насколько задача способствует достижению ваших долгосрочных целей, ценностей, приоритетов? Насколько она важна для вашего личного или профессионального роста?

2. Срочность: насколько задача требует немедленного выполнения? Есть ли у нее жесткий дедлайн?



Квадрант 1: Важно и Срочно

Примеры: Кризисные ситуации, неотложные проблемы, проекты с горящими дедлайнами, важные встречи, которые нельзя пропустить.

Действие: Делать немедленно. Это задачи, которые требуют нашего немедленного внимания и максимальной концентрации.

Квадрант 2: Важно, но Не срочно

Примеры: Планирование, профилактика (например, забота о здоровье), обучение, развитие отношений, стратегическое мышление, долгосрочные проекты, поиск новых возможностей.

Действие: Планировать и делать. Этот квадрант – ключ к нашему росту и предотвращению попадания в "Квадрант 1". Если мы уделяем достаточно

времени задачам из этого квадранта, то многие "срочные" проблемы просто не возникнут.

Квадрант 3: Не важно, но Срочно

Примеры: Некоторые звонки, письма, просьбы коллег или близких, которые требуют быстрой реакции, но не приближают нас к нашим целям. Часто это задачи, которые мы выполняем, потому что они настойчивы, а не потому, что они действительно важны для нас.

Действие: Делегировать или минимизировать. Если возможно, передайте эти задачи другим. Если нет – постарайтесь выполнить их максимально быстро, не вкладывая в них слишком много энергии.

Квадрант 4: Не важно и Не срочно

Примеры: Бесцельное листание соцсетей, бесконечные перерывы, некоторые виды развлечений, которые не приносят реального удовольствия или не являются отдыхом.

Действие: Устранить или сократить. Это "пожиратели" времени и энергии, которые стоит исключить из своей жизни или свести к минимуму.

Как можно применить данный принцип к нашим ролям

Каждая роль включает в себя множество задач. Применяя Матрицу Эйзенхауэра, мы можем более осознанно подходить к выполнению этих задач.

Для роли "Мать":

Важно и Срочно	Важно, но Не срочно
Ребенок заболел, нужно срочно вызвать врача; решить срочную проблему с школой.	Играть с ребенком, разговаривать о его чувствах, читать вместе книжки, планировать совместный отдых, заниматься его развитием. (Здесь часто кроются самые важные, но игнорируемые задачи!)
Не важно, но Срочно	Не важно и Не срочно
Ответить на не критичное сообщение в родительском чате, которое	Бесконечно пересматривать детские фотографии без цели, проводить слишком

требует быстрой реакции, но не несет важной информации; выполнить просьбу, которая не критична для ребенка, но очень важна для кого-то другого.	много времени в родительских онлайн-сообществах, где нет реальной пользы.
---	---

Для роли "Сотрудница":

Важно и Срочно	Важно, но Не срочно
Подготовить отчет к крайнему сроку; решить срочную проблему клиента; ответить на важный запрос от руководства.	Планирование следующего проекта, профессиональное обучение, нетворкинг, поиск новых идей, улучшение рабочих процессов. (Развитие карьеры лежит здесь!)
Не важно, но Срочно	Не важно и Не срочно
Ответить на несрочные письма, которые требуют быстрой реакции; участвовать в совещаниях, которые не имеют четкой повестки и не касаются ваших ключевых задач; выполнить чью-то просьбу, не входящую в ваши обязанности.	Бесцельное блуждание по рабочим чатам; просмотр непрофильной информации; чрезмерное общение на отвлеченные темы.

Квадрант 1 – неотложные дела. Учись быстро оценивать, действительно ли задача срочная и важная, или это эффект "паники".

Максимум энергии – в Квадрант 2. Это наш главный фокус. Задачи, которые важны для вашего развития, здоровья, отношений, но не имеют жесткого дедлайна, нужно активно планировать и выполнять. Именно они предотвращают попадание в кризисные ситуации.

Квадрант 3 – учимся говорить "нет" или делегировать. Задачи, которые срочные, но не важны для вас, часто забирают много энергии и времени. Ищите способы минимизировать их выполнение.

Квадрант 4 – беспощадно вычеркиваем. Ищите "пожирателей" времени

и осознанно отказывайтесь от них.

Вывод:

Принцип "Важно vs Срочно" помогает нам не просто управлять временем, но и управлять своей жизнью, фокусируясь на том, что действительно имеет значение для нас, наших целей и нашего благополучия. Осознанное применение этого принципа к ролевым задачам позволяет нам находить баланс, избегать выгорания и двигаться в желаемом направлении.

Пояснение домашнего задания

Я предлагаю вам на этой неделе взять одну из ваших ключевых ролей, например, "Мать" или "Сотрудница", и попробовать проанализировать задачи в рамках этой роли по Матрице Эйзенхауэра. Запишите несколько задач из каждого квадранта. Обратите внимание, сколько времени вы реально тратите на Квадрант 2, и сколько – на Квадрант 3 и 4.

Практика «Мой защитный щит» (арт-терапия)

Мы будем создавать свой личный защитный щит. Этот щит – это символ ваших личных границ, вашей внутренней силы и защиты. Цель упражнения – помочь вам почувствовать себя более уверенно, ощутить внутреннюю опору и лучше понять, что именно для вас означает защита.

Сейчас я предложу вам сделать несколько глубоких вдохов и выдохов. Закройте глаза, если вам комфортно. Представьте, что вы создаете для себя нечто очень важное, что будет вас поддерживать. Почувствуйте, как вы можете опереться на этот будущий щит.

1. Теперь, пожалуйста, начните создавать свой щит. Подумайте какую форму он имеет? (Круглый, квадратный, овальный, необычной формы? Форма часто символична.) Какого он цвета? (Цвета несут свою энергетику: красный – сила, синий – спокойствие, зеленый – исцеление, золотой – защита и т.д.) Что на нем изображено? (Символы, узоры, образы, слова, которые вызывают у вас ощущение силы, безопасности, уверенности. Это может быть что-то абстрактное или конкретное.) Из чего он сделан? (Если вы выбрали коллаж: какие материалы лучше всего отражают

вашу защиту? Прочная ткань? Крепкое дерево? Что-то блестящее, отталкивающее негатив? Что-то мягкое, оберегающее?) Какие качества он символизирует? (Например, стойкость, непробиваемость, гибкость, мудрость, любовь, доброта, твердость).

Свободное творчество: не думайте слишком много, позвольте вашим рукам и вашему сердцу вести вас. Нет правильных или неправильных ответов. Этот щит – для вас. Если какие-то образы или цвета приходят спонтанно, следуйте им.

