

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ННІ/факультет	Навчально-науковий юридичний інститут
Кафедра	Публічного управління та адміністрування
Спеціальність	053 Психологія
Форма навчання	Заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Кучер Марина Олександрівна

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача)

на тему

**Фактори успіху та стратегії адаптації жінок у
політичних лідерських ролях в Україні**

(повна назва теми)

за матеріалами наукових праць українських і зарубіжних авторів щодо
проблематики жіночого політичного лідерства, а також емпіричні дані,
зібрані на базі політичних та громадських інституцій України

(повна назва бази дослідження)

Науковий
керівник:

PhD в газузі
Психологія

(наук. ступінь, вчене звання)

Маср Ю. В.

(підпис)

(ініціал, прізвище)

Робота допущена до захисту в ЕК

Протокол засідання кафедри

від 16 січня 2026 р. № 6

Завідувач кафедри

(підпис)

к.е.н., доцент Г. ПУРІЙ

Наук. ступінь, вчене звання

Ініціал, прізвище

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ННІ/факультет	Навчально-науковий юридичний інститут
Кафедра	Публічного управління та адміністрування
Спеціальність	053 Психологія
Форма здобуття вищої освіти	Заочна

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувач
кафедри

Г.ПУРІЙ

(підпис)

(ініціал, прізвище)

«19» січня 2026_ року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ**

1. Тема роботи **Фактори успіху та стратегії адаптації жінок у політичних лідерських ролях в Україні**

Керівник роботи Маєр Юлія Володимирівна

затверджено наказом закладу вищої освіти від «20» жовтня 2025 р. № 720-ст

2. Строк подання здобувачем роботи до «15» січня 2026 р.

3. Зміст кваліфікаційної магістерської роботи, об'єкт, предмет та мета дослідження:

Розділ 1. Теоретичні засади дослідження жіночого лідерства у політиці

1.1. Поняття політичного лідерства, історичний та психологічний контекст участі жінок в політичному житті

1.2. Особистості та когнітивні характеристики жінок-лідерок

1.3. Адаптаційні та копінг-стратегії жіночого лідерства

Розділ 2. Емпіричне дослідження впливу психологічних факторів на жіноче лідерство у політиці, як умови ефективного розвитку активності жінок

2.1. Обґрунтування методології та організація психологічного дослідження

2.2. Результати емпіричних даних чинників успіху і стратегій адаптації жінок у сфері політичного лідерства

Розділ 3. Програма «Лабораторія особистого розвитку та та самореалізації лідерського потенціалу жінок»

3.1. Обґрунтування програми

3.2. Зміст та структура програми

3.3. Оцінка ефективності впровадження програми

Об'єкт дослідження: Процес соціально-психологічної адаптації та Професійної самореалізації жінок у політиці

Предмет дослідження: Психологічні фактори успіху і копінг-стратегії подолання рольових конфліктів у жінок політикинь

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: дослідити вплив психологічних чинників, які визначають успішність жінок у політичних лідерських ролях. Виявити ефективні стратегії адаптації жінок до викликів сучасності

5. Дата видачі завдання 15 жовтня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Відмітка керівника про виконання етапів (дата, підпис)
1	Підготовка розділу 1	15.11.2025	15.11.2025
2	Підготовка розділу 2	08.12.2025	08.12.2025
3	Підготовка розділу 3	29.12.2026	29.12.2026
4	Перевірка кваліфікаційної магістерської роботи на наявність ознак академічного плагіату за допомогою програм UNICHECK / StrikePlagiarism	05.01.2026 – 06.01.2026	05.01.2026 – 06.01.2026
5	Отримання відгуку від наукового керівника	до 16.01.2026	16.01.2026
6	Подання кваліфікаційної роботи на перегляд завідувачу кафедри	до 16.01.2026	16.01.2026
7	Реєстрація завершеної кваліфікаційної роботи	до 16.01.2026	16.01.2026
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи на кафедрі	до 17.01.2026	17.01.2026
9	Підготовка до захисту в ЕК	20.01.2026 – 22.01.2026	20.01.2026 – 22.01.2026

Завдання підготував науковий керівник

(підпис)

Ю. МАСР

(прізвище та ініціали)

Завдання одержав

(підпис)

М. КУЧЕР

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної магістерської роботи

здобувачки освіти 053 «Психологія» Кучер М.О. «Фактори успіху та стратегії адаптації жінок у політичних лідерських ролях в Україні». – Державний університет економіки і технологій, 2026

Кваліфікаційна магістерська робота містить 71 сторінку, 4 таблиці. При підготовці роботи використано 45 джерел.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: теоретико – емпіричне дослідження впливу психологічних чинників, які визначають успішність жінок у політичних лідерських ролях.

Завдання дослідження: здійснити теоретично-психологічний аналіз сучасних підходів до вивчення жіночого лідерства в умовах політичної нестабільності; дослідити вплив гендерної ідентичності на гнучкість управлінського стилю та здатність жінок поєднувати директивний і емпатійний методи керівництва; визначити особливості рольових конфліктів з якими стикаються жінки-політикині та проаналізувати їх вплив на психологічне благополуччя; класифікувати копінг-стратегії, які використовують жінки-лідерки для нівелювання стресу та досягнення політичних цілей; розробити практичні рекомендації для програми психологічного супроводу.

Об'єкт дослідження: процес соціально-психологічної адаптації та професійної самореалізації жінок у політиці.

Предмет: дослідження сукупність психологічних факторів успіху і копінг- стратегії подолання рольових конфліктів у жінок політикинь.

Одержані результати (практичне значення): розробка спеціалізованих програм по роботі з жінками; для створення посібників менторських програм; використання даних для формування кадрового резерву у системі державного управління, для розробки рекомендацій для зниження рольової напруги у працівниць.

Ключові слова: жіноче лідерство, адаптація, андрогінність, копінг-стратегії, гендерні стереотипи.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА У ПОЛІТИЦІ	9
1.1. Поняття політичного лідерства, історичний та психологічний контекст участі жінок в політичному житті	9
1.2. Особистості та когнітивні характеристики жінок-лідерок	14
1.3. Адаптаційні та копінг-стратегії жіночого лідерства.	17
Висновок до Розділу 1	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНИХ ФАКТОРІВ НА ЖІНОЧЕ ЛІДЕРСТВО У ПОЛІТИЦІ, ЯК УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ АКТИВНОСТІ ЖІНОК	22
2.1. Обґрунтування методології та організація психологічного дослідження	22
2.2. Результати емпіричних даних чинників успіху і стратегій адаптації жінок у сфері політичного лідерства	25
Висновок до Розділу 2	35
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА «ЛАБОРАТОРІЯ ОСОБИСТОГО РОЗВИТКУ ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЖІНОК»	36
3.1. Обґрунтування програми	36
3.2. Зміст та структура програми	38
3.3. Оцінка ефективності впровадження програми	40
Висновок до Розділу 3	43
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	46
ДОДАТКИ	50

ВСТУП

Актуальність теми. Діти не повинні зростати у бідності, літні люди мають виходити на пенсію з гідністю, працівники повинні мати можливість вступати в профспілки, а догляд за дітьми та медичний огляд повинен бути доступним для всіх, за цими тезами екс-віце-президентки Америки, кандидатки на пост Президентки Америки у 2025 році Камали Деві Гарріс стоять цінності, риси, мотивація, гнучкість, емоційний інтелект жінки-лідерки.

Попри те, що в суспільстві досі існує уявлення про несумісність жінки та політики, останні роки демонструють зростання прагнення жінок до самостійності, професійної реалізації та участі в управлінських процесах. Залучення жінок до влади дедалі частіше розглядається, як чинник сталого, гуманного та збалансованого розвитку суспільства, адже забезпечення реальної гендерної рівності сприяє переосмисленню пріоритетів державної політики.

Чи існують відмінності у стилі лідерства між жінками та чоловіками, чи все ж лідерство слід оцінювати виключно за його ефективністю, незалежно від статі? Це питання залишається актуальним у контексті дискусій про гендерну рівність. Водночас постає інше важливе питання: що зумовлює низьке представництво жінок у політичних та економічних елітах - їхнє власне небажання обіймати керівні посади чи системні бар'єри, що ускладнюють доступ до лідерських ролей?

Мета дослідження - теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив психологічних чинників, які визначають успішність жінок у політичних лідерських ролях. Виявити ефективні стратегії адаптації жінок до викликів сучасності. Для досягнення мети поставлено наступні завдання:

- здійснити теоретично-психологічний аналіз сучасних підходів до вивчення жіночого лідерства в умовах політичної нестабільності;
- дослідити вплив гендерної ідентичності на гнучкість управлінського стилю та здатність жінок поєднувати директивний і емпатійний методи керівництва;

- визначити особливості рольових конфліктів з якими стикаються жінки-політикині та проаналізувати їх вплив на психологічне благополуччя;
- класифікувати копінг-стратегії, які використовують жінки-лідерки для нівелювання стресу та досягнення політичних цілей;
- розробити практичні рекомендації для програми психологічного супроводу, спрямовані на посилення лідерського потенціалу жінок.

Об'єктом дослідження виступає процес соціально-психологічної адаптації та професійної самореалізації жінок у політиці.

Предметом дослідження є психологічні фактори успіху і копінг-стратегії подолання рольових конфліктів у жінок політикинь.

Методи дослідження. Відповідно до визначеної мети застосовувалися наступні методи дослідження: теоретичний аналіз і систематизація наукових джерел, порівняння і узагальнення отриманої інформації, проведено опитування з метою вивчення факторів успіху та інтенсивності рольових конфліктів, здійснено психодіагностичне обстеження респонденток експериментальної вибірки для визначення реального досвіду жінок, які займають посади у політиці та громадському секторі. Проведення емпіричного дослідження відбувалося за допомогою методик: «Маскулінність – фемінінність» (С. Бем), «Тип лідера» (М. Белбін, адаптація Л. Кирилюк та В. Величко), «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS) С.Хобфолл, адаптований Н.Водоп'янової, Є. Старченкової).

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі платформи Google-Forms у формі опитувальника. Кількість респонденток склала 30 осіб у віці 23-67 років, громадянок України, які обіймають посади в органах державної влади, місцевого самоврядування, а також у громадському секторі.

Наукова новизна полягає в аналізі впливу комплексів соціально-психологічних чинників на ефективність реалізації жінок у політичних лідерських ролях сучасності.

Практичне значення одержаних результатів:

- отримані результати можуть бути використані психологами в роботі та розробці методів та методик для спеціалізованих програм по роботі з жінками -політикинями;
- для створення посібників менторських програм де описано типові рольові конфлікти та шляхи їх вирішення;
- використання даних для формування кадрового резерву у системі державного управління, для розробки рекомендацій для зниження рольової напруги у працівниць.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження обговорювалися і набули схвалення на таких конференціях: CONGRESS PROCEEDINGS - VII INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONGRESS SOCIETY OF AMBIENT INTELLIGENCE 2024 (student sections), Praha, OKTAN PRINT, 2024, s. 632.

Публікації. Основні теоретичні положення магістерської роботи, результати дослідження, висновки відображені у публікації: Maryna Kucher, Olga Orlova. The impact of social networks on psychological trauma and self-department in adolescents. *VII international scientific congress society of ambient intelligence 2024 (student sections), Praha, Oktan print, 2024, P. 552-562.*

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків списку використаних джерел що нараховує 45 найменувань (31 українською і 14 англійською мовами), 1 додаток. Робота викладена на 47 сторінках друкованого тексту, вміщує 4 таблиці.

Таким чином, дипломна робота спрямована на аналіз рис, моделі поведінки жінки-лідерки, ролі жінки у політиці і аналіз процесу формування жінки, як політичного лідера у політичному просторі.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА У ПОЛІТИЦІ

1.1. Поняття політичного лідерства, історичний та психологічний контекст участі жінок в політичному житті

У сучасному науковому дискурсі немає одностайного трактування поняття «політичне лідерство». Водночас незаперечним залишається те, що саме обмежене коло осіб - політичні лідери і лідерки відіграють ключову роль у формуванні історичних процесів та розвитку суспільства.

Вони глибоко розуміють потреби громадян і здатні ініціювати зміни, створюючи умови для прогресу та трансформацій.

Попри різноманіття наукових підходів дослідників, позиція одна, що особистість лідера і лідерки має визначальний вплив на соціальну групу.

Саме тому особливої актуальності набуває питання ідентифікації ключових особистісних рис і якостей, необхідних для ефективного політичного лідерства. Ця проблема активно досліджується, як у теоретичних, так і в емпіричних працях таких науковців, як Л. Едінгер (L. Edinger), Дж. Опенгеймер (J. Oppenheimer), Н. Фроліх (N. Frohlich), Д. Рісмен (D. Riesman), Е. Фромм (E. Fromm), М. Херманн (M. Hermann), Р. Хаус (R. House), В.А. Гошовська, Л.А. Пашко, В.М. Половець.

Дослідження особливостей характеру політичних лідерів і лідерок останніх десятиліть ґрунтувалося на самооцінці реальних політиків і політикинь, рейтингових списків експертів і експерток, аналізу мови або тверджень і звісно виборців. В результаті досліджень встановлено, що у лідерів і лідерок політичної сфери більш високі показники екстраверсії та емоційної стабільності, ніж у звичайного населення, і низький рівень поступливості та свідомості. [12]

У сучасних умовах, особливо під час війни, жінки суттєво трансформували свої соціальні ролі. Вони стали активними учасницями спротиву, очолюють бойові підрозділи, керують благодійними фондами, громадськими ініціативами та суб'єктами різних організаційно-правових форм. Самооцінка та власна гідність - якості, які формують психологічну витривалість і впливають на реакції в складних ситуаціях. Раціональне мислення допомагає жінкам ефективно долати виклики, аналізуючи можливі варіанти дій та прогнозуючи наслідки своїх рішень.

Резилієнтність стає фундаментом внутрішньої сили, забезпечуючи стійкість перед труднощами та здатність діяти з гідністю навіть у найскладніших обставинах.

За останні роки жінки очолюють уряди, міжнародні організації, великі корпорації та благодійні фонди. За результатами дослідження структури ООН Жінки, участь жінок у процесах ухвалення рішень на глобальному рівні залишається недостатньою. Це свідчить про те, що гендерний паритет у політичному житті ще не досягнуто, і попереду значний шлях до справжньої рівності. [30]

Жіноче лідерство в політиці набуває особливої актуальності завдяки впровадженню гендерного підходу. Застосування цього підходу суттєво збагачує методологічні засади та соціально-технологічний інструментарій дослідження суспільних процесів і закономірностей їхнього розвитку.

Жіноче лідерство має ключову рису, жінки схильні до формування мереж і коаліцій. Такий підхід дозволяє посилити вплив і забезпечити більшу видимість у суспільному просторі. Важливо підкреслити, що ця стратегія є універсальною. Вона застосовується незалежно від рівня, на якому відбувається об'єднання, чи то місцеве самоврядування, чи національна політика.

Аналізуючи рівень участі жінок у політичному житті, можна охарактеризувати два концептуальні підходи.

