

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет охорони здоров'я, соціальної роботи та психології
Кафедра Школа соціальної роботи В. І. Полтавця

Кваліфікаційна робота
освітній ступінь – бакалавр

на тему: **«ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ В КАР'ЄРНІЙ ОРІЄНТАЦІЇ
СТУДЕНТІВ ТА СТУДЕНТОК У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання,
Спеціальності
231 Соціальна робота

Цельєва Марія Олексіївна

Керівниця: Кальницька К. О.,
кандидатка психологічних наук, доцентка

Рецензентка: Ростовська Т.В.,
ст. викладач

Кваліфікаційна робота захищена з оцінкою

« » Секретар ЕК

« » 2024 р.

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЦАРИНІ.....	6
1.1 Визначення поняття «гендерні стереотипи» та їх різновиди	6
1.2 Механізми, які призводять до появи та зміни гендерних стереотипів	10
1.3 Ретроспективний огляд існуючих гендерних стереотипів у сучасному українському суспільстві.....	15
РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА КАР'ЄРНУ ОРІЄНТАЦІЮ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ...	19
2.1 Час, місце та етапи проведення дослідження	19
2.2 Процедура дослідження та його учасники	20
2.3 Метод та інструменти дослідження	22
2.4 Труднощі, обмеження та етичні засади проведення дослідження	23
2.5 Концептуалізація понять	24
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	26
3.1 Особливості професійного самовизначення сучасної молоді	26
3.2 Роль гендерних стереотипів у професійному становленні студентів і студенток.....	31
3.3 Обґрунтування та розробка циклу тренінгових занять з подолання гендерних стереотипів у кар'єрній орієнтації молоді закладів вищої освіти..	38
ВИСНОВКИ	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	53
ДОДАТКИ	55

ВСТУП

На сучасному етапі розвитку демократичного суспільства рівність визначається як фундаментальна цінність для процвітання держави. Тому вивчення гендерних стереотипів, що впливають на кар'єрний вибір студентів та студенток в закладах вищої освіти, продовжує бути гостро обговорюваною темою. Вибір майбутньої професії – це один із важливих етапів у житті кожної людини. Утім, нерідко цей вибір зумовлений соціокультурними чинниками, що пов'язані з гендерними стереотипами та їх впливом на різні соціальні інститути і сфери життя. Відсутність гендерної рівності у суспільстві породжує бар'єри у розвитку індивіда не тільки в професійній сфері, а й негативно впливає на психологічний і соціальний добробут людини.

Під впливом гендерних стереотипів жінки часто обмежені у можливостях професійного зростання, а тому змушені працювати у тих сферах, де існує «скляна стеля», яка обмежує розвиток їхньої кар'єри. Тоді як чоловіки домінують у більш престижних і високооплачуваних галузях. Саме цей дисбаланс призводить до відсутності гендерного паритету у суспільстві, порушуючи норми рівноправності та соціальної справедливості.

Теоретичною базою цього кваліфікаційного дослідження стали праці як іноземних фахівців із гендерних питань, так і праці українських науковців і науковиць, таких як Л. Смоляр, О. Чуйко, К. Кальницька, О. Шамонова, Д. Басс, Р. Андерсон, С. Оксамитна, М. Гуїдісе, В. Вуд, А. Іглі та ін. Зокрема, вони розглядають сутність поняття «гендерні стереотипи», механізми їх походження, а також їхній вплив на суспільство загалом.

Українське суспільство вже перебуває у процесі трансформації до європейських стандартів, втім, гендерні стереотипи все ще продовжують обмежувати можливості молодих людей, які починають будувати власне життя та здійснювати професійними сходами. Вивчення гендерних стереотипів у професійній орієнтації студентів і студенток в Україні сприятиме розв'язанню не

тільки соціальних проблем, а й економічних і політичних та безпекових викликів.

Об'єкт дослідження – процес кар'єрної орієнтації студентської молоді.

Предметом дослідження є гендерні стереотипи у кар'єрній орієнтації студентів і студенток у закладах вищої освіти.

Мета дослідження полягає у вивченні гендерних стереотипів українського суспільства, їхнього впливу на кар'єрну орієнтацію студентів і студенток закладів вищої освіти та розробленні циклу тренінгових занять щодо мінімізації впливу гендерних стереотипів на кар'єрну орієнтацію молоді.