2. Пожалуйста, сейчас сделайте последние штрихи на вашем щите. Закончите его, почувствуйте, что он готов. Теперь, когда ваш щит готов, положите его перед собой. Сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов. Представьте, как энергия вашего щита наполняет вас. Почувствуйте его вес, его прочность, его силу. Скажите ему мысленно или вслух: спасибо за твою защиту. Ты – моя опора.

3. У нас осталось немного времени. Если кто-то из вас хочет поделиться своим щитом и рассказать, что на нем изображено, из чего он сделан, и какие качества он символизирует – я приглашаю вас. Не обязательно показывать свой рисунок/поделку, если вы не хотите. Можно просто поделиться ощущениями: как вы себя чувствуете сейчас, когда создали свой щит? Что нового вы о себе узнали?

Каждый щит уникален, как и каждая из нас. Это прекрасный символ вашей внутренней силы. Помните, что этот щит всегда с вами, внутри вас. Вы можете обращаться к нему, когда чувствуете, что нуждаетесь в опоре или защите.

Итоги. Рефлексия

- Наша встреча подходит к концу, тема следующей встречи «Я – не роль. Поиск своей аутентичности». Давайте подведем итоги.

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой?

Консультация № 6

Тема: «Я – не роль. Поиск своей аутентичности»

Длительность: 120 минут

Оборудование: листы бумаги (формат А3), цветные карандаши, фломастеры, краски, кисти.

1. Организационный этап

Приветствие

- Добрый день, дорогие участницы! Сегодня тема звучит так: «Я – не роль. Поиск своей аутентичности». Цель на сегодняшнюю встречу – отделить свою сущность от выполняемых ролей, найти внутренний центр и ценности.

Упражнение «Знаки внимания»

Цель: включение в деятельность, сплочение группы, создание благоприятной атмосферы, формирование позитивного самовосприятия и коррекция самооценки.

Инструкция: Сделайте искренний комплимент участнику, сидящему слева от вас.

Обсуждение домашнего задания.

Удалось ли составить матрицу Эйзенхауэра по одной из ваших ключевых ролей? Что вызвало сложности? Какие инсайты случились в процессе работы? Наметили ли цели по приоритизации ваших задач?

2. Основной этап

Упражнение "Мой внутренний компас" (КПТ)

Инструкция:

1. Я буду зачитывать вам список слов, которые могут являться ценностями. Ваша задача – выписывать те слова, которые откликаются вам, которые вы чувствуете, как важные для себя. Не задумывайтесь слишком долго, просто записывайте все, что вызывает положительный отклик: Свобода, Творчество, Забота, Развитие, Честность, Любовь, Безопасность, Успех, Здоровье, Гармония, Приключения, Ответственность,

Справедливость, Самовыражение, Уважение, Познание, Оптимизм, Доброта, Щедрость, Помощь другим, Стабильность, Уют, Радость, Энергия, Красота, Искренность, Мудрость, Смирение, Прощение, Верность, Дисциплина, Решительность, Самостоятельность, Вдохновение, Обучение, Спокойствие, Юмор, Отношения, Семья, Дружба, Признание, Влияние, Комфорт, Результат, Процесс, Новизна, Традиции).

Если есть другие слова, которые приходят вам на ум, но которых нет в списке – обязательно записывайте их!

2. Теперь посмотрите на список слов, которые вы выписали. Это ваш первый набросок. Сейчас я попрошу вас выбрать из этого списка 3-5 ценностей, которые кажутся вам самыми главными, фундаментальными. Это те ценности, без которых ваша жизнь не будет полной, те, которые вы бы хотели воплощать всегда, независимо от того, какую роль вы играете.

3. Теперь я предлагаю вам поделиться своими ценностями. Расскажите, какие ценности вы выбрали и почему именно они кажутся вам самыми важными. Возможно, вы захотите объяснить, как эта ценность проявляется в вашей жизни.

Информационная часть Концепция "истинного Я" и "фальшивого Я"

Сегодня мы погрузимся в очень глубокую и важную тему: Кто я, когда я не играю роли? Мы все играем множество ролей в жизни: матери, дочери, жены, сотрудницы, подруги, коллеги, соседки. Эти роли помогают нам функционировать в обществе, выполнять свои обязанности и строить отношения. Но что происходит, когда мы снимаем маски, когда остаемся наедине с собой? Кто мы тогда?

1. Концепция "Истинного Я".

В психологии существует понятие 'Истинное Я' (Authentic Self). Это наша самая глубокая, подлинная сущность, наша внутренняя природа, которая существует вне зависимости от социальных ролей, ожиданий других людей или внешних обстоятельств. Это то, кто мы есть на самом деле, когда

мы свободны от необходимости соответствовать каким-либо стандартам или играть определенную роль. Характеристики Истинного Я:

- Аутентичность: Оно проявляется в искренности, честности с собой и другими.
- Самосознание: Понимание своих истинных желаний, потребностей, ценностей, чувств.
- Спонтанность: Способность действовать естественно, без излишней самоцензуры или страха осуждения.
- Внутренняя целостность: Чувство единства и гармонии с собой.
- Ресурсность: часто именно в истинном Я кроются наши самые глубокие ресурсы, творческий потенциал, интуиция.

Мы можем ощущать свое Истинное Я в моменты глубокого увлечения любимым делом, в моменты искренней радости, в моменты спокойствия и умиротворения, когда мы чувствуем себя в своей тарелке, когда нам комфортно быть собой.

2. Концепция "Фальшивого Я"

Противоположностью Истинному Я является 'Фальшивое Я' (False Self). Фальшивое Я формируется как защитный механизм, когда ребенок (а затем и взрослый) начинает чувствовать, что его истинные импульсы, желания или эмоции не принимаются, не одобряются или даже опасны. Чтобы выжить и получить одобрение, человек начинает подстраиваться, играть роли, которые, как ему кажется, понравятся миру. Это набор поведенческих паттернов, манер, слов, которые мы используем, чтобы казаться 'правильными', 'хорошими', 'успешными' или 'удобными'.

Когда мы постоянно живем через Фальшивое Я, мы можем испытывать: чувство опустошенности (будто живем не своей жизнью). Усталость и выгорание (постоянное поддержание маски требует огромных энергетических затрат). Тревогу и неуверенность (страх, что правда раскроется, и нас отвергнут). Ощущение одиночества (даже в окружении

людей можно чувствовать себя одиноким, если нет подлинного контакта с собой и другими). Трудности с принятием решений (Непонятно, чего хочется на самом деле).