Перший, в межах гендерної теорії. Гендер, як соціальний елемент конструкції, що відображає не біологічні, а соціальні аспекти жіночої та чоловічої природи. У цьому контексті політична поведінка розглядається, як результат соціалізації, а не як прояв біологічної статі. Відповідно, формується три моделі політичного лідерства: лідери з маскулінним типом поведінки, з маскулінно-фемінним типом, а також ті, чий гендерний статус є невизначеним. Маскулінний стиль характеризується незалежністю, амбітністю, раціональністю та аналітичністю, тоді як фемінний - емоційністю, інтуїтивністю, схильністю до міжособистісної взаємодії та виконавчої діяльності. [6]

Другий підхід акцентує увагу на біологічній основі соціалізації, вважаючи, що поведінкові моделі мають витоки у природній сутності людини. Згідно з цією точкою зору, чоловіки схильні до експансії, освоєння нового та домінування, тоді як жінки - до збереження, підтримання балансу та охорони життя, як біологічного явища.

Політична історія XX століття була переважно маскулінною: війни, колоніальні захоплення, надмірна експлуатація ресурсів, гонка озброєнь та економічна нерівність. Такий тип розвитку, попри досягнення, породив низку глобальних викликів, що актуалізують потребу в альтернативному щодо фемінного підходу до управління та прийняття рішень.

Згодом, жіночі ініціативи набули численних трансформацій і досягнень. Вони вплинули на суспільство і політичні процеси. Відбулося зростання жіночого представництва, в політичних структурах, вже враховують голос жінки при прийнятті рішень. Феміністичний рух формувався завдяки діяльності видатних жінок Марі де Гурне, Христина Пізанська, Анна Бредстріт, Віра Клячкіна, Симона де Бовуар. Вони виступали за соціальне, політичне та економічне рівноправ'я. Від ранніх протофеміністичних ідей до сучасного фемінізму - їхня боротьба стала фундаментом еволюції жіночих прав.

Франсуа Пуллен де Ла Барр - французький філософ і письменник-фемініст, відомий своїм трактатом «Про рівність обох статей», який

опубліковано у 1673 році. У цій праці він стверджував, що чоловіки й жінки мають однакові розумові здібності та повинні мати рівний доступ до освіти. Франсуа Пуллен де Ла Барр критикував упереджене ставлення до жінок, наголошуючи, що їхня нібито природна слабкість і підлегле становище - це не результат природи, а наслідок соціальних і культурних умов. Він вважав, що чоловіки, користуючись фізичною силою та впливом, створили закони й звичаї, вигідні для свого статі, позбавивши жінок рівних можливостей. Перший філософ, який виступив за повну рівність статей, захищаючи право жінок на освіту та участь у суспільному житті. Його ідеї суттєво вплинули на розвиток феміністської думки.

Вимоги політичного рівноправ'я, що стали підґрунтям жіночого руху, вже чітко звучали у закликах однієї з перших французьких феміністок Олімпії Де Гуж: «Якщо жінка має право підійматись на ешафот, то вона володіє правом вийти на трибуну!.. Конституція недійсна, якщо створена лише частиною народу!...».

На відміну від класичного суфражизму, який не набув значного поширення чи провідної ролі в українському контексті, жіночі організації в Україні вирізнялися багатофункціональністю та практичною орієнтацією. Їхня діяльність охоплювала соціально-професійні, освітні та громадські ініціативи, що базувалися на принципах самозахисту й самопомоги. Такий підхід демонструє концептуальну близькість українського фемінізму до німецької моделі, яка також акцентує на прагматизмі та соціальній активності.

Рух українок за політичну, електоральну та економічну рівність не був зосереджений виключно на статевій емансипації. Його характер визначався глибоким зв'язком із соціокультурними традиціями, що забезпечили спадкоємність жіночих організацій у період становлення незалежної України.

Метою держави є гендерна збалансованість у політиці.

Аналізуючи світову практику ми говоримо, що для лідерок жінок першоплановим є питання екології, охорони дитинства, охорони здоров'я, соціального захисту населення, а якості чоловіків щодо захисту і прийняття

рішень виявляється все слабше. Жінка вміло використовує свої природні якості такі, як комунікативність, вміння слухати, здатність на компроміс, орієнтованість на результат.

З середини 1990-х років і до сьогодні українські науковці здійснили ряд досліджень, пов'язаних з тематикою «гендер і політика». В наслідку це явище поступово стало «відкритою» академічною темою. [24]

Це все підтверджує тематика доповідей на міжнародних конференціях, громадсько-політичних обговореннях, круглих столах. Лідерство жінок - це складний феномен, який залежить від поєднання індивідуальних якостей, професійних навичок та зовнішніх факторів. Відчуження жінок, як від влади, так і від власності є одним з найсерйозніших прорахунків чоловічої політичної еліти.

Баланс між чоловіком і жінкою у політичній сфері сприяє формуванню репрезентативної демократії, адже забезпечує реальні умови для врахування різноманітних суспільних інтересів.

«Жінкам нелегко бути політикинями», - говорить Ханна Здановська, яка чотири рази обиралася мером Лодзі. «Я вирішила стати нею, бо була у гніві. Вони нічого не робили для майбутніх поколінь. Якщо ніхто не дасть мені можливості залишити дитину в моєму місті, моїй країні, я зроблю це».

Політичне лідерство - це вміння впливати, об'єднувати, діяти з етичною відповідальністю.

Участь жінок у політичній сфері має глибокий історичний контекст: від боротьби за право голосу до лідерства в умовах війни, кризи та соціальних трансформацій. Психологічно жінки-лідерки часто демонструють високу емпатію, стійкість, інклюзивність і стратегічну гнучкість. На прикладі таких постатей, як Даля Грібаускайте (Литва), Майя Санду (Молдова) та Олена Зеленська (Україна), ми бачимо, що жінки здатні не лише очолювати державні процеси, а й формувати нову етику лідерства. Етику - засновану на довірі, гуманності та здатності надихати суспільство до змін.

1.2 Особистості та когнітивні характеристики жінок-лідерок

Жінки вважаються більш емоційно інтелектуальними, ніж чоловіки, що є невід'ємною характеристикою лідерства. Спостерігається зростання суспільно - політичної активності жінок, зростає чисельність жіночих інститутів громадянського суспільства, активізується жіночий рух в Україні. Жінки-лідерки, завдяки природній схильності до політичної активності, комунікації, силі волі, наполегливості демонструють високий потенціал у сфері управління та прийняття рішень. Жінки по своїй природі більш приємні у спілкуванні та більш схильні до нього, а через складне поєднання поведінкових норм, що формуються під час вагітності та після пологів, під впливом гормонів «материнський інстинкт» мають твердість у прийнятті рішень. У більшості випадків суспільство сприймає жінку, як ніжну, вразливу особистість, берегиню домашнього затишку. Такий стереотип не є образом політичного лідера, тому його слід поступово трансформувати, формуючи новий, сильний і позитивний образ жінки-лідерки.

Жіноча комунікація в гармонії, мета якої підкреслити сильні позиції та погляди жінок. Лідерки віддають перевагу дискусії, яка спрямована на пошук вірного шляху, підтримують членкинь своєї партії, організації, фонду. [39]

Підвищення рівня самоповаги у жінок та їхнє прагнення до самостійності є наслідком активної освітньої та виховної роботи, а також утвердження важливих суспільних цінностей і моральних принципів.

У контексті зростаючої активності жінок у політичному житті особливої уваги заслуговують індивідуальні приклади, які демонструють силу особистих когнітивних якостей. Однією з таких постатей є Камала Деві Гарріс жінка-лідерка, чий політичний шлях і стиль управління яскраво ілюструють, як інтелект, стратегічне мислення, емоційна гнучкість та комунікативні здібності можуть поєднуватися в ефективному лідерстві.

Перша леді України Олена Зеленська говорить від імені українського народу на міжнародній арені. Зеленська обрала для себе кілька основних

напрямків діяльності: культурну дипломатію, безбар'єрний простір, харчування дітей в українських школах, рівні можливості для всіх українців. На обкладинці відомого журналу Vogue Олена Зеленська охарактеризована редакторами з трьох сторін. Холодний розум, сімейні цінності, українська краса. «Холодний розум» когнітивна саморегуляція та стратегічне мислення. Когнітивний контроль, вміння діяти раціонально в умовах стресових ситуацій. Планування, гнучкість мислення, компетентність у прийнятті рішень в складних ситуаціях. У жінок-лідерок це часто поєднується з емпатією, що дозволяє балансувати між логікою і людяністю. «Сімейні цінності» соціально-емоційна когніція та етична мотивація. Здатність розуміти наміри, потреби й емоції інших. Соціально-емоційна когніція вказує на досить високий рівень емоційного інтелекту. Він є ключовим для лідерства, орієнтованого на довіру, турботу і згуртованість. Сімейні цінності також формують моральність особистості, яке впливає на стиль управління. Олена Зеленська та інші жінки-лідерки втілюють моделювання шляху, натхнення, розвиток команди, адаптивність і підтримку через реальні дії у сферах дипломатії, освіти, соціального захисту та відбудови країни.

Уміння моделювати шлях до мети передбачає здатність лідерки чітко окреслити ціль, визначити необхідні кроки для її досягнення та оцінити можливі ризики. [32]

Високий рівень цієї навички також виявляється у готовності радитися з командою, відкрито обговорювати варіанти дій і спільно обирати найраціональніший шлях. Створювати привабливе бачення майбутнього, зробити спільну мету значущою для кожного, враховуючи особисті цінності та мотивацію членів команди. Сприйняття мети, як виклику, свідчить про відкритість до змін і готовність адаптуватися задля досягнення результату. Жінки підтримують позитивний настрій у колективі це важлива риса лідерки, яка створює сприятливий морально-психологічний клімат, допомагає команді зберігати віру в себе, а позитивні емоції та досвід досягнення цілей стають джерелом мотивації для подальшої продуктивної роботи.

У сучасному світі успішні жінки вміють правильно сприймати конфліктні ситуації та ставитися до них, розуміти себе, свої емоції.

Наукові дослідження емоційної сфери та лідерства наголошують на необхідності розумного використання емоцій для ефективного лідерства. Емоційний інтелект лідерів і лідерок впливає на послідовників і організації. Жінки вважаються більш емоційно інтелектуальним, ніж чоловіки, що є невід'ємною характеристикою лідерства. [34]

Вивчаючи жінок-лідерок та емоції ми розуміємо, що все це є результатом соціального конструювання гендера. Тому не дивно, що деякі дослідження показують, що жінки переймають чоловічі та агентні характеристики, щоб бути у свої групі, щоб їх сприймали, як «лідерок», а не як «жінок». Це відбувається через переваги щодо стереотипних чоловічих якостей, що диктуються чоловіками, які займають впливові посади в організаціях.[14]

Інституції почали визнавати, що емоційність жінок може сприяти успішній лідерській поведінці. Дослідження в цій галузі залишаються фрагментальними.

Жінки схильні до інклюзивного стилю управління, орієнтованого на співпрацю, розвиток команди та довгострокові цілі.

Когнітивна гнучкість дозволяє жінкам адаптуватися до складних соціальних контекстів, балансує між очікуваннями та власною ідентичністю. Вона є ресурсом у подоланні внутрішніх і зовнішніх суперечностей, які виникають на перетині особистих цінностей, професійних викликів та суспільних норм. Жінка-лідерка, володіючи когнітивною гнучкістю, здатна переформатовувати стратегії не втрачаючи цілісності. Жінки вміють інтегрувати різні ролі, адаптуючи комунікацію до аудиторій, зберігаючи етичну послідовність, трансформувати досвід у нові моделі лідерства.

Це не просто ментальна гнучкість - це когнітивна стійкість, яка дозволяє жінкам не лише виживати в умовах змін, а визначати нові орієнтири для суспільства. Когнітивна гнучкість не обмежується інтелектуальною здатністю, це внутрішня свобода, що дозволяє жінці бути собою.

1.3 Адаптаційні та копінг- стратегії жіночого лідерства

Вперше термін «копінг» був використаний Л. Мерфі в 1962 році при аналізі подолання дітьми кризових ситуацій розвитку. Копінг передбачає активні зусилля людини, спрямовані на подолання складної ситуації або проблеми. Сьогодні під копінгом розуміють сукупність дій для подолання життєвих труднощів. Він поєднує в собі як природні, вроджені механізми адаптації, так і складні набуті навички, такі, як здатність до самоконтролю та вміння концентруватися на пріоритетах.

У сучасній психологічній практиці є когнітивно-феноменологічна теорія опонуючої поведінки, розроблена R.Lazarus 1922-2002 (професор психології в Каліфорнійському університеті, Берклі.), S.Folkman 1938 (професорка медицини та психології в Університеті Каліфорнії, Сан-Франциско), відповідно якої копінг розглядається, як динамічна взаємодія людини зі світом. Способи регулювання залежать від конкретної стадії розвитку конфлікту чи проблеми. Копінг- це когнітивні та поведінкові способи подолання специфічних внутрішніх та зовнішніх вимог, які оцінюються людиною, як або такі що перевершують можливості. [40]

С. Фолксан та Р. Лазарус виділили 8 видів ситуативно-специфічних копінг-стратегій, на основі яких розробили опитувальник. Зазначений спектр стратегій охоплює, як конструктивні підходи (планування, самоконтроль, позитивна переоцінка, відповідальна поведінка) так і стратегії, які можуть бути дезадаптивними за певних умов (конфронтація, уникнення та дисоціація).

Раніше в психології вважалося, що копінг - реакція у людини лише в стресових ситуаціях, коли звичайні способи реагування виявляються недостатніми і потрібні додаткові енергетичні ресурси для подолання труднощів. Проте, сучасні дослідження розширили розуміння цього поняття: тепер копінг розглядається, як поведінка, спрямована на подолання не лише критичних життєвих викликів, а й щоденних проблем таких, як труднощі у сімейних взаєминах, професійній діяльності чи фінансовій сфері.

У науковій термінології копінг трактується, як добровільна мобілізація дій, відмінних від «захисних механізмів», які є підсвідомими і несвідомими адаптаційними реакціями. Мета копіngu - мінімізація негативного впливу стресових чинників. [8]

Наші копінг-поведінки виконують важливу функцію, яка саморегулює емоційні стани. Ми відчуваємо контроль над ситуацією і готові змінити направлення і розпочати складний шлях для досягнення мети. Вирішення проблем є функціонально поступовим. Наукові дослідження розкрили найпоширеніші копінг-стратегії адаптації до екстремальних ситуацій відволікання (намагання відволіктися, переключити увагу на інші речі), релаксація (розслаблення), переосмислення ситуації (надання нової інтерпретації ситуації), прийняття (визнання того, що проблема дійсно існує і нічого не можна зробити для її вирішення), емоційні реакції (вираження емоцій перед обличчям складної ситуації), пошук підтримки (звернення за допомогою до родичів, друзів і знайомих, самостійне звернення з проханням поділитися проблемою), пряма дія. [27]

У дослідженнях, присвячених жінкам-лідеркам, підкреслюється важливість соціального копіngu (підтримка, мережі довіри), когнітивної переоцінки (бачити виклик, як зону росту) та автентичності - здатності залишатися вірною собі навіть під тиском.

Адаптивні копінг-стратегії для жінок включають емоційне саморегулювання, стратегічне планування, соціальну підтримку та переоцінку викликів, як можливостей для зростання. Вони сприяють збереженню психічного здоров'я, продуктивності та лідерству.