2. Соединение со своим Истинным Я, или иначе – с аутентичностью, – это путь к более полной, осмысленной и счастливой жизни. Когда мы живем в согласии со своей истинной природой, мы испытываем больше радости и удовлетворения (мы занимаемся тем, что соответствует нашим глубинным ценностям и желаниям). Становимся более ресурсными (мы черпаем энергию изнутри, а не тратим ее на поддержание маски). Строим более подлинные отношения (когда мы искренни, мы притягиваем людей, которые принимают нас настоящими). Принимаем более качественные решения (наши решения основаны на наших истинных потребностях, а не на внешнем давлении). Чувствуем себя более целостными и уверенными (Уменьшается тревога и страх осуждения).

Соединение с аутентичностью – это не разовое действие, а процесс. Он требует смелости быть собой, самонаблюдения, принятия своих теневых сторон и работы над распознаванием, где заканчиваются роли и начинается наше истинное Я.

Практика «Мое истинное Я» (арт-терапия)

Цель: помочь участницам соединиться со своим глубинным "Я", которое существует вне социальных ролей и ожиданий. Исследовать и визуализировать свои подлинные качества, стремления, энергии и сущность. Укрепить чувство аутентичности и самопринятия.

Инструкция:

Сегодня мы продолжаем наше исследование себя, но пойдем глубже. Мы говорили о ролях, которые мы играем, и о «фальшивом Я», которое иногда возникает как защитная реакция. Сейчас мы обратимся к самому центру нашей личности – к нашему «Истинному Я». Это наша подлинная суть, которая существует независимо от того, кто мы – мать, дочь, работник или друг. Это то, кто мы есть на самом деле, в своей самой глубинной

природе.

Сегодня мы будем создавать визуальный образ своего «Истинного Я». Ваша задача – не нарисовать себя в какой-то конкретной роли, а отразить на бумаге ваши самые глубокие качества, ваши стремления, вашу внутреннюю энергию, вашу сущность. Что делает вас вами, когда вы остаетесь наедине с собой, когда вы свободны от ожиданий?

Наводящие вопросы (для размышления, не для рисования):

- Если бы ваше 'Я' было цветом, каким бы оно было?
- Если бы оно было звуком или музыкой, что бы вы услышали?
- Если бы оно было стихией (вода, огонь, земля, воздух), какой бы вы выбрали?
- Какие образы приходят вам на ум, когда вы думаете о своей самой подлинной сущности? Это может быть животное, растение, символ, абстрактный узор...
- Какие качества вас определяют? (Например, спокойствие, страсть, мудрость, игривость, сила, нежность, любопытство, глубина).

Сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов. Позвольте себе расслабиться и довериться процессу. Представьте, что вы прикасаетесь к самому сердцу себя."

Сейчас у вас есть около 30 минут, чтобы создать ваш образ «Истинного Я». Позвольте своему внутреннему миру проявиться на бумаге. Следуйте своим ощущениям, интуиции, образам, которые приходят.

Пожалуйста, сейчас начните завершать свою работу. Сделайте последние штрихи, почувствуйте, что ваш образ готов.

Положите руки на свой рисунок. Почувствуйте его энергию. Сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов, наполняя себя силой этого образа."

Обсуждение: мы можем немного поделиться тем, что получилось. Если кто-то из вас готов, пожалуйста, расскажите о своем образе. Что на нем изображено? Какие цвета вы использовали и почему? Какие качества или

стремления он отражает? Что вы почувствовали, когда создавали его? Участие в обмене добровольное. Главное – сам процесс создания. Если кто-то не хочет показывать работу, можно предложить поделиться только своими ощущениями: как вы себя чувствуете сейчас? Что нового вы узнали о себе?

Ваш рисунок – это не просто изображение. Это карта вашего внутреннего мира, напоминание о вашей уникальной сущности. Помните, что ваше «Истинное Я» всегда с вами. Берегите его, слушайте его и позволяйте ему проявляться в вашей жизни. Спасибо вам за эту глубокую работу!

3. Завершающий этап

Домашнее задание

Ежедневно уделять 10-15 минут деятельности, которая приносит радость и соответствует личным ценностям, без цели "быть полезной" или "выполнить роль".

Итоги. Рефлексия

- Наша встреча подходит к концу, тема следующей встречи «Интеграция: сшивая части в единое целое». Давайте подведем итоги.

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой? Что можно использовать в жизни? Что можете предложить группе?

Консультация № 7

Тема: «Интеграция: сшивая части в единое целое»

Длительность: 120 минут

Оборудование: листы, карандаши, фломастеры, краски.

1. Организационный этап

Приветствие

- Добрый день, дорогие участницы! Сегодня тема звучит так: «Интеграция: сшивая части в единое целое». Цель нашей встречи –

объединить осознания о ролях, ожиданиях, телесных реакциях и аутентичности в целостную картину, увидеть, как все эти аспекты могут гармонично сосуществовать

Упражнение «Групповое рисование картинок»

Цель: включение в деятельность, сплочение участников, создание благоприятной атмосферы.

Инструкция: Каждый участник начинает рисовать какой-то сюжет и делает первые наброски, позволяющие определить замысел. Затем рисунки передаются по кругу влево. На полученном рисунке каждый дорисовывает что-то, исходя из задуманного сюжета. Работа продолжается до тех пор, пока рисунок не вернется к первому автору.

Обсуждение. Расскажите о своих впечатлениях по поводу коллективного труда. Похож ли результат на то, что было задумано?

2. Основной этап

Упражнение "Символическое объединение"

Цель: помочь участницам интегрировать осознание своих различных ролей и своего глубинного "истинного Я" в единое целое. Визуализировать, как множество аспектов личности могут сосуществовать и дополнять друг друга. Создать общее пространство, где каждый уникальный элемент ценится и является частью общей гармонии.

Материалы:

Предметы, олицетворяющие роли: маленький кухонный предмет для роли "хозяйки", ручка или блокнот для роли "сотрудницы", детская игрушка для роли "матери", книга для роли "ученицы", предмет, связанный с хобби, для роли "творческой личности" и т.д.

Предметы, олицетворяющие "истинное Я": камень, который символизирует стойкость; кристалл, символизирующий чистоту; перышко, символизирующее легкость; что-то блестящее, символизирующее вдохновение; маленький амулет; красивый камушек; цветок и т.д.

Инструкция:

Мы провели исследование наших ролей и прикоснулись к нашему 'истинному Я'. Сегодня мы сделаем шаг к их объединению. Мы посмотрим, как все эти разные части нас могут гармонично сосуществовать.