В ситуаціях стресу характерна модель поведінки жінки, спрямована не на пряму агресію і боротьбу, а на залучення зовнішніх ресурсів. Виникає актуалізація потреби в емоційній допомозі та соціальній підтримці. У сучасній психології науковці вказують на те, що жінки психологічно і фізіологічно миттєво реагують на ситуації стресу, ніж чоловіки. Жінки мають високу реактивність на соціальне відторгнення, а чоловіки - на стресори досягнення.

Жіноча психофізіологічна реакція на стрес супроводжується підвищеним рівнем тривожності, емоційним напруженням та порушенням когнитивної сфери (сон, увага). Наявність естрогенів в жіночому організмі допомагає мінімізувати вплив стресових чинників. [44]

Сучасний світ змінив жіночі ролі у суспільстві. Жінки змінили стилі керівництва, підходи, стратегії управління. Перерозподіл ресурсів зберіг рішучість жінок утримати лідерство, зберігаючи родину і роботу.

Сучасні реалії війни в Україні зумовили розширення спектру обов'язків, які виконують жінки в нашій державі.

З початку повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну наша держава зіштовхнулася з викликами, з якими жінки з інших країн, просто не стикаються. Колосально зросло навантаження на українських жінок. Жінки стали на захист України, відповідають за підтримку економіки, бізнесу, сім'ї. Інші держави здивовані рівнем витримки, стійкості, структурованості і організованості українських лідерок.

Українські жінки-лідерки демонструють світовий приклад антикризового лідерства. Сьогодні лідерство наших жінок - це високоефективність і стійкість до щоденних змін. Зміни визначили стиль та підходи до лідерства наших жінок, які займають керівні посади. [15]

Жінки-лідерки нерідко схильні брати на себе надмірну кількість завдань, що може призводити до емоційного виснаження. Проте вміння делегувати та довіряти команді зберігає внутрішній баланс. Адже емоційний стан керівниці безпосередньо впливає на її здатність приймати рішення, зберігати мотивацію та формувати здорову атмосферу в колективі. Ефективне управління стресом має особливе значення для жінок в управлінні.

Стресові стани, характерні для сучасних жінок, нерідко супроводжуються емоційною нестабільністю, різкими коливаннями психологічного самопочуття та схильністю до імпульсивних, радикальних рішень, що не завжди є виваженими. Тривале психоемоційне напруження призводить до внутрішнього дискомфорту, який може проявлятися у формі конфліктної поведінки,

дратівливості, агресії або трансформуватися у психосоматичні порушення. Розвиток стресостійкості дозволяє жінкам переосмислити своє ставлення до кризових ситуацій, знижуючи інтенсивність негативних емоційних реакцій без глибоких внутрішніх потрясінь.

Ключові адаптивні стратегії жінок-лідерок включають витривалість, емоційний інтелект, стратегічну співпрацю та гнучке управління ризиками особливо в умовах кризи, війни чи трансформацій.

Жінки-лідерки демонструють гнучкість у перебудові команд, стратегій і комунікацій у відповідь на нові виклики. Вони здатні зберігати мотивацію, ясність і емпатію навіть у виснажливих умовах за рахунок окситоцину, гормону, який впливає на емоційний стан, соціальні зв'язки та стрес. Він підсилює соціальну згуртованість, емпатію, здатність до співпереживання, вміння чути, підтримувати, адаптувати стиль керівництва до емоційного стану колективу. У жінок його рівень часто вищий, особливо в умовах стресу, що сприяє стратегії «tend and befriend» - піклування і згуртування. Жінки часто мають іншу реакцію на стрес, ніж чоловіки: замість стратегії «бий або тікай» - «піклуйся і об'єднуйся». [33]

Стратегічно жінки вибудовують горизонтальні зв'язки. Замість ієрархічного контролю - партнерство, делегування, командне прийняття рішень. Жінки демонструють мереживне лідерство з активним залученням до спільнот, міжсекторальних ініціатив для обміну досвідом і ресурсами.

Стратегія гнучкого управління притаманна жінкам. Врахування соціальних та емоційних чинників при прийнятті рішень є стратегією гнучкого управління. Жінки частіше використовують ресурсну економію, адаптацію, імпровізацію, особливо в умовах війни, кризи, нестачі. Жіночі інновації часто мають ціннісну основу - гідність, інклюзію, прозорість.

Стратегія адаптації через навчання і саморефлексію - участь у тренінгах, форумах, освітніх програмах, які підсилюють голос жінки. Аналізувати дії, визнавати помилки, трансформувати досвід у нові стратегії це все сучасна адаптація наших жінок.

Менторство, як стратегія жінок - глибока адаптивна практика, що зміцнює спільноти, формує нове покоління лідерок і підтримує етичну сталість у часи змін. Жінки не тільки реагують на виклики вони перетворюють невизначеність на простір для гідності, співпраці та інновацій. Жінка-лідерка адаптується і створює нову реальність, де влада служить гідності.

Висновок до Розділу 1

Жіноче лідерство в політиці набуває особливої актуальності завдяки впровадженню гендерного підходу. Жінки стають активними учасницями політичного життя України, обіймають посади в державних інституціях, громадському секторі, створюють жіночі ініціативи, партії, фонди. Формують мережі і коаліції, які посилюють вплив жінок у суспільному просторі. Аналіз показав два концептуальні підходи до пояснення політичної поведінки соціально-конструктивний та біологічний. Політична історія ХХ століття була переважно маскулінною, альтернативою стає фемінний підхід до управління, орієнтований на гуманність та охорону життя. Важливим етапом розвитку жіночого лідерства стають феміністичні рухи, їхня діяльність - фундамент сучасного розуміння рівності. Політичне лідерство - феномен, який поєднує індивідуальні якості, соціальні чинники та історичні умови.

Суспільно-політична активність жінок, розвиток інститутів громадянського суспільства та активізація жіночого руху в Україні підтверджує прагнення і здатність жінок до ефективного управління і прийняття рішень.

Приклади сучасних лідерок політичної сфери, які втілюють у собі поєднання когнітивних і емоційних якостей у практиці управління демонструє стиль управління, який формує нову етику лідерства, засновану на довірі, моральності та інклюзивності.

Ключовими адаптаційними практиками у жінок є делегування, менторство, навчання та саморефлексія, які трансформують досвід у нові моделі лідерства. Жінка-лідерка не лише адаптується до викликів, а створює реальність, де влада служить гідності та суспільному добробуту.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ФАКТОРІВ УСПІХУ ТА СТРАТЕГІЙ АДАПТАЦІЇ ЖІНОК У ПОЛІТИЧНИХ ЛІДЕРСЬКИХ РОЛЯХ

2.1 Обґрунтування обраних методик, організація і методологія психологічного дослідження

У сучасному українському політичному житті проблеми і досягнення наших жінок залишаються недостатньо висвітленими.

Жіноча енергія в політичному контексті, ідеї, досвід, забезпечують повне розуміння потреб суспільства. Жінки-лідерки в політиці вирізняються не лише професійними навичками, а й особливим набором рис характеру, які формуються під впливом досвіду, викликів і глибокої мотивації служити суспільству.

Відібрані у програмі дослідження методи та методики, зарубіжними науковцями та професійно адаптовані українськими науковцями з урахуванням мовної специфіки, соціально-психологічних чинників, характерних для українського соціального контексту. Такий підхід дозволив здійснити багатовимірний аналіз психологічних чинників, що впливають на формування та реалізацію лідерського потенціалу жінок у політичному середовищі.

Проведення емпіричного дослідження відбувалося за допомогою методик: «Маскулінність - фемінінність» (С. Бем), «Тип лідера» (М. Белбін, адаптація Л. Кирилюк та В. Величко), «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS) С.Хобфолл, адаптований Н.Водоп'янової, Є. Старченкової).

1. «Маскулінність - фемінінність». [33]

Методика спрямована на виявлення психологічної статі особистості, тобто на оцінку ступеня вираженості у людини рис, що традиційно асоціюються з чоловічою (маскулінною), жіночою (фемінною) або змішаною (андрогенною) поведінковою моделлю.

2. Опитувальник «Тип лідера» (М. Белбін, адаптація Л. Кирилюк та В. Величко). [9]

Опитувальник використовується для визначення індивідуального стилю лідерства в контексті командної роботи. Визначає рольові переваги людини в команді: хто вона - стратег, виконавець, генератор ідей, координатор, критик, мотиватор тощо. Дозволяє оцінити ефективність лідера у різних типах командної взаємодії. Враховує психологічні особливості, стиль мислення, здатність до адаптації та управління.

3. «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS), (С. Хобфолл і адаптація Н. Водоп'янова та Є. Старченкова). [36]

Методика являє собою комплексний інструмент, призначений для виявлення характерних моделей поведінки, які людина застосовує з метою подолання стресових обставин. Базується на трьох осях поведінки:

Активна - Пасивна (чи діє людина напругу, чи уникає проблеми);

Просоціальна - Асоціальна (чи звертається за підтримкою, чи діє самотійно);

Пряма - Непряма (чи вирішує проблему відкрито, чи опосередковано).

На початковому етапі емпіричного дослідження здійснено теоретичний аналіз ключових переваг жіночого лідерства в політичному полі, а також оцінено рівень управлінської участі жінок у зазначеній сфері. Підібрано методики, які допомогли дослідити особливості політичного жіночого лідерства та стратегії адаптації жінок у політичній сфері.

Наступний етап передбачав проведення емпіричного дослідження із застосуванням валідних психодіагностичних методик, охоплюючи жінок, які обіймають різні посади в різних організаційних структурах.

Особливу увагу було приділено аналізу психологічних чинників, які формують поведінку, рішення та стиль лідерства жінок. Охоплюють, як індивідуальні особливості, так і колективні емоції, які є впливом на розвиток лідерських якостей жінок у контексті політичної професійної самореалізації. Отримані дані стали основою для аналізу результатів на політичному просторі,

де жінки-лідерки стикаються з аналогічними викликами - необхідністю балансувати між інституційними вимогами, суспільними очікуваннями та особистісними цінностями.

Емпіричне завдання:

- визначення лідерських компетентностей та стилів управлінської діяльності, характерних для жінок, які обіймають керівні або політичні посади в контексті командної взаємодії;
- визначення взаємозв'язку гендерно-рольової характеристики на стиль лідерства жінок, потенціалу для розвитку гнучкості, емоційного інтелекту та стратегічного мислення у жінок, які займають політичні ролі;
- виявлення потенціалу для розвитку, який дозволяє цілеспрямовано формувати навички адаптації, що особливо важливо для жінок у політичних ролях, де очікування часто суперечливі;
- аналіз емпіричних даних з метою виявлення ключових психологічних характеристик, що впливають на ефективність лідерської поведінки жінок у політичній сфері.

Емпіричну базу становили жінки, залучені до політичної та громадської діяльності, які відіграють ключову роль у розвитку управлінських практик та реалізації соціальних ініціатив.

У дослідженні взяли участь 30 жінок міста Кривого Рогу, серед яких: представниці органів місцевого самоврядування, що обіймають керівні посади, включаючи депутаток районних у місті рад, активні громадські діячки (очільниці громадських організацій), які впливають на політичні процеси різного рівня. Середній вік респонденток - 43 роки, що свідчить про участь переважно молодих, але вже досвідчених лідерок, які поєднують професійну активність з громадянською позицією.

Вік наймолодшої респондентки: 23 роки. Вік найстаршої респондентки: 67 років. Такий склад вибірки дозволяє проаналізувати копінг-стратегії в умовах реального політичного навантаження, зокрема в контексті війни, реформ, соціальних трансформацій. Виявити психологічні ресурси жінок-

лідерок, які забезпечують стійкість, адаптацію та ефективність в керівній діяльності.

Вибір групи респонденток є обґрунтованим з огляду на високий рівень соціальної активності та впливу на прийняття рішень; наявність стресогенних чинників, пов'язаних із публічною діяльністю, відповідальністю, емоційним навантаженням; репрезентативність для аналізу жіночого лідерства в умовах сучасної України. Опитування було проведено онлайн, анонімно, відповіді збиралися через Google форми.

2.2 Результати емпіричних даних чинників успіху і стратегій адаптації жінок у сфері політичного лідерства

За результатами проведеного опитування ми виявили, що майже половина респонденток 44% займають посади в органах місцевого самоврядування, 24% в громадських організаціях, 8% займають посади в закладах освіти, 8% працюють в структурах приватних підприємств, 4% не вказано вид діяльності діяльності. Це підтверджує активну участь жінок у політичній та громадській сфері життя міста Кривого Рогу.

Найбільша частка респонденток - 48% належить до категорії 45-56 років, тоді як молодші групи категорій 23-35 та 36-45 складають меншу частину. Аналіз результатів за віком респонденток вказує на те, що відповідальність та лідерство зростає з віком від 72-75% у молодших учасниць 87-88% у старших респонденток. Молодші учасниці 23-35 років мають високий потенціал креативного лідерства, але не досягли стабільності. Респондентки, яким 36-45 років формують ядро політичних лідерок і поєднують інноваційність і відповідальність. Старші учасниці 46-56 років найбільш відповідальні і стійкі, вони формують зріле лідерство.

За результатами аналізу стратегій подолання стресових ситуацій (SACS) у розподілі за віком респонденток, молодші учасниці 23-35 років покладаються на асоціативні - 30% та інтуїтивні - 25% стратегії. Баланс між асоціативними -

28% і раціональними - 30% стратегіями привелює у респонденток середнього віку 36-45 років. Домінування раціональних 40% стратегій - учасниці 46-67 років. З віком зростає раціональність та відповідальність (з 20% у молодших до 40% у старших), але зменшується інтуїтивність та гнучкість.

Для дослідження, як у жінок-лідерок поєднуються традиційно «чоловічі» (маскулінні) та «жіночі» (фемінні) риси і як це впливає на їхню ефективність у політичному середовищі було використано методику «Маскулінність-Фемінність» Сандри Бем.

Сандра Бем, авторка методики, розглядає гендер, як феномен що має різну силу прояву, що узгоджується з теоретичними основами дослідження. Сандра Бем, американська психолгиня, професорка Корнельського університету, зробил вагомий внесок у вивчення гендерних ролей та гендеру загалом. Статеврольовий опитувальник С. Бем надає нам можливість аналізу уявлення респонденток про рольові моделі поведінки, які співвідносяться з «жіночим» і «чоловічим» рисами характеру. Дослідниця встановила, що певна категорія людей мають збалансовані рівні рис обох шкал, і описала їх як андрогінів - людей, що мають як високі чоловічі, так і високі жіночі риси (обставини визначають, яку рису - жіночу чи чоловічу - демонструє андрогін). [33]

Отримані результати методики дають нам можливість констатувати про переважання (48%) фемінних рис у респонденток високого рівня емпатії, турботи та чутливості. Високий показник фемінності демонструє виражені соціально-емоційні компетенції, які є важливими для лідерства, командної роботи та розвитку інклюзивних практик.

Дослідження, що було проведено показало високий рівень (41%) маскулінності у респонденток. Якщо ми проаналізуємо риси у розрізі віку респонденток то найбільше риси маскулінності спостерігаються у молодших респонденток. У середньому віці вони врівноважуються фемінними рисами. У старшому віці маскулінність поступається місцем емпатії та соціальній підтримці.