Сейчас каждой из вас предлагается выбрать 2 предмета.

Первый предмет должен олицетворять одну или несколько ваших ключевых ролей, которые вы осознали. Подумайте, что наиболее ярко символизирует эту роль для вас.

Второй предмет – это символ вашего 'истинного Я', которое мы исследовали. Это может быть что-то, что приходит вам на ум сейчас, что отражает вашу глубинную суть.

Не торопитесь. Почувствуйте, какие предметы откликаются вам. Это может быть что-то, что вы принесли с собой, или что-то, что вы можете найти сейчас. Главное, чтобы предмет действительно нес для вас символическое значение.

1. Участницы выбирают свои предметы. Предлагаем им подержать их в руках, почувствовать их, вспомнить, какую часть себя они представляют.

2. Теперь, пожалуйста, встаньте в круг. В центре круга есть свободное пространство. По очереди, пожалуйста, подходите к центру круга. Возьмите свои 2 предмета, которые вы выбрали. Обойдите круг, почувствуйте пространство и атмосферу. Когда почувствуете, что это ваш момент, тихонько положите свои предметы в центр круга. Вы можете разместить их так, как вам кажется правильным – рядом друг с другом, как-то их скомбинировав. Это ваша часть общей картины.

3. Пожалуйста, когда вы положили свои предметы, вернитесь на свое место в кругу и посмотрите на общую композицию. Почувствуйте, как множество уникальных символов – символов ролей, символов истинного Я – создают единое, гармоничное целое. Посмотрите, как разные элементы взаимодействуют, дополняют друг друга.

4. Обсуждение. Примерные вопросы: что вы чувствуете, глядя на эту композицию? Какие впечатления у вас от того, как ваши предметы сочетаются с предметами других участниц? Как вы ощущаете связь между разными частями себя (ролями и истинным Я), когда видите их вместе?

Эта композиция – это живой образ нашего единства. Она показывает, что все наши роли важны, они являются частью нашей жизни, но они не исчерпывают нас. Наше 'истинное Я' – это фундамент, основа, которая пронизывает все наши роли и придает им смысл. Когда мы видим все эти аспекты вместе, мы можем почувствовать большую целостность, принятие себя и друг друга.

Я благодарю каждую из вас за вашу смелость, открытость и глубину, с которой вы сегодня работали. Посмотрите еще раз на нашу общую композицию – это символ нашей силы, нашей уникальности и нашего единства.

Информационная часть – Гармония личности: как разные роли и аспекты могут дополнять друг друга

Сегодня поговорим о том, как мы, будучи многогранными личностями, можем находить гармонию между различными ролями, которые мы играем, и различными аспектами нашей личности. Часто мы сталкиваемся с внутренним конфликтом, когда кажется, что одна наша часть противоречит другой. Например, желание быть успешной в карьере может конфликтовать с потребностью проводить больше времени с семьей. Или наша заботливая материнская сторона может казаться несовместимой с нашей внутренней потребностью в независимости и свободе.

Мы часто мыслим категориями все или ничего. Если я заботливая мать, я не могу быть амбициозной карьеристкой. Если я хочу быть свободной, я не могу быть ответственной. Этот бинарный подход создает напряжение и чувство вины, будто мы должны выбирать что-то одно, отказываясь от другого.

Общество, культура, а иногда и близкое окружение, могут навязывать нам представления о том, какой должна быть женщина. Эти ожидания часто бывают узкими и противоречивыми: будь мягкой, но сильной; будь независимой, но заботливой; будь успешной, но не забывай о семье. Это может создавать ощущение, что мы постоянно не дотягиваем или делаем что-то не так.

Представьте, что наша личность – это не поле битвы, где разные роли и аспекты сражаются друг с другом, а скорее великолепная мозаика. Каждый кусочек – будь то роль 'сотрудницы', аспект 'творческой личности', потребность в 'заботе' или стремление к 'свободе' – имеет свое место и свою ценность. Вместе они создают уникальный и прекрасный узор.

Женщина, которая успешно совмещает карьеру и семью, часто обладает отличными навыками тайм-менеджмента, умением расставлять приоритеты и высокой степенью самоорганизации. Эти качества, выработанные в одной сфере, помогают ей и в другой.

Забота о себе не противоречит ответственности (роль), а наоборот, делает нас более ресурсными для выполнения этой ответственности. Отдохнувшая и наполненная женщина может быть более эффективной и любящей во всех своих проявлениях.

Стремление к свободе может не конфликтовать с ролью матери, а наоборот, помогать ей находить новые, более креативные и эффективные способы заботы, которые учитывают и потребности ребенка, и ее собственные потребности.

Амбициозность и эмпатия могут прекрасно сочетаться. Умение понимать других может помочь в построении команды на работе.

Как достичь интеграции?

1. Это осознать и принять все свои роли и аспекты, не обесценивая их и не разделяя на 'хорошие' и 'плохие'. Признать, что все они – часть вас.
2. Жизнь постоянно меняется, и наши роли тоже. Важно быть гибкой, уметь переключаться между аспектами, когда это необходимо, и

находить баланс, а не жестко придерживаться одного образа.

3. Задавайте себе вопросы: как одно мое качество/роль может помочь мне в другой? Что я могу привнести из одной сферы жизни в другую? Как я могу использовать свои разные стороны, чтобы они не конфликтовали, а взаимно усиливали друг друга?

4. Это не значит, что мы можем быть всем сразу и в одно и то же время. Интеграция подразумевает умение расставлять приоритеты в зависимости от ситуации и устанавливать здоровые границы, чтобы не истощаться. Но эти приоритеты должны исходить из нашего внутреннего понимания, а не из внешнего давления.

5. Будьте добры к себе. Переход от мысли о конфликте к мысли об интеграции – это процесс. Иногда мы будем чувствовать напряжение, и это нормально. Важно быть к себе сострадательной.

Когда мы начинаем смотреть на свои роли и аспекты личности не как на врагов, а как на союзников, наша жизнь становится намного более гармоничной, ресурсной и наполненной. Мы можем быть одновременно сильными и нежными, амбициозными и заботливыми, независимыми и любящими. И именно это делает нас такими уникальными и многогранными женщинами.

Упражнение «Дерево моей жизни»

Цель: визуализировать и осознать ключевые аспекты своей жизни. фундамент (ценности, истинное Я), силу и опору (стержень), различные роли, а также достижения и проявления. Помочь увидеть, как все эти элементы связаны и поддерживают друг друга, способствуя ощущению целостности и гармонии.