При аналізі ми звернули увагу, що у старших респонденток 51+ спостерігається низький рівень андрогенності, а у молодших респонденток високий рівень андрогінності. Одночасно виражені і маскулінні, і фемінні риси. Це свідчить про гнучкість і здатність адаптувати стиль поведінки. Респондентки у середньому рівні андрогінності (42%). Це означає баланс між рисами, без домінування однієї риси.

Наступним етапом було визначення стилю лідерства респонденток та командна взаємодія.

Показати, які ролі переважають у вибраній нам групі: стратеги, координатори, генератори ідей, критики, мотиватори, виконавці тощо.

Задля аналізу лідерського потенціалу нами було обрано методику опитувальник «Тип лідера» (М. Белбін, адаптація Л. Кирилюк та В. Величко). Методика допомагає не лише визначити «тип лідера», а і побачити, як різні стилі взаємодіють і доповнюють один одного.

Реймонд Мередіт Белбін, британський доктор психологічних наук, почесний професор університетів у Бристолі та Ексетері. В 1970–1980-х роках проводив експерименти в Henley Management College, де вивчав поведінку учасників управлінських команд. Белбін виділив 9 ключових ролей, які можуть виконувати члени команди: plant (генератор ідей), resource Investigator (дослідник ресурсів), coordinator (координатор), shaper (формував), monitor Evaluator (аналітик/критик), teamworker (командний гравець), implementer (виконавець), completer Finisher (завершальний), specialist (експерт).

Л. Кирилюк та В. Величко є українськими адапторами цієї методики, які переклали та адаптували її для використання в Україні.

В адаптаційному опитувальнику використовується вісім ролей. Роль specialist була вилучена, оскільки в українських командах вона не завжди проявляється як окрема стійка роль.

Аналіз емпіричних даних дозволяє зробити висновок щодо профілів командних ролей респонденток (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Профілі командних ролей респонденток

Роль	Середній бал	Рівень
Порадник/Оцінювач	7.2	Середній
Переконливий/Ресурсний	7.00	Високий
Сумлінний/Узгоджувач	6.91	Середній
Лідер/Координатор	6.85	Низький
Лідер-гарант (завершувач)	6.88	Низький
Лідер-драйвер (рушій)	6.58	Низький
Планувальник	6.33	Низький
Лідер-ініціатор (генератор ідей)	6.18	Середній

Авторська розробка

Серед респонденток домінують ролі «Порадник/Оцінювач» та «Переконливий/Ресурсний». Респондентки виявляють реалістичність суджень, здатність домовлятися, підтримувати контакти, тримати увагу на завданні. Це підсилює стабільність рішень та партнерства. Але водночас, критичними недоліками є низькі показники ролей «Лідер/Координатор», «Лідер-гарант», «Планувальник», «Лідер-драйвер».

Це говорить про те, що бракує системного координаційного центру, наполегливого доведення результату, глибокого планування та енергійного просування.

На основі даних опитувальника ми можемо проаналізувати відсотковий розподіл лідерських ролей за віковими групами респонденток (табл 2.2).

Таблиця 2.2

Розподіл лідерських ролей за віковими групами

Вікова група	ЛІ (ініціатор ідей)	ЛД (драйвер)	ПЛ (планувальник)	ЛК (координатор)	ПЕР (ресурсний)	СУ (сумлінний)	ПО (оцінювач)	ЛГ (завершувач)
20-29	18%	16%	10%	9%	11%	9%	8%	9%
30-39	12%	12%	11%	15%	17%	14%	13%	14%
40-49	10%	11%	14%	13%	13%	12%	18%	16%
50-59	8%	9%	12%	11%	11%	15%	20%	22%
60+	5%	7%	10%	12%	13%	13%	25%	20%

Авторська розробка

Інтервал 10 років ми взяли, як умовну категоризацію, щоб показати загальні тенденції. Десятирічні групи дозволяють побачити «зріз покоління» - молодь, середній вік, зрілість, старші.

Зібрані нами дані демонструють чітку вікову диференціацію ролей, які жінки виконують у командній взаємодії. Молодші респондентки (20-29 років) вирізняються найвищими показниками креативності, ініціативності та здатності генерувати нові ідеї. Це свідчить про природний драйв, відкритість до експериментів і готовність пропонувати нестандартні рішення. Водночас у цій групі спостерігається нижчий рівень планування та завершення завдань, що вказує на потребу у структурній підтримці з боку більш досвідчених учасниць команд.

Жінки вікових категорій 30-49 років демонструють поступовий перехід від комунікаційної, координаційної активності до стратегічності, критичності і здатності оцінювати ризики. Група 30-39 років забезпечує баланс між ресурсністю, взаємодією і організацією, тоді як респондентки 40-49 років проявляють сильні ролі оцінювачів і завершувачів, поєднуючи лідерські якості з аналітичним мисленням. Це свідчить про формування в цих вікових групах оптимального поєднання досвіду, відповідальності та здатності приймати

зважені рішення, що має вирішальне значення для стабільності роботи в командах. Старші вікові категорії (50-59 та 60+) демонструють домінування ролей контролю, стабільності, реалістичності та завершення. У жінок 50-59 років зростає відповідальність за контроль якості та доведення завдань до кінця, хоча рівень креативності знижується. Респондентки 60+ мають найвищі показники критичності та реалістичності, що робить їх важливими носіями практичного досвіду. Таким чином, молодь генерує ідеї, середній вік структурує, спрямовує, а старші учасниці забезпечують стабільність і якість результатів.

На основі зібраних даних ми бачимо що лідерські ролі еволюціонують разом із віком. Від креативності молоді до комунікаційної і стратегічної зрілості середнього віку, контролю, реалістичності і завершення у старших групах респонденток.

Отримані результати щодо поведінкових проявів жінок у командній взаємодії значною мірою визначаються не лише професійним досвідом чи соціальними умовами, а і індивідуальним реагуванням на виклики.

Саме те, як жінка долає стресові ситуації, значною мірою формує її стиль лідерства, рівень відповідальності, здатність до інновацій чи навпаки, схильність до контролю та стабілізації процесів.

Тому наступним кроком дослідження є аналіз стратегій подолання стресу, які лежать в основі поведінкових моделей респонденток. Для дослідження було використано методику «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS), (С.Хобфолл і адаптація Н. Водоп'янова та Є. Старченкова), яка забезпечує комплексну оцінку копінг- стратегій.

Методика «Стратегії подолання стресових ситуацій» (SACS) була апробована американським психологом Стівеном Хобфоллом (S. Hobfoll) одним із провідних світових дослідників у галузі стресу, травми та ресурсного підходу до психологічної адаптації. Він є автором теорії збереження ресурсів, яка стала фундаментом сучасного розуміння того, як люди реагують на стрес і які ресурси використовують для подолання складних ситуацій. Він відомий

своїми міжкультурними дослідженнями, що охоплюють різні соціальні групи та контексти, включно з кризовими ситуаціями, війнами та катастрофами. Його роботи мають високий науковий вплив і широко цитуються у світовій психології.

Аналіз відповідей респонденток за методикою показав, що жінки-лідерки переважно вдаються до пошуку соціальної підтримки, спільного вирішення проблем, емоційного обміну та взаємодопомоги. Це пов'язано з їх професійною роллю в органах місцевого самоврядування, громадському секторі та освітніх установах, де ефективність у своїй сфері діяльності залежить від здатності комунікувати й колективно реагувати на виклики. Другим важливим блоком виявилися асертивні та обережні стратегії. Значна частина респонденток готова відстоювати власні кордони, захищати себе від несправедливого ставлення та, за необхідності, відмовляти в умовах емоційного тиску. Паралельно з цим жінки демонструють схильність ретельно зважувати можливі варіанти рішень, уникати необґрунтованого ризику. Такий профіль копінгу можна розглядати, як прояв зрілого, відповідального стилю подолання стресу, що поєднує турботу про інших із критичністю та самозахистом.

Найменш вираженими виявилися агресивні, маніпулятивні та відверто асоціальні стратегії подолання стресових ситуацій. Більшість опитаних не схильні виправдовувати використання інших людей для досягнення власних цілей, демонстративну агресію чи принцип «мета виправдовує засоби», як прийнятну модель поведінки. Це дозволяє припустити, що в основі лідерського стилю лежать не стільки домінування та контроль, скільки партнерство, етичність і відповідальність за прийняті рішення і їх наслідки.

Середні показники копінг-стратегій респонденток загалом відповідають образу соціально відповідального, етично орієнтованого лідерства, що є особливо важливим в умовах високого рівня стресу та інституційної нестабільності. Найбільш пріоритетною стратегією респонденток є «пошук емоційної підтримки» ($M=12.42$), що підкреслює орієнтацію на зниження

емоційного напруження через спілкування, а не лише на практичне вирішення проблеми (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Середні показники копінг-стратегій (SACS) для всієї вибірки

№	Шкала SACS (Копінг-стратегія)	Середній бал (М)	Стандартне відхилення (SD)	Рівень вираженості
1	Пошук емоційної підтримки	12.42	1.83	Дуже високий
2	Вступ до соціального контакту	23.52	2.76	Високий
3	Пошук інструментальної підтримки	11.42	1.88	Високий
4	Обережні дії	21.82	2.50	Вище середнього
5	Асертивні дії	20.42	2.15	Середній
6	Імпульсивні дії	19.47	2.95	Середній
7	Непрямі дії	18.41	2.45	Нижче середнього
8	Вступ до дії	17.58	2.50	Нижче середнього
9	Уникнення	17.25	2.22	Низький

Авторська розробка

Середній бал (М) показує типовий (центральний) рівень вираженості кожної копінг-стратегії для всієї вибірки респонденток. Це найпростіший і найважливіший показник.

М - середній бал за шкалою.

SD - стандартне відхилення.

Xi - індивідуальний бал i-ї респондентки за шкалою.

M - середній бал за цією шкалою.

N - загальна кількість респонденток.

$\sum_{i=1}^N (X_i - M)^2$ - сума квадратів різниць між індивідуальними балами та середнім.

Респондентки вікової групи 60+ років демонструють максимальну соціальну орієнтацію у подоланні стресу. Ця група має найвищий показник «пошук емоційної підтримки» (13.00) і показник «пошук інструментальної підтримки» (12.50) серед усіх вибірок. Це вказує на те, що жінки у старшому віці максимально орієнтовані на зовнішні соціальні ресурси для зниження емоційної напруги та отримання практичної допомоги. Потреба у підтримці зростає через зміни соціального статусу, зменшення професійної активності та потенційні зміни у стані здоров'я жінок.

Найменш конструктивна копінг - стратегія подолання стресу спостерігається у наймолодшій групі 20-29 років. Ці респондентки демонструють найбільшу схильність до неконструктивних стратегій:

Імпульсивні дії (20.67) є найвищим показником, який вказує на низький рівень емоційного контролю та схильність до швидких, необдуманих реакцій на стрес. Непрямі дії (19.33) найвищий показник, щодо використання маніпулятивних або прихованих способів розв'язання проблем. Високий рівень імпульсивності у цієї групи жінок-лідерок може бути пов'язаний з недостатнім життєвим досвідом та активним етапом становлення особистості.

Група респонденток 30-39 років найбільш зріла, має контрольований та активний профіль подолання стресу. Респондентки-лідерки перебувають на піку професійної та соціальної активності, лідирують за ключовими конструктивними стратегіями: орієнтацією на пряме, впевнене та шанобливе вирішення конфліктів, домінування зваженого підходу, планування та мінімізації ризиків, схильність до практичного виконання запланованих кроків. Занижені показники імпульсивних та непрямих дій у цій групі підтверджують високий рівень емоційної зрілості та самоконтролю.

В наших розрахунках U-подібна залежність показує, що потреба у зовнішній підтримці є найбільш вираженою у тих, хто знаходиться у віковій категорії 20-29 років та 60+ років, тоді як жінки середнього віку 30-49 років, які є найбільш соціально активними, фінансово стабільними та мають сформовану ідентичність, звертаються за такою підтримкою найменше (табл.2.4)

Таблиця 2.4

Порівняльний аналіз середніх показників копінг-стратегій за віковими групами

Копінг-стратегія	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	Найвища група
Пошук емоційної підтримки	12.50	11.80	12.33	12.00	13.00	U-подібна (20-29 та 60+)
Вступ до соціального контакту	24.08	22.80	22.89	23.00	22.50	20-29 років
Пошук інструментальної підтримки	12.00	10.60	11.56	11.50	12.50	U-подібна (20-29 та 60+)
Обережні дії	21.33	22.80	22.44	22.00	22.50	30-39 років
Асертативні дії	20.67	21.20	19.89	20.50	20.50	30-39 років
Імпульсивні дії	20.67	18.20	18.22	19.50	20.00	20-29 років
Непрямі дії	19.33	17.00	17.33	18.00	18.00	20-29 років
Вступ до дії	17.83	18.00	17.00	17.00	17.00	30-39 років
Уникнення	17.67	17.00	17.11	16.50	17.00	20-29 років

Авторська розробка

Ефективне використання копінг-стратегій має прямий вплив на емоційне благополуччя, політичну ефективність, зміцнення позицій.

Копінг-стратегії - механізми психологічного захисту, інструменти політичного виживання і успіху, що дозволяють жінкам-лідерам орієнтуватися в політичному просторі з гендерними стереотипами і ефективно виконувати свої обов'язки.

Висновок до Розділу 2

Сучасне суспільство потребує відходу від директивного управління до більш емпатійного і гнучкого лідерства. Таке лідерство є природно близьким до жіночої моделі поведінки. В умовах війни і трансформацій роль жінки стає фундаментом суспільної поведінки. Переважна більшість жінок зберігають рівень емпатії і турботи, що дозволяє їм будувати інклюзивні команди. Аналіз командних ролей свідчить про експертність жінок у сфері комунікації, дипломатії та оцінки ризиків. У сфері подолання стресу жінки демонструють соціальну орієнтованість.

Жіночий лідерський потенціал є специфічним набором психологічних рис і мотиваційних чинників, які формуються під впливом суспільства і особистого досвіду подолання викликів. Лідерський стиль жінок базується на етиці і асертивності, а не на агресії і маніпуляції. Пріоритетна стратегія в емоційній, інструментальній підтримці, як механізми зміцнення політичних позицій через колективну взаємодію.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА «ЛАБОРАТОРІЯ ОСОБИСТОГО РОЗВИТКУ ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЖІНОК»

3.1 Обґрунтування програми «Лабораторія особистого розвитку та самореалізації лідерського потенціалу у жінок»

Результати аналізу емпіричних даних магістерського дослідження показали, що рівень лідерських якостей у респонденток має значну варіативність залежно від індивідуальних психологічних характеристик таких як, мотивація, комунікативність, самооцінка, рівень стійкості, ініціативності, емоційної стабільності.

Враховуючи отримані дані, можна стверджувати, програма психологічного супроводу є необхідною для жінок, що прагнуть до лідерської самореалізації у прийнятті політичних рішень. Створення програми дозволить сформувати у жінок навички ефективно діяти в умовах невизначеності і трансформацій, знизити рівень психологічних бар'єрів (страх публічності, сумніви у власних силах); підвищити стресостійкість та здатність до конструктивного вирішення конфліктів; сприятиме розкриттю внутрішніх ресурсів через поєднання психологічної підтримки і розвитку політичних управлінських навичок.