Инструкция:

Сегодня мы будем создавать образ своей жизни, используя мощный и древний символ – дерево. Дерево – это символ роста, жизни, силы, связи с землей и небом.

- Корни дерева уходят глубоко в землю, питая его, давая ему опору

и связь с первоисточником. В нашем «Дереве Жизни» корни будут символизировать то, что питает нас изнутри, что дает нам фундамент: это ваши ключевые ценности (те, которые мы определяли раньше) и ваше истинное Я – ваша подлинная сущность, ваша глубинная природа.

- Ствол – это основа, стержень, который держит дерево. Это ваша сила, ваша внутренняя опора, то, на что вы можете опереться в любой ситуации. Это ваша стойкость, ваша энергия, ваш характер.

- От ствола расходятся ветви. Они символизируют различные роли, которые вы играете в жизни, сферы вашей деятельности, ваши отношения. Это может быть роль «матери», «дочери», «жены», «подруги», «сотрудницы», «творца», «путешественницы» и так далее.

- На ветвях растут листья, цветы, плоды. Это символизирует ваши достижения, результаты ваших усилий, проявления вашей уникальности, ваши таланты, ваши успехи (как большие, так и маленькие), то, чем вы делитесь с миром, то, что вы создаете.

Сейчас я предложу вам взять лист бумаги и начать рисовать свое дерево. Позвольте себе быть свободной в выборе цветов и форм. Не думайте о правильности, думайте о том, что чувствуется для вас правильно, что отражает именно вашу жизнь.

Создание «Дерева моей жизни»:

1. Начните с корней. Подумайте о своих самых важных ценностях и о своем 'истинном Я'. Какого цвета ваши корни? Как они выглядят? Глубоко ли они уходят в землю? Запишите или нарисуйте символы своих ценностей и сущности в корнях.

2. Затем переходите к стволу. Как выглядит ваша сила? Какого он цвета? Прямой ли он, могучий, или гибкий? Нарисуйте то, что символизирует вашу внутреннюю опору и энергию.

3. Теперь рисуйте ветви. Куда они тянутся? Сколько их? Какие роли они символизируют? Вы можете подписать их или нарисовать символы,

которые их обозначают. Подумайте, куда направлены ваши стремления.

4. Наконец, наполните ваше дерево листьями, плодами, цветами. Это могут быть ваши достижения, ваши успехи, ваши таланты, ваши проявления в мире. Можно изобразить их как конкретные объекты, так и просто как вспышки цвета, энергии, символизирующие радость от результатов.

5. Добавьте детали, которые делают ваше дерево уникальным. Может быть, на нем живут птицы (символ свободы или посланники)? Может быть, оно растет в особом месте (символ окружения, поддержки)? Или оно меняет цвет в зависимости от времени года (символ адаптивности)?

Пожалуйста, сделайте последние штрихи на вашем дереве. Почувствуйте его как законченный образ вашей жизни.

Обсуждение. Примерные вопросы: Какие общие моменты вы заметили в наших деревьях? Как вы чувствуете связь между разными частями вашего дерева (корнями, стволом, ветвями, плодами)? Насколько важно для вас заботиться о своих корнях (ценностях, истинном Я) и стволе (силе), чтобы ваши ветви (роли) могли плодоносить? Что нового вы узнали о себе, рисуя свое дерево?

Ваше «Дерево Жизни» – это мощный символ вашей силы, вашей уникальности и вашей связи с миром. Помните, что дерево постоянно растет и меняется. Заботьтесь о своих корнях, укрепляйте свой ствол, и тогда ваши ветви будут плодоносить, а ваша жизнь будет полной и гармоничной. Спасибо вам за вашу глубину и творчество!

4. Завершающий этап

Итоги. Рефлексия

- Наша встреча подходит к концу, тема следующей встречи «Будущее: сохраняя баланс». Давайте подведем итоги.

- Сравните свое состояние в начале и в конце встречи? Что вас встревожило? Что вызвало положительные эмоции? Что вы унесете с собой?

Что можно использовать в жизни? Что можете предложить группе?

Консультация № 8

Тема: «Будущее: сохраняя баланс»

Длительность: 120 минут

Оборудование: конверты, стикеры, ручки, фломастеры, доска, мячик.

1. Организационный этап

Приветствие

- Добрый день, дорогие участницы! Сегодня мы подводим итоги и тема звучит так: «Будущее: сохраняя баланс». Цель нашей итоговой встречи закрепить полученные навыки, научиться поддерживать достигнутый баланс, профилактика будущих конфликтов, подведение итогов.

Упражнение «Вверх по радуге»

Цель: стабилизация эмоционального состояния.

Инструкция: все встают, закрывают глаза, делают глубокий вдох и представляют, что вместе с этим вздохом они взбираются вверх по радуге, а выдыхая – съезжают с нее, как с горки. Можно повторить упражнение с открытыми глазами еще 3–4 раза.

2. Основной этап

Упражнение "Банк ресурсов"

Цель: систематизировать и закрепить полученные знания, навыки, инсайты и техники, которые участницы освоили в течение программы. Создать личный "банк ресурсов", который каждая участница может "унести с собой" и использовать в дальнейшем для поддержания своего благополучия, роста и преодоления трудностей.

Инструкция:

Дорогие участницы, мы прошли долгий и интересный путь вместе. Мы исследовали себя, свои роли, свои истинные желания, находили внутреннюю

силу и учились принимать себя. На этом пути мы освоили множество техник, получили важные инсайты, испытали моменты вдохновения.

Сегодня мы хотим создать нечто очень ценное – ваш личный «Банк ресурсов». Представьте, что все полезное, что вы здесь получили – все техники, упражнения, открытия, инсайты, сильные ощущения – это своего рода валюта, драгоценные активы. Мы сложим их в ваш персональный банк, чтобы вы могли снять их в любой момент, когда это будет необходимо.

1. У каждой из вас есть свой конверт. Сейчас вам нужно будет вспомнить все, что было для вас самым полезным в течение нашей программы. Это могут быть:

- Конкретные техники (например, дыхательное упражнение, колесо баланса и т.д.).
- Важные инсайты (например, Я поняла, что могу быть одновременно сильной и нежной, Мои ценности – это мой компас).
- Ощущения (например, чувство спокойствия, уверенности, радости).
- Навыки (например, умение ставить границы, самосострадание)."

2. Напишите на стикерах каждый такой ресурс. Можно использовать короткие фразы, символы, рисунки. Один ресурс – одна карточка.

Подумайте о разных этапах нашей работы: о наших первых встречах, о работе с ролями, об 'истинном Я', о 'Дереве Жизни' – какие открытия были важны для вас на каждом шагу?