Дані програми ґрунтуються на інтеграції трьох фундаментальних підходах: теорії гендерних схем Сандри Бем «Маскуліність-Феміність», теорії збереження ресурсів С. Хобффола і концепції командних ролей Мередіта Белбіна. Аналіз результатів за методикою М.Белбіна показав нам, що вибірка жінок-лідерок міста Кривого Рогу характеризується високим розвитком ролей «Виконавець» і «Колективіст». Жінки демонструють надійність, дисциплінованість, гармонізація стосунків у команді. Але виникає ризик «лідерського безсилля» в умовах жорсткої політичної конкуренції. Обґрунтування програми спирається на виявлений рівень гендерної типізації. Наше дослідження

показало виникнення конфлікту між «біологічною статтю» та «соціальною роллю». У критичних ситуаціях жінки-лідерки схильні шукати допомогу у близькому колі і уникають розширення нетворкінгу в професійній сфері.

Програма має підсилити конкретними інструментами сильні сторони жінок. Реалізація програми дозволяє перетворити індивідуальний потенціал кожної учасниці на командну силу, яка здатна впливати на прийняття рішень в суспільстві. Програма «Лабораторія особистого розвитку та самореалізації лідерського потенціалу у жінок» не лише розвине окремі компетенції, а також сформує цілісну лідерську позицію у жінок, які будуть здатні до самовідновлення і відповідальності у прийнятті рішень в сучасному політичному просторі.

3.2. Зміст та структура програми

Назва програми: Лабораторія особистого розвитку та самореалізації лідерського потенціалу у жінок.

Мета програми: Надати жінкам психоемоційну, соціальну та когнітивну підтримку для розкриття внутрішніх ресурсів через поєднання психологічної підтримки і розвитку політичних управлінських навичок.

Цільова аудиторія: Жінки віком від 20-55, які мають ідеї для змін у громадах і потребують знань та підтримки для їх реалізації, прагнуть підвищити свій рівень політичної грамотності та лідерських навичок.

Програма містить основні етапи:

Мотиваційний (формування внутрішньої мотивації, розвиток впевненості, робота з цінностями).

Розвивально-тренінговий (розвиток ключових навичок, зміцнення лідерських компетенцій).

Рефлексивний (психологічний супровід, консультації, індивідуальні і групові, підвищення стійкості і впевненості).

Інтеграційний (інтеграція здобутих навичок, оцінка ефективності програми через повторну діагностику і порівняння даних).

Структура програми: програма «Лабораторія особистого розвитку та самореалізації лідерського потенціалу у жінок» розрахована на 5 блоків і передбачає охопити 15 учасниць (невелику групу), які залучені до усіх 5 блоків. Кожний блок в себе включає теоретичний і практичний курс (лекції, практичні вправи, консультації).

Блок 1: «Я-Лідерка: особистий потенціал та внутрішня сила»

Мета: підвищення самооцінки, подолання внутрішніх перешкод.

Блок 2: «Інструменти участі: Політика, Суспільство та Вплив»

Мета: управління емоційним напруженням у конфліктних ситуаціях, розвиток емпатії для ефективної взаємодії при прийнятті рішень.

Блок 3: «Дизайн мислення та проєктний менеджмент»

Мета: зниження страху перед невдачею та розвиток гнучкості мислення.

Блок 4: «Інструменти реалізації та фандрейзинг»

Мета: робота з тривогою щодо фінансових ресурсів і часу, розвиток стійкості до відмови.

Блок 5: «Майстерність впливу та публічних виступів».

Мета: подолання страху публічних виступів, керування хвилюванням та формування харизми.

Всі блоки програми розроблено відповідно до її етапів та виступають інструментом успішного досягнення мети. Лекції висвітлюють політичних процесах, моделі дизайн мислення, розробка проєктів та ефективні інструменти їх реалізації, розвиток лідерських якостей, інструментарій публічних виступів.

Методи і заходи:

Програма буде реалізована за допомогою комплексного тренінг-семінару з використанням комбінованого методу навчання, який включає:

- тренінгові сесії, воркшопи (акцент на інтерактивній роботі, моделюванні ситуацій, групових вправах, дискусіях та психокорекційних техніках);

- дистанційний супровід з використанням закритої Telegram group для розміщення теоретичних матеріалів (записи лекцій, презентації, додаткові статті), комунікації та зворотного зв'язку (форуми, чати), домашніх завдань та проєктної роботи (індивідуальні та групові завдання);

- проведення онлайн-консультацій.

Для забезпечення максимальної ефективності ми використали комплексний підхід, що охоплює три взаємодоповнюючі групи методів, такі як міні-лекції, дискусійні панелі, воркшопи, рольові ігри, робота в малих групах, техніки спрямовані на роботу з внутрішніми бар'єрами, подолання страхів публічних виступів, підвищення самооцінки та впевненості.

Очікувані результати:

- підвищення рівня знань про стилі лідерства та методи саморегуляції;
- зниження рівня тривожності;
- збільшення кількості реалізованих соціальних і політичних проєктів для громади після завершення курсу.

Форми завершення програми:

Сертифікат участі, доступ до онлайн-групи підтримки (за бажанням).

3.3. Оцінка ефективності впровадження програми

Програма «Лабораторія особистого розвитку та самореалізації лідерського потенціалу у жінок» демонструє високу ефективність завдяки комплексному підходу до розвитку учасниць програми, що дозволяє не лише опановувати нові навички, а і зміцнити свою психологічну стійкість у політичній сфері. Програма поєднує теоретичні знання, практичні вправи та психокорекційні методи, що дозволяє жінкам не лише отримати нову інформацію, а й закріпити її через досвід та рефлексію.

Програма чітко реалізує поставлені цілі і заявлені завдання: знайомство та формування довіри, розвиток самоусвідомлення, підвищення впевненості, тренування емоційної регуляції та формування навичок емпатії. Вправи на

знайомство та творчі самопрезентації створюють дружню атмосферу, а діагностичні інструменти, допомагають учасникам визначити власні пріоритети. З точки зору методології, програма побудована на принципах дорослого навчання: активна участь, практичні кейси, групова рефлексія. Це все забезпечує залученість та формування нових поведінкових моделей. Важливим елементом є створення Меморандуму групи, який гарантує безпечний простір для роботи з особистими темами. Ефективність інструментів проявляється у різних площинах: вправи на зворотний зв'язок допомагають приймати похвалу та конструктивну критику, дихання дає практичні навички регуляції емоцій, а емпатійні вправи формують здатність до конструктивного діалогу навіть у конфліктних ситуаціях.

Програмою прогнозовано результати зростання рівня самоусвідомлення, покращення комунікаційних навичок, розвиток емпатії та готовність до активної участі у суспільних процесах. Разом із тим існують певні ризики та обмеження: різний рівень готовності учасниць до відкритості може впливати на групову динаміку, а відсутність підтримки після завершення програми може знизити довгостроковий ефект. Для мінімізації цих ризиків варто забезпечити менторську підтримку, створити онлайн-групи учасниць, які пройшли програму, а також додати практичні кейси з місцевого самоврядування чи бізнесу.

У підсумку, програма є ефективною моделлю розвитку жіночого лідерства. Вона створює умови для навчання, де учасниці не лише опановують знання, а й формують нові навички та поведінкові стратегії. Її можна масштабувати для використання у громадах, освітніх закладах та бізнес-середовищі, що робить її перспективним інструментом підтримки жіноч-лідерок.

Оцінка ефективності програми показує нам «загальну картину», а індикатори - «детальні компоненти», які допомагають побачити, наскільки учасниці реально просунулися у розвитку лідерського потенціалу.

За результатами оцінювання можна стверджувати, що за визначеними індикаторами програми досягнуто поставлені цілі (табл.3.1).

Таблиця 3.1

Індикатори ефективності програми

Напрямок розвитку	Індикатор	Метод вимірювання	Очікуваний результат
1	2	3	4
Самоусвідомлення	Визначення власних цінностей	Анкета до/після програми	Учасниця чітко називає 3-5 ключових цінностей
	Усвідомлення зон розвитку	Самооцінка, групова рефлексія	Учасниця визначає 2-3 сфери для розвитку
Впевненість	Зниження проявів “синдрому самозванця”	Опитування (шкала 1-10)	Зменшення рівня сумнівів у власній компетентності
	Використання “Я-повідомлень”	Спостереження тренера, аналіз виступів	Зростання кількості асертивних висловлювань
Комунікація	Якість зворотного зв'язку	Оцінка за моделлю STAR/Сендвіч	Конструктивність та конкретність коментарів
	Активність у групових дискусіях	Кількісна фіксація виступів	Зростання рівня залученості
Емоційна регуляція	Використання технік паузи та дихання	Самозвіт учасниць, спостереження	Здатність контролювати реакції у стресових ситуаціях
	Зниження рівня	Опитування	Зменшення

	напруги	(шкала стресу)	середнього рівня стресу
Емпатія	Використання технік активного слухання	Рольові вправи, оцінка партнерки	Покращення здатності віддзеркалювати почуття
	Розуміння позиції опонента	Вправа “Черевики іншого”	Учасниця може сформулювати аргументи іншої сторони
Соціальна активність	Ідентифікація проблем громади	Домашнє завдання, групове обговорення	Кожна учасниця визначає одну проблему для роботи
	Пропозиція рішень	Презентація ідей	Формування мінімум одного проєктного рішення

Учасниці чітко визначили власні цінності та зони розвитку, що підтверджує високий рівень самоусвідомлення. Спостерігається зниження проявів «синдрому самозванця» та активне використання «Я-повідомлень», що свідчить про зростання впевненості. Якість зворотного зв'язку та активність у групових дискусіях значно покращилися, що демонструє розвиток комунікаційних навичок. Практика активного слухання та вправи на емпатію показали, що учасниці навчилися розуміти позицію інших, що відповідає цілям розвитку емпатії. Ідентифікація соціальних проблем громади та формування конкретних рішень підтверджують досягнення цілей у напрямі соціальної активності.

Таким чином, помічено тенденцію до зростання показників за ключовими індикаторами, які вказують на поступове досягнення цілей розвитку лідерського потенціалу учасниць.

Висновок до Розділу 3

Сучасна жінка-лідерка вміє долати власну амбівалентність, непослідовність, вміє звільнитися від культурних і суспільних табу. Жінкам-лідеркам необхідно відстоювати соціальні інтереси суспільства і мати відмінний від чоловічого стиль управління при розв'язанні соціальних та політичних питань. Розкриття прихованого потенціалу жінок, психологічної зрілості, здатності до трансформацій в управлінні, творчого процесу у прийнятті рішень є результатом активної просвітницької діяльності, поширення основ політичного врядування, психологічних навичок, які стають ключовими ресурсами. У прийнятті рішень жінки частіше застосовують соціально орієнтовані та інклюзивні підходи, але стикаються з подвійними стандартами і упередженнями. Програми з політичного лідерства жінок мають бути спрямовані не лише на розвиток управлінських і комунікаційних навичок, а також на формування ефективних механізмів подолання стресу. Політична діяльність супроводжується високим рівнем емоційного навантаження, публічного тиску, відповідальності, все впливає на емоційний стан жінок. Психологічні програми допомагають жінкам розвинути стійкість до стресу, емоційну саморегуляцію, навички відновлення ресурсів і застосування копінг-стратегій. Навчання в програмах дозволяють жінкам зберігати психологічну рівновагу, ухвалювати зважені рішення в кризових ситуаціях, а головне запобігати емоційному вигоранню.

ВИСНОВКИ

У сучасному світі ефективність громад залежить від здатності лідерок адаптуватися до постійних змін. В умовах нестабільності інклюзивність стає не просто питанням рівності, а критичною потребою: різноманітність досвідів дозволяє жінкам знаходити нестандартні рішення. Але гендерні стереотипи та різниця в оплаті праці досі створюють бар'єри на шляху жінок до керівних посад.

Для подолання викликів жінки-лідерки використовують складні механізми адаптації. Важливо розрізняти підсвідомі «захисні механізми» та копінг - свідому і вольову мобілізацію своїх зусиль для зниження стресу.

Отримані результати емпіричних досліджень дозволяють нам зробити висновки, що найбільш успішні лідерки демонструють андрогінний тип особистості. Андрогінія передбачає збалансоване поєднання високих рівнів як «маскулінних» (рішучість, стратегічне планування, автономність), так і «фемінінних» рис (емпатія, гнучкість, пошук соціальної підтримки). «Універсальність» жінок забезпечує поведінкову гнучкість, а саме здатність змінювати стиль керівництва залежно від ситуації. Жінки фізіологічно гостріше відчувають напруження, але естрогени виконуючи нейропротекторну функцію допомагають жінкам зберігати когнітивну ефективність. Жінки застосовують роширений арсенал копінг-стратегій, від планомірного вирішення проблем до позитивної переоцінки та пошуку підтримки.

Жіноче лідерство приносить у прийняття рішень різноманітність ресурсів для зниження ризиків і підвищення стабільності. Емпатія та схильність до партнерства жінок ефективніше будує командний дух. Але соціокультурний тиск та очікування балансу між родиною та кар'єрою часто є проблемою концентрації.

Сьогодні жіночі ініціативи створюють необхідне середовище для підготовки нового покоління лідерок. Прикладом світового визнання такої

діяльності є Перша леді Олена Зеленська, чиє лідерство стало прикладом для глобальної спільноти.

Для сучасної України роль жінки стала визначальною. Війна додала колосального обсягу роботи, перетворивши повсякденне життя на короткострокове планування.

Українські жінки сьогодні демонструють усьому світу приклад «лідерства». Поки чоловіки на фронті, жінки беруть на себе управління господарством, волонтерські проєкти та соціальний захист.

Українські жінки володіють колосальним творчим та управлінським потенціалом, який є важливим для суспільства і його прогресу. Використання комплексного підходу до розвитку лідерських навичок та підтримка андрогінної гнучкості забезпечують досягнення поставлених цілей навіть у найскладніших умовах. Забезпечення рівних можливостей для жінок це шлях до справедливого, стійкого та незламного суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бойко С. Політичне лідерство в Україні: генезис і динаміка розвитку. *Політичний менеджмент*. 2021. № 6. С. 91–100.
2. Галанець О. Управління гендерними процесами в державній політиці. *Віче*. 2009. № 6. С. 7–9.
3. Гальцева Т. О., Телегіна О. Л. Психологічні бар'єри професійного жіночого лідерства: роль сорому в підтриманні гендерної нерівності. *Психологія та соціальна робота*. 2025. № 1. С. 75–85. URL: <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2025.1.7>.
4. Горбачова Н. І. Соціальний статус і соціальна роль як базові поняття соціальної структури. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2013. С. 234–237.
5. Дідух Г. Я. Імідж жінки-політичного лідера: термінологічний аналіз. *Нова парадигма*. 2008. Вип. 82. С. 102–111.
6. Євменова Т. М. Гендерні питання в політичній психології. *Психологічні перспективи*. 2011. Вип. 2 (Спецвипуск). С. 132–138.
7. Зеленська Олена Володимирівна. *LB.ua*.
URL: https://lb.ua/file/person/4583_zelenska_olena_volodimirivna.html (дата звернення: 15.11.2025).
8. Карамушка Л. М., Снігур О. О. Праці з психології управління. 2020.
9. Кирилюк Л., Величко В. Опитувальник «Тип лідера» (М.Белбін). *Психологічні технології в управлінні персоналом* / за ред. Л. Кирилюк. КНТ, 2017. С. 45–58.
10. Кіпіані В. Т. Країна жіночого роду. Харків : Віват, 2021.
11. Клименко М. В. Дослідження та інновації. *Європейський університет*. 2025. № 3(6).
12. Коренева Ю. П. Психологічні особливості лідерства в молодіжному середовищі. *Young Scientist*. 2022. № 6 (106).