3. А теперь давайте поделимся некоторыми из ваших самых ярких ресурсов. Что было для вас особенно ценным, что вы хотели бы 'вложить' в наш общий 'Банк ресурсов группы'?

Записываем на доске те ресурсы, которыми делятся участницы. Это могут быть как конкретные техники, так и общие инсайты, например: "Сила группы", "Принятие себя", "Понимание своих ценностей", "Навык отдыхать".

Посмотрите, какой богатый ресурс мы накопили вместе! Это доказывает, что мы не только получили что-то для себя, но и поддержали друг друга.

Сейчас у каждой из вас есть свой личный 'Банк ресурсов'. Подержите его в руках. Почувствуйте его вес, его ценность. Это ваш личный багаж, который вы уносите с собой. Вы можете открывать его в любой момент, когда вам нужна поддержка, напоминание о ваших сильных сторонах или проверенных техниках.

Информационная часть: как поддерживать баланс между ролями после окончания программы?

Сегодня мы подходим к завершению нашего совместного пути. Мы получили много ценных знаний, инструментов и инсайтов. Но самое главное – это то, как мы сможем применить все это в своей повседневной жизни, после того как наша группа завершится.

Часто мы воспринимаем баланс как нечто статичное, как идеальное равновесие, которое нужно удержать. Но на самом деле, жизнь – это скорее река, которая постоянно течет. В ней есть пороги, спокойные участки, повороты. Наш баланс – это наша способность плыть по этой реке, адаптируясь к ее течению, сохраняя при этом направление и не теряя себя.

Важно понимать, что в разные периоды жизни, в зависимости от внешних обстоятельств и наших внутренних потребностей, баланс может выглядеть по-разному. Иногда нам нужно больше времени уделять карьере, иногда – семье, иногда – себе. Главное – это не застревать в одном режиме, а уметь гибко перераспределять свои силы и внимание.

Вспомните наше упражнение «Внутренний компас». Ваши ценности – это ваш главный ориентир. Регулярно сверяйтесь с ними. Если вы чувствуете, что какой-то аспект жизни начинает перетягивать одеяло на себя, или наоборот, полностью игнорируется, спросите себя: соответствует ли это моим истинным ценностям?

Наше тело и наши эмоции – это наши лучшие индикаторы. Чувствуете усталость, раздражение, апатию, тревогу? Это сигналы того, что баланс нарушен. Научитесь прислушиваться к этим сигналам, а не заглушать их. Это может быть признаком того, что вам нужно больше отдыха, больше времени для себя, или наоборот, больше активности и движения.

Поставьте себе в график регулярные моменты для самонаблюдения. Это может быть 5 минут утром, 10 минут вечером, или более длительная сверка раз в неделю. Задавайте себе вопросы: как я себя чувствую сейчас? Какие мои потребности удовлетворены, а какие нет? Какие роли требуют большего внимания, а какие – меньше? Соответствует ли мое текущее распределение сил моим приоритетам и ценностям?

Корректировать свой баланс не обязательно означает кардинальные перемены. Часто достаточно небольших, но регулярных шагов. Если вы чувствуете перегрузку, не пытайтесь сделать все идеально сразу. Начните с малого:

- Отказаться от одной необязательной задачи.
- Выделить 15 минут на чашку чая в тишине.
- Делегировать что-то (если это возможно).
- Попросить о помощи.

Вспомните ваш «Банк ресурсов». Когда вы чувствуете, что баланс нарушен, снимите оттуда подходящий ресурс. Может быть, это дыхательное упражнение для снятия напряжения, или напоминание о вашей силе, или одна из техник распределения времени.

Будут дни, когда баланс будет упущен. Это нормально. Важно не корить себя, а просто принять это, сделать выводы и попробовать снова. Самосострадание – это тоже важнейший ресурс.

Не забывайте, что вы не одни. Продолжайте поддерживать связь с близкими, с друзьями. Возможно, вы сможете создать новую форму поддержки с кем-то из участниц нашей группы. Обращайтесь за помощью,

когда это необходимо.

Поддержание баланса – это не конечная точка, а непрерывный процесс самоосознания и адаптации. Используйте знания и инструменты, которые мы освоили, как ваш личный GPS-навигатор.

Упражнение «Мой план сохранения баланса»

Цель: помочь участницам конкретизировать и зафиксировать свои намерения по поддержанию баланса после окончания группы. Составить личный, действенный план, который будет служить напоминанием и руководством к действию в повседневной жизни.

Инструкция:

Мы поговорили о важности динамического баланса, о самонаблюдении и самокоррекции. Теперь пришло время перейти от теории к практике. Чтобы сохранить те позитивные изменения, которые произошли с нами, и продолжать двигаться в гармоничном направлении, нам нужен конкретный план.

Сейчас каждая из вас получит лист бумаги и ручки. Ваша задача – составить свой персональный, краткий план сохранения баланса на ближайшие 3 месяца. Это не должен быть громоздкий документ, а скорее дорожная карта ваших действий и намерений.

1. Какие конкретно техники, упражнения, практики из нашего курса вы будете регулярно использовать?
2. Как вы будете отслеживать свое состояние и уровень баланса?
3. К кому вы можете обратиться за поддержкой, если почувствуете, что теряете баланс или нуждаетесь в помощи?
4. Есть ли у вас конкретные намерения, связанные с поддержанием баланса?

Сейчас у вас есть около 15 минут, чтобы составить свой план. Возьмите ручки, фломастеры, будьте творческими. Ваш план – это ваш личный инструмент, он может выглядеть так, как вам удобно.

Если кто-то из вас чувствует готовность поделиться частью своего

плана – возможно, своим намерением или техникой, которую вы решили использовать – мы будем рады послушать.

Завершающий этап

Упражнение «Круг благодарности»

Цель: создать атмосферу взаимного признания, поддержки и позитивного завершения. Позволить каждой участнице выразить свою признательность за полученный опыт, за вклад других и за свой собственный рост, закрепляя тем самым позитивные чувства и укрепляя связь между участницами.

Дорогие женщины, мы подошли к завершающему этапу нашей совместной работы. Прежде чем мы попрощаемся, я хочу предложить нам всем сделать одну очень важную вещь – выразить нашу благодарность. Благодарность – это мощная энергия, которая не только укрепляет связь между людьми, но и наполняет нас самих позитивом и ощущением ценности.

Инструкция:

Сейчас мы по очереди, по кругу, будем говорить о том, за что мы благодарны. Вы можете выразить благодарность этой группе в целом, каждой участнице, ведущему и себе.

Мы пойдем по кругу. Когда настанет ваша очередь, вы можете сказать одну или несколько вещей, за которые вы благодарны. Говорите от сердца, искренне. Если вы не хотите говорить, вы можете просто передать слово дальше, но мы будем рады, если каждая из вас сможет поделиться чем-то.

Чтобы определить очередь, мы будем передавать мячик. Когда вы держите его, это ваше время говорить. Когда вы закончили, вы передаете его следующей участнице.

Почувствуйте эту энергию благодарности, которая сейчас присутствует в нашем кругу. Она очень сильна и ценна.

Спасибо вам всем за вашу открытость, за вашу искренность и за то, что вы были собой. Эта группа была прекрасным опытом благодаря каждому из

вас. Я желаю вам сохранить это чувство благодарности в своем сердце и применять его в жизни каждый день. Вы – удивительные женщины!

Приложение В

Таблица 1 – Сводные значения до и после проведения формирующего эксперимента по методике «Диагностика внутриличностного гендерного ролевого конфликта»(Г.В. Шакирова)

№ п/п	Имя	Возраст	Работа		Семья"		Рабоче-семейный	
			До	После	До	После	До	После
6	А.	32	38	28	10	10	54	43
10	В.	30	41	30	10	16	44	35
11	Т.	28	30	22	9	14	46	36
15	И.	33	34	25	11	17	47	38
16	А.	27	47	35	13	19	77	54
20	К.	31	35	26	17	21	53	42
25	А.	24	26	20	11	16	46	36
28	В.	27	28	21	13	18	60	44
30	Д.	26	35	26	16	20	54	41
33	В.	28	38	29	14	19	52	40
35	Н.	33	29	22	14	18	60	45
40	Д.	27	33	25	11	16	54	41

Таблица 2 – Сводные значения до и после проведения формирующего эксперимента по методике С. Бем. Исследование маскулинности-фемининности личности

№ п/п	Имя	Возраст	Значение до	Значение после
6	А.	32	-0,02153	-0,01075
10	В.	30	0,236865	0,15
11	Т.	28	0,236865	0,145
15	И.	33	0,129199	0,08
16	А.	27	-0,02153	-0,015
20	К.	31	-0,1292	-0,08
25	А.	24	0,322997	0,2
28	В.	27	-0,17227	-0,1
30	Д.	26	0,021533	0,015
33	В.	28	0,258398	0,17
35	Н.	33	0	0,005
40	Д.	27	-0,02153	-0,012

Приложение В

Таблица 3 – Сводная таблица до проведения формирующего эксперимента по опроснику «Семейные роли», автор модификации – А.В. Черников

№ п/п	Ролевая структура семьи	Уровни		
		Постоянная роль (кол-во выборов)	Довольно часто это делаю (кол-во выборов)	Иногда это относится ко мне (выборов)
1	Организатор домашнего хозяйства	8	2	0
2	Закупщик продуктов	0	5	0
3	Зарабатывающий деньги	7	3	0
4	Убирающий квартиру	4	1	1
5	Вносящий мусор	0	0	1
6	Повар	0	7	3
7	Убирающий со стола после обеда	0	1	0
8	Человек, принимающий решения	0	7	2
9	Приносящий жертвы ради других	0	0	6

Таблица 4 – Сводная таблица после проведения формирующего эксперимента по опроснику «Семейные роли», автор модификации – А.В. Черников

№ п/п	Ролевая структура семьи	Уровни		
		Постоянная роль (кол-во выборов)	Довольно часто это делаю (кол-во выборов)	Иногда это относится ко мне (выборов)
1	Организатор домашнего хозяйства	3	7	0
2	Закупщик продуктов	0	2	3
3	Зарабатывающий деньги	7	3	0
4	Убирающий квартиру	2	4	0
5	Вносящий мусор	0	0	1
6	Повар	0	8	2
7	Убирающий со стола после обеда	0	1	0
8	Человек, принимающий решения	0	5	4
9	Приносящий жертвы ради других	0	0	6

Приложение В

Таблица 5 – Сводные значения до проведения формирующего эксперимента по методике «Шкала локуса ролевого конфликта» (П.П. Горностай)

№ п/п	Имя	Возраст	Значения	
			до	после
6	А.	32	8	5
10	В.	30	9	6
11	Т.	28	7	5
15	И.	33	6	4
16	А.	27	15	9
20	К.	31	15	10
25	А.	24	8	6
28	В.	27	12	8
30	Д.	26	13	9
33	В.	28	8	5
35	Н.	33	10	7
40	Д.	27	10	7

Приложение В

Таблица 6 – Сводные значения до и после проведения формирующего эксперимента по методике исследования самооотношения (МИС)

№ п/п	Открытость		Самоуверенность		Саморуководство		Зеркальное Я		Самоценность		Самопринятие		Самопривязанность		Конфликтность		Самообвинение	
	До	После	До	После	До	После	До	После	До	После	До	После	До	После	До	После	До	После
6	7	9	13	14	9	11	6	8	11	12	11	12	9	7	10	6	8	4
10	9	10	5	8	6	8	1	4	7	9	7	9	5	6	10	6	10	6
11	5	7	10	11	9	10	9	10	10	11	11	12	7	6	9	6	2	1
15	5	7	14	15	9	11	6	8	12	13	12	13	8	6	9	5	6	3
16	7	8	12	13	7	9	6	7	9	10	7	9	3	5	4	2	6	3
20	6	8	10	11	7	9	6	8	11	12	8	10	4	5	6	3	6	3
25	3	6	6	9	6	8	8	9	10	11	9	11	5	8	14	5	9	4
28	6	8	12	13	6	8	7	8	11	12	9	11	4	2	3	1	3	1
30	7	9	13	14	8	10	8	9	14	15	11	12	5	4	6	2	3	1
33	8	9	11	12	7	9	8	9	11	12	10	11	8	7	2	1	2	1
35	5	7	12	13	7	9	4	6	9	10	10	11	5	6	9	5	6	3
40	9	10	9	11	6	8	3	6	11	12	6	8	8	6	4	2	5	2

Таблица 1 – Сфера «работа» по методике «Диагностика внутриличностного гендерного ролевого конфликта» (Г. В. Шакирова)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования - Отрицательные ранги	12 ^a	6,50	78,00
До_консультирования Положительные ранги	0 ^b	,00	,00
Совпадающие наблюдения	0 ^c		
Всего	12		

а. После_консультирования < До_консультирования

б. После_консультирования > До_консультирования

с. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 2 – Статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-3,074 ^b
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,002

а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

б. На основе положительных рангов.