13. Корнієнко В. О., Денисюк С. Г. Імідж політичного лідера: проблеми формування та практичної реалізації. Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2009.
14. Корольчук В. М. Психологічна характеристика стресостійкості особистості. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства*. 2017. С. 65–77.
15. Макаренко О. Авторка, партнерка, консультаційні послуги у сфері управління ризиками та ESG. 2025.
16. Микитко О. Вплив гендерних стереотипів на статус жінки-лідера в сучасному українському суспільстві. *Українська національна ідея*. 2010. № 21. С. 132–135.
17. Негулевський І. Трансформація політичного лідерства в сучасній Україні. *Практична політологія: тенденції і перспективи* / за ред. В. Гошовської. НАДУ, 2021. С. 60–64.
18. Офіційний сайт Центральної виборчої комісії.
URL: <http://www.cvk.gov.ua> (дата звернення: 15.11.2025).
19. Паніна С. Як допомогти жінкам і дівчатам ставати лідерками. *Українська правда*. 2021. 7 листопада.
URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2021/11/7/246394>.
20. Парламентські вибори 2019: рейтинги партій, електоральні настрої українців. Фонд «Демократичні ініціативи». 2019. URL: <https://dif.org.ua/>.
21. Поправка А. О. Гендерні стереотипи та їх вплив на конфліктні ситуації. 2020.
22. Романюк О. Ф. Сучасні підходи до дослідження гендерних аспектів лідерства. *Демократичне врядування*. 2021. Вип. 28.
23. Сірачова О. О., Корнієнко В. О. Імідж жінки-політичного лідера. ВНТУ.
24. Табурова С. К. Гендерні аспекти мовної поведінки парламентарів. *СОЦІС*. 1999. № 9. С. 89–94.

25. Українське суспільство в умовах війни. 2022 / за ред. С. Дембіцького, О. Злобіної. Інститут соціології НАН України, 2022.
26. Час жіночого лідерства: Світ втомився від патріархату. 50 відсотків.
URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/>.
27. Чуйко О. В. Зарубіжні моделі психосоціальної реабілітації дітей, травмованих війною. *Український психологічний журнал*. 2017. № 1. С. 192–203.
28. Шевченко Л. Ю. Сучасні підходи до наукового вивчення лідерства.
URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v6/i9/56.pdf>.
29. Впливові українські політикині різних епох. *Gender in Detail*. 2022.
URL: <https://genderindetail.org.ua/>.
30. Загальна рекомендація №40 щодо рівного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень. *UN Women*. 2025.
URL: <https://ukraine.unwomen.org/>.
31. Bangasser D., Wicks B. Sex-specific mechanisms for responding to stress. *Journal of Neuroscience Research*. 2017. Vol. 95 (1–2). P. 75–82.
URL: <https://doi.org/10.1002/jnr.23812>.
32. Barbuto J. E., Burbach M. E. The emotional intelligence of transformational leaders: A field study of elected officials. *The Journal of Social Psychology*. 2006. Vol. 146 (1). P. 51–64.
33. Bem S. L. Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*. 1981. Vol. 88 (4). P. 354–364.
34. Ely R. J. The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work. *Academy of Management Journal*. 1995. Vol. 38 (3). P. 589–634.
35. Global Gender Gap Report 2023. *World Economic Forum*. 2023.
URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>.

36. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44 (3). P. 513–524.
37. Political leadership roles in 2025: Men continue dominate. *Inter-Parliamentary Union (IPU)*. 2025.
URL: <https://www.ipu.org/>.
38. Women political leaders - The impact of gender on democracy. *King's College London*. King's Global Institute for Women's Leadership.
URL: <https://www.kcl.ac.uk/giwl/research/women-political-leaders-the-impact-of-gender-on-democracy>.
39. Kouzes J. M., Posner B. Z. The five practices of exemplary leadership. 2nd ed. Wiley, 2011.
40. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. Springer, 1984.
41. Mishel M. Виступ на засіданні «Гендерна рівність та демократія». *ООН-Жінки*. 2011.
URL: <https://www.unwomen.org>.
42. Pandey S. The representation of women in political leadership. *Journal of Political Science*. 2024. Vol. 6 (2b).
URL: <https://doi.org/10.33545/26646021.2024.v6.i2b.365>.
43. Tatum A. A psycho-political study of women's responses to women political leaders in the United Kingdom : Doctoral thesis. Bournemouth University, 2022.
44. Taylor S. E., Klein L. C., Lewis B. P., Gruenewald T. L., Gurung R. A., Updegraff J. A. Biobehavioral responses to stress in females: Tend-and-befriend, not fight-or-flight. *Psychological Review*. 2000. Vol. 107 (3). P. 411–429.
45. Wodak R. The discourse of politics in action: Politics as usual. Palgrave Macmillan, 2011.

ДОДАТКИ

Додаток А

Програма «Лабораторія особистого розвитку та самореалізації лідерського потенціалу у жінок»

1. Знайомство.

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

Вступна частина

Тренерка: Добрий день учасниці, жінки-лідерки! Сьогодні ми розпочинаємо особливу програму, вона допоможе вам відкрити, розвинути та реалізувати свій лідерський потенціал. Ми живемо у світі, де роль жінки змінюється щодня. Ви вже є прикладом сили, мудрості та натхнення для своїх родин, колективів і спільнот. Але сьогодні ми робимо крок далі де кожна з вас підсилить свої сильні сторони, навчиться керувати емоціями та комунікацією, відчує впевненість у власних рішеннях. І найголовніше ви вже - лідерки, які здатні змінювати світ навколо. Програма «Лабораторія особистого розвитку та самореалізації лідерського потенціалу у жінок» не лише про знання чи вправи. Ми будемо експериментувати з новими підходами, пробувати себе у різних ролях, підтримувати одна одну та відкривати нові можливості. Вас чекають практичні вправи, мотиваційні зустрічі, тренінги, рефлексія та інтеграція ваших знань. Ви вийдете з цієї програми сильнішими, впевненішими та готовими діяти. Перед тим, як ми перейдемо до блоків нашої програми, давайте трохи познайомимось. Це допоможе нам відчувати себе командою, де кожна жінка важлива і унікальна.

2. «Коло знайомства»

Мета: знайомство учасниць, зняття напруги на старті програми, допомога учасницям відкритися та відчувати себе частиною групи, створити дружню атмосферу для подальшої роботи.

Кожна учасниця коротко розповідає про себе:

- своє ім'я,
- чим займається або що любить робити,
- одну сильну рису, яка допомагає їй у житті,
- одну рису, яку вона хоче розвинути під час програми.

Протягом знайомства тренер може задати легкі запитання:

«Що вас надихає останнім часом?»

«Яку книгу чи фільм ви порадили б іншим?»

Запропонована вправа дозволить учасницям відчувати себе більш відкрито. Кожна жінка озвучує свою сильну сторону та ціль розвитку - це стане основою для діагностичного профілю.

3. Міні-гра «Візитка»

Мета: представити себе у творчій та нестандартній формі, щоб група одразу побачила індивідуальність, створення дружнього простору, де кожна жінка може відкрито поділитися частиною себе без оцінювання, налаштування учасниць на подальшу роботу з тестами та анкетами, адже вони вже озвучили свої сильні сторони й готові глибше досліджувати себе.

Обладнання: фліп-чарт, аркуші А4, фломастери, кліпборди.

Кожна з учасниць отримує аркуш і маркер.

Завдання: намалювати символ або написати слово, яке найбільше характеризує учасницю. Це може бути риса характеру, цінність, емоція чи навіть образ. Наприклад: «сміливість», «творчість», «світло», або малюнок сонця, дерева, серця.

Кожна учасниця коротко розповість що вона намалювала чи написала і чому саме цей символ або слово.

Тренер пропонує перед початком роботи «Лабораторія особистого розвитку та самореалізації лідерського потенціалу у жінок» створити спільний

«Меморандум групи». Правила, які допоможуть підтримувати робочий ритм, поважати час і думки одне одного та забезпечать конфіденційність. Тренер пропонує обговорити та затвердити «Меморандум групи».

Меморандум групи:

1. Активна участь та відповідальність. Лідерство вимагає проактивності. Ми вчимося через практику, тому учасниці мають максимально включатися в обговорення та вправи, висловлювати свої думки та брати відповідальність за результати.

2. Конфіденційність «тут і зараз». В групі обговорюватиметься особисті виклики та проєктні ідеї, які можуть бути чутливими (те, що сказано у групі, залишається у групі). Обговорюються ідеї, але не переносяться розповіді про конкретних людей за межі програми.

3. Повага та принцип «Я-Повідомлення». Ми маємо право на різні думки. Поважаємо позицію іншої, навіть якщо вона протилежна нашій. Використовуємо «Я-повідомлення» (наприклад, «Я відчуваю...», «На мою думку...») замість оцінювання («Ти не правий...»).

4. Правило «Стоп». Якщо вправа чи обговорення викликає сильний дискомфорт або торкається травматичної теми, будь-яка учасниця має право тихо сказати «Стоп» або підняти руку, не пояснюючи причину. Група поважає це.

5. Пунктуальність і «Таймінг». Лідерка поважає час інших. Програма має щільний графік. Дотримання таймінгу, визначеного тренером для вправ та виступів.

6. Вимкнення/Режим тиші для гаджетів. Для максимальної концентрації та поваги до спікерів, телефони в режим вібрації або вимкнуті на час сесій, якщо це не пов'язано з проєктною роботою.

Блок 1: «Я-Лідерка: Особистий потенціал та внутрішня сила»

Вступне слово тренера «Перший блок нашої програми починаємо з внутрішньої сили. Успішне лідерство - це не лише про навички, а й про глибоке розуміння себе. Цей блок, присвячений самопізнанню, визначенню ваших справжніх цінностей і головне розкриттю впевненості, яка дозволить рухатися вперед попри всі виклики. Ми розберемося, що таке «синдром самозванця», і як перетворити внутрішні обмеження на трамплін для зростання.

Готові зазирнути всередину себе і знайти там справжню лідерку?

1. Лекція «Самопізнання та розвиток впевненості: Базис лідерства».

Мета: надати учасникам теоретичні основи самоусвідомлення, пояснити роль впевненості у лідерстві та навчити інструментам для ідентифікації внутрішніх бар'єрів.

Лідерство часто асоціюють із зовнішніми ознаками: владою, впливом, публічними виступами. Але справжнє, стійке лідерство завжди є відображенням внутрішньої моделі особистості. Самопізнання (або самоусвідомлення) - це здатність чітко розуміти свої емоції, сильні сторони, слабкі місця, цінності, мотивацію та цілі, а також те, як ви сприймаєтеся оточуючими. Неможливо ефективно вести інших, не знаючи, куди ведеш себе. Лідер із високим самоусвідомленням ухвалює рішення, які відповідають його глибинним цінностям, а не лише зовнішньому тиску. Розуміння своїх емоційних тригерів дозволяє лідерці зберігати спокій у кризових ситуаціях високий емоційний інтелект. «Я є моїм першим і найважливішим інструментом лідерства. Якщо я не знаю, як працює мій інструмент, я не зможу його ефективно використовувати.»

Лідерські рішення є правильними лише тоді, коли вони збігаються з особистими цінностями. Цінності це ваш внутрішній компас, який визначає, що для вас справді важливо. Що таке Цінності? Це принципи та переконання, які керують вашою поведінкою: справедливість, розвиток, сім'я, свобода, вплив, чесність. Як це впливає на Лідерство? Лідер, який цінує справедливість, буде будувати прозорі робочі процеси. Лідер, який цінує розвиток, буде інвестувати у навчання команди та інновації.

Ваш «сенс» формування особистої місії. Ваша особиста місія це коротке речення, що описує, як ви використовуєте свої таланти і цінності для служінню світові (або вашій спільноті, організації). Місія дає довгострокову мотивацію і запобігає вигоранню. Впевненість - навичка, заснована на досвіді та самоприйнятті. Вона є ключовою для: ефективного публічного виступу, впевненого відстоювання своєї позиції (асертивність), прийняття ризикованих, але необхідних рішень.

Головний бар'єр: «синдром самозванця». Це поширене психологічне явище, при якому людина, незважаючи на об'єктивні успіхи, не може їх присвоїти.

Вона вважає, що:

1. Успіх є результатом везіння чи випадковості, а не її здібностей.
2. Вона недостатньо компетентна і рано чи пізно буде викритою.
3. Це особливо поширено серед жінок-лідерок, які входять у традиційно «чоловічі» сфери (політика, великий бізнес).

Інструментами подолання «синдрому самозванця» та підвищення впевненості є

1. Створення «Журналу успіху» без фокусування на «провалах»
2. Перехід від «Я не можу» до «Я ще не вмію». Усвідомлення, що поточна некомпетентність у 2-3 зонах зростання це просто напрямок роботи, а не вирок.
3. Використання «Я-Повідомлень». Заміна оціночних суджень «Я зробила помилку» на «Я відчуваю розчарування результатом, але це дає мені досвід для наступного кроку».

Лідерство - емоційна праця. Емоційний Інтелект (EQ) це здатність: розуміти власні емоції, керувати власними емоціями, розпізнавати емоції інших (емпатія), керувати взаємовідносинами. Самоусвідомлення є першим і найважливішим компонентом EQ.

Чому це важливо? Лідерка, яка не розуміє, що вона роздратована чи втомлена, може несправедливо зірватися на команді, демонструючи низьку саморегуляцію.

Усвідомлення своїх емоційних тригерів: критика, запізнення, ігнорування дозволяє свідомо обирати реакцію, а не діяти імпульсивно. Самопізнання це безперервний процес, що вимагає часу та чесності. Розвинена впевненість дозволяє перетворити внутрішню силу на зовнішній вплив.

Сьогодні ми з вами працюємо над ідентифікацією ваших ТОП-5 цінностей (ваш внутрішній компас) і визначенням ваших 2-3 ключових зон зростання (що ми будемо розвивати протягом програми).

Переходимо до практичних вправ, які допоможуть за допомогою теорії перейти до конкретного плану дій.

2.Тренінг «Відкрите коло зворотного зв'язку»

Мета: підвищення самооцінки, учасниці анонімно або відкрито пишуть позитивні якості, які вони бачать в інших, вчаться приймати похвалу та надавати конструктивний зворотний зв'язок.

Обладнання: таймер, фліпчарт або дошка для запису правил/структури зворотного зв'язку, папір і ручки для особистих нотаток (опціонально).

Тренер (або учасниці по черзі) обирає першу особу (об'єкт А), яка буде отримувати зворотний зв'язок. Інші учасниці (по черзі, рухаючись по колу) надають об'єкту А свій зворотний зв'язок. Людина, яка отримує зворотний зв'язок, має лише слухати. Її завдання - не коментувати, не сперечатися, не захищатися, а лише записувати нотатки. Це критично важливий елемент для створення безпечного простору. Коли всі учасниці висловилися, об'єкт А може подякувати і, якщо потрібно, поставити одне-два уточнюючі запитання (не захисні репліки). Потім відбувається зміна ролей, обирається наступна особа, і процес повторюється, поки всі бажаючі не отримають зворотний зв'язок.

Після завершення всіх кіл тренер проводить групове обговорення.

Як ви почувалися, коли отримували зворотний зв'язок у такому форматі? Що було найціннішим? Який один пункт для розвитку ви берете в роботу?

Наскільки легко було лише слухати і не відповідати? Наскільки легко вам було давати конкретний, неемоційний зворотний зв'язок? Чи було складно знайти як позитивні, так і негативні моменти?

3. Психокорекційна вправа «Колесо життєвого балансу лідерки»

Мета: визначення пріоритетів та зон зниження ресурсного потенціалу. Учасниці оцінюють рівень задоволеності у 8 сферах життя (кар'єра, сім'я, розвиток, здоров'я тощо) і визначають чіткі цілі.

Обладнання: аркуші паперу А4 або А3, кольорові олівці/маркери, лінійка (опціонально).

Тренер пропонує учасницям намалювати велике коло і розділити його на 8 рівних секторів, як шматочки піци. Індивідуально кожна учасниця визначає 8 ключових сфер життя, які важливі для жінки-лідерки. Також лідерки можуть змінити запропоновані сфери.

Робота/Кар'єра (лідерство): вплив, реалізація місії, досягнення цілей.

Особистий розвиток/Навчання: нові знання, навички, тренінги.

Здоров'я/Енергія: сон, харчування, фізична активність, рівень стресу.

Сім'я/Близькі стосунки: якість часу з партнером, дітьми, батьками.

Фінансова стабільність: задоволеність доходом, заощадженнями, керуванням коштами.

Соціальне коло/Нетворкінг: коло спілкування, професійні зв'язки, підтримка.

Хобі/Творчість: час для себе, захоплення, відновлення ресурсу.

Служіння/Сенс: внесок у спільноту, волонтерство, відчуття вищого сенсу.

Тренер пропонує на шкалі в кожному секторі відмити в кожному секторі шкалу від 0 (центр кола - повна незадоволеність) до 10 (край кола - повна задоволеність). Учасницям пропонується чесно оцінити, наскільки вони задоволені кожною зі сфер на даний момент (не наскільки вона ідеальна, а наскільки вона задоволена). Учасниці відмічають відповідну точку на лінії шкали (наприклад, 8 для «Кар'єри» та 3 для «Здоров'я»).

Тренер: завершуючи тренінг зосередимся на рефлексії, проаналізуємо внутрішні зміни через обмін враженнями, емоціями та висновками.

Після практичних завдань пропонується учасникам підготуватися до другого блоку програми. Тренер пропонує поспостерігати за громадськими чи політичними процесами у Кривому Розі. Обрати одну конкретну соціальну проблему, яка найбільше хвилює, і подумати, як можна на неї вплинути. Проблема стане основою для роботи в наступних блоках.

БЛОК 2. «Інструменти участі: політика, суспільство та вплив»

Мета: навчитися управляти емоційним напруженням у конфліктних ситуаціях та розвинути емпатію для ефективної взаємодії.

Вступне слово тренера.

Вітаю, шановні колеги! Ми переходимо до другого, не менш важливого блоку нашої програми: «Інструменти участі: політика, суспільство та вплив».

У попередньому блоці ми зрозуміли, як працює сфера впливу та як формується громадська думка. Але коли ми виходимо на рівень активної участі, коли ми захищаємо свої інтереси чи інтереси громади, ми неминуче стикаємося з конфліктом і сильним емоційним напруженням. Політика та суспільна діяльність - це зіткнення цінностей, інтересів та страхів. Якщо ми дозволимо емоціям взяти гору, наші найконструктивніші ідеї можуть бути зруйновані. Наша мета на сьогодні навчитися керувати власним емоційним напруженням в гострих ситуаціях і розвинути ключовий інструмент ефективної взаємодії - емпатію.

Ми розглянемо, як емоційний інтелект стає вашою суперсилою у дебатах. Ми навчимося відходити від автоматичної, часто деструктивної реакції. Використовувати прості, але ефективні інструменти, зрозуміти справжні потреби опонента, приховані за його агресивною позицією. Це дасть нам можливість шукати не компроміс, а спільне рішення. Ми навчимося перетворювати потенційний конфлікт на конструктивний діалог.

1. Вправа: «10 - секундна пауза»

Мета: тренування свідомого уповільнення реакції у стресовій ситуації. Учасниці у парах обговорюють «гарячу» соціальну тему. Одна навмисно використовує м'який «емоційний тригер» (наприклад, невелике узагальнення, спростування). Друга повинна взяти 10-секундну паузу, перш ніж відповідати, сконцентрувавшись на диханні або тілесних відчуттях.

Обговорення: Що відчували під час паузи? Чи змінилася якість відповіді?

2. Вправа: «Дихання для регуляції»

Мета: засвоєння простих технік дихання для швидкого зниження фізіологічного напруження. Техніка, яку можна використати перед важливим виступом або під час гострої суперечки.

Тренер надає інструктаж учасницям щодо техніки вправи (вдих на 4, затримка на 4, видих на 4, затримка на 4). Практика впродовж 5 хвилин.

3. Вправа: «Перефразування образи»

Мета: перетворення ворожих висловлювань на нейтральне питання, яке відкриває діалог.

Тренер пропонує учасницям кілька «агресивних» чи «знецінюючих» фраз, які можуть бути почуті в публічних дебатах, наприклад: «Ви некомпетентні, якщо пропонуєте це». Завдання учасниць перефразувати у відкрите, неконфліктне, інформативне запитання.

Приклад: «Які конкретні зауваження до моєї пропозиції ви маєте? Давайте розглянемо їх по пунктах».

Обговорення: Як зміна формулювання впливає на емоційний фон розмови?

4. Вправа: «Пройти в черевиках іншого»

Мета: практика когнітивної емпатії, бачення ситуації з іншої точки зору.

Учасниці обирають дві протилежні позиції щодо суспільної проблеми, наприклад, будівництво заводу або збереження парку.

Спочатку кожна учасниця записує свої головні аргументи та емоції. Учасниці міняються ролями та повинні аргументувати позицію опонента, використовуючи не лише логіку, а і емоційну логіку сторони опонентки

Обговорення: Що було найскладніше? Чи вдалося зрозуміти справжню потребу опонента, приховану за його позицією?

5. Вправа: «Активне емпатійне слухання».

Мета: засвоєння технік, які демонструють опоненту, що його почули.

Учасниці працюють в парах. Спікерка (учасниця) розповідає про особисту проблему (не надто глибоку, наприклад, труднощі на роботі/навчанні) протягом 3 хвилин. Інша учасниця (слухачка) має використовувати три техніки:

1. Підтвердження: «Я чую, що...»
2. Віддзеркалення почуттів: «Схоже, це викликає у вас фрустрацію/тривогу...»
3. Узагальнення: «Якщо я правильно зрозумів, ключова проблема в тому, що...»

Обговорення: Як почувалася спікерка, коли її активно слухали? Як використання цих фраз впливає на бажання спікерки продовжувати розмову?

По закінченню вправ тренер пропонує учасницям групову дискусію.

Учасниці обговорюють, які нові інструменти ви отримали для управління власним емоційним напруженням? Як емпатія може змінити результат політичної чи суспільної взаємодії?

Учасниці складають «Декларацію свідомого учасника» (3-5 ключових правил поведінки в конфлікті).

Тренер нагадує учасницям за зворотній зв'язок, який є оцінкою ефективності та корисності блоків.

БЛОК 3: «Дизайн мислення та проєктний менеджмент»

Мета: зниження страху перед невдачею та розвиток гнучкості мислення.

Вступне слово тренера: Шановні учасниці ми з вами переходимо до наступного блоку нашої програми, який має назву «Дизайн-мислення та проєктний менеджмент». Якщо ви відчуваєте хоча б невеликий страх перед

тим, щоб почати щось нове, якщо думка про помилку чи невдачу вас стримує, цей блок саме для вас. Звільнення від тиску, що кожен крок має бути ідеальним, і від страху перед поразкою. Наша головна мета знизити ваш страх перед невдачею і розвинути гнучкість мислення. Давайте працювати над тим, щоб «Невдача» для нас стала синонімом слова «Навчання».

1. Вправа: «5 кроків дизайн-мислення»

Тренер знайомить учасників з процесом дизайн-мислення, який є природним інструментом для роботи з невизначеністю та помилками. Дизайн-мислення - нелінійний, ітеративний процес, який складається з п'яти основних фаз: співпереживання, визначення, генерування ідей, прототипування і тестування.

Тренер розділяє учасниць на малі групи (3-4 особи). Ставить перед ними маленьку, побутову проблему, наприклад «Як зробити ранковий будильник менш дратівливим?». Кожна група повинна швидко пройти всі 5 фаз дизайн-мислення, фіксуючи свої кроки на стікерах або фліпчарті.

Фокус вправи на гнучкості: тренер наголошує, що учасниці можуть повертатися до попередніх кроків у будь-який момент, наприклад, після «прототипування» зрозуміти, що потрібно знову «Співпереживати».

Після вправи обговорення: Які етапи викликали найбільші труднощі? Як усвідомлення, що можна повернутися назад, впливає на бажання «ідеально» зробити наступний крок?

2. Вправа: «Найгірша ідея»

Мета: розвинути креативності та зниження самокритики.

Техніка є формою інверсного мозкового штурму, яка тимчасово «легалізує» погані ідеї, знижуючи тиск на креативність.

Тренер пропонує учасницям обрати складну, але не критичну проблему, наприклад «Як зробити нудну зустріч цікавою?».

1. Фаза: учасниці індивідуально генерують 5-10 найгірших, найнерозумніших ідей для вирішення проблеми.

2. *Фаза:* учасниці заслуховують «найгірші» ідеї і пропонують етапи вирішення: «Що ми можемо зробити, щоб перетворити «найгіршу» ідею на потенційно «хорошу?».

Обговорення: Як відчуття того, що ви маєте право на «погану ідею», змінило ваш процес мислення? Чому іноді найгірша ідея містить зерно геніальності?

3. Вправа: «Проектний скрам: швидкий спринт»

Мета: практика гнучкості та ітерацій.

Вправа імітує підхід Scrum (гнучка методологія проєктного менеджменту), фокусуючись на коротких циклах роботи (спринтах) і швидкій зворотній зв'язку.

Обладнання: папір, ручки, маркери, скотч.

Вступне слово тренера: замість однієї великої, ідеальної спроби, ми робимо багато маленьких спроб. Кожна спроба - «невдача» чи «успіх» - це навчання. Сьогодні ми виконаємо завдання за кілька коротких ітерацій. Наприклад сконструюємо вежу з підручних матеріалів (папір, ручки, маркери, скотч). вежа повинна витримати невелику вагу. Проведемо три «Спринти» по 5 хвилин.

1. Спринт: створення мінімально життєздатного продукту - збудуйте найпростішу версію вежі.

Тестування продукту: Що працює? Що розвалилося? Який єдиний пріоритет для наступного спринту?

2. Спринт: покращення продукту із застосуванням навчання з тесту.

Тестування продукту: Що працює тепер? Що наступне?

3. Спринт: Фінальне покращення продукту.

Обговорення: Чи були ваші перші спроби «невдачею?» або вони були необхідним навчанням? Як розподіл роботи на маленькі спринти зменшило страх перед фінальним результатом?

4. Вправа: практичний воркшоп: «Аналіз поразки: засвоєння уроків»

Вступне слово тренера: шановні колежанки, практичний воркшоп перетворить ваше уявлення про «невдачу» на ключовий етап процесу навчання Post-Mortem. Post-Mortem «Розбір польотів». Стандартна практика в проєктному менеджменті, де вся команда аналізує завершений проєкт (успішний чи ні) для засвоєння уроків.

Тренер пропонує учасникам в парах обрати реальну, але не критичну «порузку» чи невиконане завдання зі свого життя (проєкт, невивчений іспит, нереалізована ідея) і заповнити шаблон.

1. Опис «Порузки»: Що саме сталося і який був очікуваний результат?
2. Що пішло добре (навіть трохи)? Але навіть у порузці є позитивні моменти, наприклад «Я почала це робити», «Я зрозуміла, що це мені не підходить».
3. Ключові фактори «Невдачі»: Що насправді спричинило результат? запропонуйте відділити емоції від фактів.
4. Застосування техніки «5 «Чому?»» до головного фактора з пункту 3, щоб дістатися до першопричини.

Тренер: Яку одну конкретну зміну ви внесете у свій підхід наступного разу?

Кілька учасниць діляться своїми висновками (за бажанням).

Тренер: невдача - не вирок, а лише неструктуровані дані. дизайн-мислення допомагає їх структурувати. Завершуючи наш день зосередимся на рефлексії, проаналізуємо внутрішні зміни через обмін враженнями, емоціями та висновками.

БЛОК 4: «Інструменти реалізації та фандрейзинг»

Мета: робота з тривогою щодо ресурсів (фінанси, час) та розвиток стійкості до відмови.

Вступне слово тренера: Важливо усвідомити свої внутрішні ресурси, вміти керувати емоціями і приймати рішення в умовах стресу. Сьогодні ми навчимося не лише ставити конкретні цілі а і формувати план дій.

1. Міні-лекція: «Чому ми відчуваємо нестачу ресурсів і як це впливає на рішення. Відмова як частина процесу фандрейзингу. Основні канали залучення ресурсів: гранти, краудфандинг, партнерства, бізнес-моделі».

У соціальній психології існує поняття «ефект дефіциту» - людина відчуває нестачу часу, грошей чи інших ресурсів, її мислення стає більш вузьким. Увага концентрується на проблемі, а не на можливостях. Наслідками є зниження креативності, поспішні рішення, відкладання важливих дій. Наприклад тривога щодо ресурсів часто призводить до відкладання подачі грантових заявок. Керівник боїться відмови, або не шукає партнерів, бо переконан, що «ніхто не допоможе». Теоретично це пояснюється через когнітивні викривлення: «катастрофізація» - перебільшення негативних наслідків, «фокус на нестачі», а саме ігнорування наявних можливостей, «самообмеження» - відмова від дій через страх невдачі.

Теорія управління ресурсами радить фокусуватися на власних діях; комунікації, використовувати знання, соціальний капітал, простір; переводити увагу з дефіциту на потенціал. У фандрейзингу відмова є нормальним етапом. За статистикою, більшість грантових заявок не отримують фінансування. Це не свідчить про низьку якість проекту, а лише про конкуренцію та різні пріоритети донорів.

Психологія стійкості описує відмову як «точку росту». Людина чи організація, яка отримала відмову, може: переглянути аргументи та комунікацію, знайти інші джерела фінансування, вдосконалити проект.

Успішні лідери приймають відмову як тренування. Теоретично це відповідає концепції «анти-крихкості» коли система стає сильнішою завдяки стресу.

Розглянемо основні канали залучення ресурсів. Гранти - фінансування від державних програм, міжнародних фондів, благодійних організацій. Теоретична основа: грантова підтримка спрямована на вирішення суспільно значущих проблем. Вимоги: чітка заявка, прозорий бюджет, доказ актуальності.