Таблица 3 – Сфера «семья» по методике «Диагностика внутриличностного гендерного ролевого конфликта» (Г. В. Шакирова)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования -	0 ^a	,00	,00
До_консультирования	11 ^b	6,00	66,00
Совпадающие наблюдения	1 ^c		
Всего	12		

а. После_консультирования < До_консультирования

б. После_консультирования > До_консультирования

с. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 4 – Статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-2,976 ^b
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,003

а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

б. На основе отрицательных рангов.

Таблица 5 – Рабоче-семейный конфликт по методике «Диагностика внутриличностного гендерного ролевого конфликта» (Г. В. Шакирова)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования - Отрицательные ранги	12 ^a	6,50	78,00
До_консультирования Положительные ранги	0 ^b	,00	,00
Совпадающие наблюдения	0 ^c		
Всего	12		

а. После_консультирования < До_консультирования

б. После_консультирования > До_консультирования

с. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 6 – Статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-3,064 ^b
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,002

а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

б. На основе положительных рангов.

Таблицы 7 – Маскулинность-фемининность личности по методике С. Бем
Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирован ия -	6 ^a	8,50	51,00
До_консультирования	6 ^b	4,50	27,00
Совпадающие наблюдения	0 ^c		
Всего	12		

- а. После_консультирования < До_консультирования
 б. После_консультирования > До_консультирования
 с. После_консультирования = До_консультирования

Таблицы 8 – Статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-,941 ^b
Асимптотическая значимость (2- сторонняя)	,347

- а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона
 б. На основе положительных рангов.

Таблица 9 – «Шкала локуса ролевого конфликта» (П.П. Горностай)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирован ия -	12 ^a	6,50	78,00
До_консультирования	0 ^b	,00	,00
Совпадающие наблюдения	0 ^c		
Всего	12		

- а. После_консультирования < До_консультирования
 б. После_консультирования > До_консультирования
 с. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 10 – Статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-3,089 ^b
Асимптотическая значимость (2- сторонняя)	,002

- а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона
 б. На основе положительных рангов.

Таблица 11 – Шкала «Открытость» по методике исследования самоотношения (МИС)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования - Отрицательные ранги	0 ^a	,00	,00
До_консультирования Положительные ранги	12 ^b	6,50	78,00
Совпадающие наблюдения	0 ^c		
Всего	12		

а. После_консультирования < До_консультирования

б. После_консультирования > До_консультирования

с. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 12 – Статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-3,140 ^b
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,002

а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

б. На основе отрицательных рангов.

Таблица 13 – Шкала «Самоуверенность» по методике исследования самоотношения (МИС)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования - До_консультирования	0 ^a	,00	,00
Отрицательные ранги	12 ^b	6,50	78,00
Положительные ранги	0 ^c		
Совпадающие наблюдения			
Всего	12		

а. После_консультирования < До_консультирования

б. После_консультирования > До_консультирования

с. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 14 – Статистические критерии

Статистические критерии^а

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-3,213 ^b
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,001

а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

б. На основе отрицательных рангов.

Таблица 15 – Шкала «Саморуководство» по методике исследования самоотношения (МИС)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования - Отрицательные ранги	0 ^a	,00	,00
Положительные ранги	12 ^b	6,50	78,00
До_консультирования Совпадающие наблюдения	0 ^c		
Всего	12		

a. После_консультирования < До_консультирования

b. После_консультирования > До_консультирования

c. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 16 – Статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-3,357 ^b
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,001

a. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

b. На основе отрицательных рангов.

Таблица 17 – Шкала «Зеркальное Я» по методике исследования самооотношения (МИС)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования - Отрицательные ранги	0 ^a	,00	,00
До_консультирования Положительные ранги	12 ^b	6,50	78,00
Совпадающие наблюдения	0 ^c		
Всего	12		

а. После_консультирования < До_консультирования

б. После_консультирования > До_консультирования

с. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 18 – Статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-3,115 ^b
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,002

а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

б. На основе отрицательных рангов.

Таблица 19 – Шкала «Самоценность» по методике исследования самоотношения (МИС)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования -	Отрицательные ранги	0 ^a	,00
	Положительные ранги	12 ^b	6,50
До_консультирования	Совпадающие наблюдения	0 ^c	,00
	Всего	12	78,00

a. После_консультирования < До_консультирования

b. После_консультирования > До_консультирования

c. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 20 – Статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-3,357 ^b
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,001

a. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

b. На основе отрицательных рангов.

Таблица 21 – Шкала «Самопринятие» по методике исследования самооотношения (МИС)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования -	0 ^a	,00	,00
До_консультирования	12 ^b	6,50	78,00
Совпадающие наблюдения	0 ^c		
Всего	12		

a. После_консультирования < До_консультирования

b. После_консультирования > До_консультирования

c. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 22 – статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-3,145 ^b
Асимптотическая значимость (2- сторонняя)	,002

a. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

b. На основе отрицательных рангов.

Таблица 23 – Шкала «Самопривязанность» по методике исследования самоотношения (МИС)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования - Отрицательные ранги	7 ^a	6,64	46,50
Положительные ранги	5 ^b	6,30	31,50
До_консультирования Совпадающие наблюдения	0 ^c		
Всего	12		

a. После_консультирования < До_консультирования

b. После_консультирования > До_консультирования

c. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 24 – Статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-,601 ^b
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,548

a. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

b. На основе положительных рангов.

Таблица 25 – Шкала «Конфликтность» по методике исследования самоотношения (МИС)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования - Отрицательные ранги	12 ^a	6,50	78,00
Положительные ранги	0 ^b	,00	,00
До_консультирования Совпадающие наблюдения	0 ^c		
Всего	12		

- а. После_консультирования < До_консультирования
 б. После_консультирования > До_консультирования
 с. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 26 – Статистические критерии

Статистические критерии^a

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-3,089 ^b
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,002

- а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона
 б. На основе положительных рангов.

Таблица 27 – Шкала «Самообвинение» по методике исследования самоотношения (МИС)

Ранги

	N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультирования - Отрицательные ранги	12 ^a	6,50	78,00
Положительные ранги	0 ^b	,00	,00
До_консультирования Совпадающие наблюдения	0 ^c		
Всего	12		

- а. После_консультирования < До_консультирования
 б. После_консультирования > До_консультирования
 с. После_консультирования = До_консультирования

Таблица 28 – Статистические критерии

Статистические критерии^а

	После_консультирования - До_консультирования
Z	-3,087 ^b
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,002

- а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона
 б. На основе положительных рангов.