Краудфандинг - залучення коштів від громади через онлайн-платформи. Ефективний краудфандинг базується на емоційній історії та довірі. Формування спільноти навколо проекту.

Партнерства - співпраця з бізнесом, громадськими організаціями, університетами. Концепція «соціального капіталу» - ресурси, що виникають завдяки мережам довіри та взаємодії. Партнерство може забезпечити не лише фінанси, а й експертизу, простір, волонтерів.

Бізнес-моделі - самозабезпечення через власні послуги чи продукти. Теорія - соціального підприємництва «бізнес може бути інструментом вирішення соціальних проблем». Приклад: організація створює майстерню, прибуток від якої спрямовується на соціальні програми.

Лідер, який приймає відмови, стає антикрихким, а кожен удар робить його сильнішим.

Зараз переходимо до практичних вправ, які допоможуть: знизити тривожність щодо ресурсів, навчитися приймати відмови без втрати мотивації, відчувати себе сильнішими та більш системними у пошуку можливостей.

2. Вправа: «Коло контролю»

Мета: знизити рівень тривожності, пов'язаної з браком ресурсів. Допомогти учасникам усвідомити, на що вони реально можуть впливати, а що виходить за межі їхнього контролю. Розвинути навички системного мислення та стратегічного планування. Підвищити відчуття внутрішньої сили та відповідальності.

Тренер пропонує учасникам намалювати три кола: «контролюю», «можу впливати», «не контролюю» і записати свої поточні проблеми/тривоги у відповідні кола.

Коло контролю - те, що ми можемо змінити безпосередньо (власні дії, час, комунікація). Коло впливу - те, на що ми можемо впливати частково (партнерства, відносини, підтримка громади). Коло турботи - те, що поза нашим контролем (економічна ситуація, політичні рішення на глобальному рівні).

Після вправи обговорюють: Що ви відчули, коли розділили проблеми на кола? Які дії ви можете зробити вже сьогодні у своєму колі контролю?

Учасниці усвідомлюють, що значна частина тривог стосується речей поза їхнім контролем. Зростає мотивація діяти там, де є реальний вплив. Формується відчуття внутрішньої сили та відповідальності. Знижується рівень тривожності, бо увага переноситься з «неможливого» на «можливе».

3. Вправа: «Переписати відмову»

Мета: допомогти учасницям побачити відмову не як особисту поразку, а як нейтральний або конструктивний сигнал. Навчитися змінювати негативне формулювання на більш нейтральне чи навіть позитивне. Розглядати відмову як інформацію для вдосконалення проекту, а не як кінець можливостей.

Тренер пояснює: у фандрейзингу відмова - це нормальний етап. Важливо навчитися сприймати її не як поразку, а як сигнал для пошуку нових шляхів. Приклад: «Ваш проект не відповідає нашим пріоритетам» можна переписати, як «Цей фонд має інші пріоритети, але наш проект може підійти іншому донору».

Тренер пропонує учасницям приклади реальних відмов від донорів. Учасники переформулюють їх у нейтральні або навіть позитивні повідомлення. Після вправи обговорення: як зміна формулювання впливає на емоційний стан.

4. Вправа: «Відмова як тренування»

Мета: відпрацювати комунікаційні навички у складних ситуаціях. Підвищити впевненість у переговорах та презентаціях.

Учасниці діляться на пари. Одна грає роль лідерки/фандрейзерки, яка презентує свій проект. Інша грає роль донорки/партнерки, яка дає відмову. *Наприклад:* «Ваш проект не відповідає нашим пріоритетам», «У нас немає бюджету», «Ми не бачимо достатньої користі»).

Завдання «лідерки»:

1. Зберегти спокій.

2. Відреагувати конструктивно (подякувати, уточнити причини, запропонувати інші варіанти).

3. Спробувати знайти новий аргумент або напрямок для співпраці.

Потім учасниці змінюють ролі.

Після вправи групове обговорення: Які емоції виникали під час отримання відмови? Що допомогло залишитися стійким? Які відповіді були найбільш ефективними?

5. Вправа: «Пітчинг у 2 хвилини»

Мета: розвинути навички комунікації з партнерами та громадою. Відпрацювати структуру короткої презентації «пітччу». Підвищити впевненість у публічних виступах.

Тренер пояснює: «Пітчинг - це коротка презентація, яка має зацікавити слухача та дати зрозуміти головну ідею. У вас є лише 2 хвилини, щоб донести суть». Наголос тренера: важливо говорити просто, емоційно та структуровано.

Тренер надає учасникам шаблон структури пітччу:

1. Проблема, яку потребу вирішує проект.
2. Рішення, що саме пропонує команда.
3. Цінність, яку користь отримає громада, донори чи партнери.
4. Заклик до дії, що потрібно від слухача (підтримка, партнерство, фінансування).

Кожна учасниця формулює свій пітч у письмовій формі і виступає перед групою з 2-хвилинним пітчем. Інші учасниці ставлять уточнюючі запитання.

Після вправи обговорення: група дає короткі коментарі: що було переконливим, що можна покращити. Тренер підкреслює сильні сторони кожного виступу та дає поради щодо вдосконалення.

Тренер: завершуючи наш день зосередимся на рефлексії, проаналізуємо внутрішні зміни через обмін враженнями, емоціями та висновками.

БЛОК 5: «Майстерність впливу та публічних виступів».

Мета: подолання страху сцени, керування хвилюванням та формування харизми.

Вступне слово тренера: ми пройшли шлях від внутрішньої роботи з тривогою та відмовами до практики коротких пітчів. Це вже справжня школа лідерства: вміння говорити чітко, переконливо й тримати удар.

А наступний рівень - майстерність впливу та публічних виступів. Тут короткий пітч перетворюється на промову перед громадою, де важливо не лише донести ідею, а й надихнути, об'єднати та показати системне бачення. Політичний виступ - це мистецтво створити атмосферу довіри. У пітчингу ми тренуємо структуру: проблема – рішення - цінність - заклик. У політичному виступі структура зберігається, але доповнюється емоційними образами, історіями та символами, які резонують із громадою. Лідерки мають не лише інформувати, а й надихати, показувати, що навіть обмеження можна перетворити на потенціал. Далі ми будемо працювати над побудовою риторики, використовувати емоційні та символічні образи, створювати мобілізуючі меседжі для громади.

1. Вправа: «Дихання Якоря»

Мета: сприяння швидкій психологічній стабілізації і зниженні стресу, зосередження на моменті «тут і зараз».

Тренер пропонує учасникам обрати місце в аудиторії де вони можуть вільно постояти 1-2 хвилини, рахуємо до 4 і повільно робимо глибокий вдих через нос, потім затримуємо дихання на рахунок 2 і повільно контрольовано видихаємо через рот (ніби видуваємо повітря через соломинку) рахуючи від 6-8. Повторюємо 5-10 разів. Результатом нашої вправи є перехід від симпатичної нервової системи до парасимпатичної.

2. Вправа: «Розминка Аватара»

Мета: зняти фізичне напруження, розігріти учасниць і налаштувати на роботу

Тренер: виконаємо вправу, яка допоможе нам зняти м'язові затиски, підвищити енергію. Прошу Вас, шановні учасниці, прийняти позу

«Супергероя» на 2 хвилини (ноги на ширині плечей, руки на поясі, груди вперед). Дослідження показують, що це підвищує тестостерон (гормон впевненості) та знижує кортизол. А зараз струсіть максимально швидко всі кінцівки - руки, ноги, а також шию. Це допомагає зняти фізичне напруження, яке накопичується від тривоги. Активно розімніть м'язи обличчя, артикулюйте голосні звуки з максимально широкою мімікою (А-О-У-Е-И-І). Ми з вами розслабили тіло; енергія активізована, настрій піднятий, а внутрішня впевненість зростає. Переходимо до формування харизми та впливу.

3. Вправа: «Монолог без монотонності»

Мета: розвинення інтонаційної гнучкості та вміння виділяти ключові ідеї голосом. Формування харизматичного стилю мовлення, який здатний надихати слухачів.

Тренер: пропоную Вам вибрати уривок тексту з інтернету на 5-7 речень. Прочитати його, щоразу змінюючи акцент:

1. Виділіть голосом лише перше слово кожного речення.
2. Виділіть голосом лише останнє слово.
3. Прочитайте текст, щоб він звучав як жахлива таємниця (тихо, низько).
4. Прочитайте текст, щоб він звучав як радісне відкриття (гучно, високо, швидко).

Результатом роботи є усвідомлення, як інтонація і темп повністю змінюють зміст і вплив повідомлення. Під час публічного виступу одним із ключових чинників ефективної комунікації є зоровий контакт із аудиторією. Він забезпечує взаємну довіру, підтримує увагу слухачів та підсилює переконливість спікера. Саме завдяки зоровому контакту створюється відчуття діалогу, а не монологу, що сприяє глибшому сприйняттю змісту виступу.

4. Вправа: «Око в Око»

Мета: розвинення ефективного управління емоціями, підвищення впливовості та переконливості аудиторії при публічних виступах.

Тренер: прошу одну з учасниць вийти в центр аудиторії і прочитати протягом 20-30 секунд монолог, який ви підготували у вправі 3, але ви повинні вибрати очима людину і утримувати з нею зоровий контакт при монолозі. Потім перевести погляд на іншу людину і продовжувати монолог, змінюючи лише адресата. Важливо витримувати паузи та не поспішати, кожен контакт має бути відчутним.

Після завершення вправи група ділиться відчуттями, як сприймалося мовлення, чи було легше слухати, чи виникло відчуття особистої залученості.

Тренер: вправа чудово підходить як підготовка до публічних виступів, адже допомагає перетворити монолог на емоційно насичену промову.

5. Вправа: «Жест-Ключ»

Мета: розвинути усвідомлене використання невербальних засобів, контроль власної тілесної мови, як підсилювання сказаному, а не всупереч словам.

Тренер: Вправа, яка навчить використовувати жестикуляцію як інструмент, а не як ознаку хвилювання. Підготуйте невелику промову. Прошу кожен з вас обрати 5 ключових фраз/слів з вашої промови. Заздалегідь продумайте один відкритий і змістовний жест на ключові слова. В нас буде час відрепетирувати промову, використовуючи лише ці 5 жестів, а в інший час тримайте руки у позиції спокою (наприклад легко опущені вздовж тіла або зчеплені попереду). Після виконання вправи учасниці діляться враженнями у групі.

Обговорюють: Які жести виглядали найбільш природно та переконливо. Чи допомагали вони утримувати увагу аудиторії. Як змінилося сприйняття промови завдяки жестам. Кожна учасниця (за згодою) формулює короткі рекомендації для учасниці, яка виступала.

Заклучна вправа: «Персональний TED-Talk»

Вступне слово тренера: кульмінація програми «Лабораторія особистого розвитку та самореалізації лідерського потенціалу у жінок», що вимагає

застосування всіх отриманих навичок протягом навчання. Прошу уважно послухати про етапи підготовки.

Етап 1. Підготовка змісту (вплив)

1.1 Вибір теми: Кожна учасниця обирає тему, яка є для нього особисто важливою та пристрасною (хобі, життєвий досвід, інсайт, професійний висновок). Це забезпечить щирість, яка є основою харизми.

1.2 Структура і таймінг промови: 30 сек: чіпкий початок, історія або несподіване питання, що захоплює увагу - 3,5 хв: 2-3 ключові ідеї, підкріплені особистими прикладами. Висновок - 1 хв: заклик до дії або потужне узагальнення, яке залишає слід.

Етап 2. Тренування техніки (майстерність)

Перед кожною репетицією обов'язково 5 циклів «Дихання Якоря».

2.1 Запис на відео: учасниці репетирують промову, фіксуючи себе на відео. Після запису учасниці проводять самоаналіз за 3 параметрами.

2.2 Енергія тіла: Чи була «Поза сили» використана до виступу? Чи були жести відкритими ?

2.3 Голос та темп: Чи не було монотонності? Чи було дихання глибоким?

2.4 Зоровий контакт: Чи був контакт з трьома секторами аудиторії (ліворуч, центр, праворуч)?

Етап 3. Публічний виступ (іспит).

Формат: кожна учасниця виступає перед групою протягом 5 хвилин (суворий таймінг).

Після виступу учасниця отримує конструктивний зворотний зв'язок від 3-4 колег за такими критеріями (за шкалою від 1 до 5):

- емоційний контакт (харизма): наскільки щиро виглядала промова? Чи вірили спікеру?
- контроль (керування хвилюванням): наскільки спікер виглядав спокійним та зібраним? (темп мови, відсутність зайвих рухів).
- вплив (зміст): Наскільки потужним та пам'ятним був виступ?

Заключне слово тренера

Дорогі лідерки! Вітаю вас із завершенням нашої програми «Лабораторія особистого розвитку та самореалізації лідерського потенціалу у жінок». Ці дні були інтенсивними, але вони були про трансформацію, а не про інформацію. Кожна з вас знайшла свою особисту харизму. Ви навчилися не просто говорити, ви навчилися впливати. Наша програма дала вам карту, щоб не збитися з внутрішнього шляху і знайти ресурси та партнерів. Я впевнен програма стане вашою новою нормою. Не повертайтеся до старих звичок. Відмова - це лише «ні» на одну спробу, а не на ваш потенціал. Гнучкість мислення - це ваша суперсила. Пишайтеся собою!

Дякую вам за цю енергію.

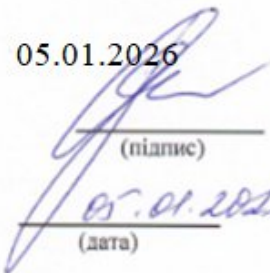
ЗГОДА здобувача(чки) освіти Державного університету економіки і технологій
про перевірку кваліфікаційної роботи на прояви академічного плагіату
та розміщення в Репозитарії ДУЕТ

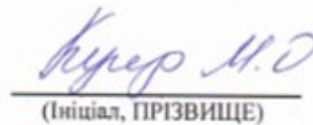
Я, *Кучер Марина Олександрівна*, підтримую політику Державного університету економіки і технологій з академічної доброчесності і відкритого доступу. Стверджую, що кваліфікаційна магістерська (бакалаврська) робота (назва роботи повністю) виконана самостійно та не містить академічного плагіату. Я не надавав(ла) і не одержував(ла) недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Державного університету економіки і технологій ознайомлений(а). Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення норм академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Також я поінформований(на), що відповідно до пункту 5.8 «Положення про Репозитарій (електронну базу даних) Державного університету економіки і технологій» згадана робота буде розміщена в Електронному архіві Університету (Репозитарії ДУЕТ) та ознайомлений(на) з умовами такого розміщення.

05.01.2026


(підпис)
05.01.2026
(дата)


(Ініціал, ПРІЗВИЩЕ)

Декларація
про дотримання академічної доброчесності під час написання
кваліфікаційної магістерської роботи
здобувачем вищої освіти
Державного університету економіки і технологій

Я, *Кучер Марина Олександрівна*, студент 2 курсу, групи ПС-25м Державного університету економіки і технологій розумію і підтримую політику закладу із академічної доброчесності. Я не надавав(ла) і не одержував(ла) заборонену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.


(підпис)
05.01.2026
(дата)


(Ініціал, ПРІЗВИЩЕ)