Для досягнення поставленої мети були сформульовані такі **завдання**:

- Розкрити сутність поняття «гендерні стереотипи», описати різновиди, визначити механізми, що призводять до їх появи та змін.
- Охарактеризувати гендерні стереотипи, поширені в українському суспільстві.
- З'ясувати взаємозв'язок між гендерними стереотипами і професійною орієнтацією студентів і студенток.
- Проаналізувати роль сім'ї та соціального оточення у формуванні кар'єрної орієнтації студентів і студенток закладів вищої освіти.
- Розробити та обґрунтувати цикл тренінгових занять, щодо протидії гендерним стереотипам у процесі кар'єрної орієнтації студентів і студенток.

Для вирішення поставлених завдань була розроблена програма дослідження, відповідно до якої було використано такі теоретичні **методи** (аналіз та узагальнення наукової і методичної літератури з проблеми дослідження), емпіричні методи (напівструктуроване інтерв'ю), створена й апробована тренінгова програма.

Структура цієї кваліфікаційної роботи складається з трьох розділів, чотирьох таблиць, одного рисунка. Список використаної літератури містить 21 україномовних та 19 англomовних джерел. Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 60 сторінок.

Апробація результатів дослідження. Часткові результати дослідження доповідалися на Наукових читаннях імені В. І. Полтавця (подано до публікації) (Цельєва & Кальницька, 2024).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЦАРИНІ

1.1 Визначення поняття «гендерні стереотипи» та їх різновиди

У вивченні сучасного суспільства важливе місце посідає аналіз гендерних стереотипів та їхній вплив на формування індивідуальних і колективних уявлень про гендерну ідентичність. Тому відсутність рівності в суспільстві може призвести до серйозних наслідків, які впливатимуть на життя людини в багатьох сферах. Вони можуть призвести до виникнення перепон у досягненні поставлених цілей, а також впливати на психосоціальний стан індивіда. Розуміння визначень «гендерні стереотипи» допоможе суспільству чинити опір їхньому розповсюдженню та швидше просуватися по шляху рівності, яка вкрай важлива для гармонійного світу.

Перш ніж заглибитись у розуміння поняття «гендерні стереотипи» та їх різновидів, важливо розглянути сутність термінів, що лежать в основі. Поняття «гендер» за різними джерелами має різні значення але з опрацьованих нами джерел можна розподілити його на три підгрупи. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), «гендер відноситься до характеристик жінок, чоловіків, дівчат і хлопчиків, які побудовані в суспільстві. Це включає в себе норми поведінки та ролі, які притаманні жінці або чоловіку» (World Health Organization). За визначенням Університету Джона Гопкінса, «гендер» визначається соціально-економічними, політичними та культурними аспектами та можливостями, які визначають, що означає бути жінкою або чоловіком. Це соціальне розуміння гендеру варіюється та змінюється у різних культурах та з часом. Тож за першою групою визначень гендер – це соціокультурне відображення певних характеристик і ролей, пов'язаних з певними групами людей з огляду на їхню стать або сексуальність (Johns Hopkins University Affiliate).

Наші погляди на ті чи інші речі змінюються з часом, ми переходимо більш до постмодернізму, і ставимо під питання метафізичні концепції (Ryan T. Anderson, 2018). Тобто, враховуючи постмодерністський підхід і розвиток сучасних філософських тенденцій, за другою групою визначень «гендер» може не існувати взагалі. З перших визначень нам зрозуміло, що термін «гендер» лише соціальний конструкт, створений людством для того, щоб ставити людей у рамки допустимої поведінки. Його слід розглядати як продукт взаємодії соціальних норм і домовленостей. Переглядаючи свої погляди, суспільство все більше розуміє та схиляється до відмови від історичних і культурних норм, пов'язаних із гендером. Як зазначив Р. Андерсон (2018), постмодерністський підхід спонукає нас відхиляти загальноприйняті норми і стереотипи, зокрема й ті, що стосуються гендерної ідентичності. Відмова від метафізики дасть змогу людству зрозуміти, що гендерний розподіл у суспільстві є продуктом соціальної конструкції, і не є чимось фундаментальним або загальноприйнятим. Тож метафізична обумовленість гендеру з часом розмивається, і традиційні норми та правила, які стосуються поведінки тієї чи іншої особи, не можуть бути чимось сталим у світі, який рухається у напрямку гендерної рівності (Ryan T. Anderson, 2018).

Із зазначених вище визначень можна зрозуміти, що гендер має бінарне поняття, тобто розподіл відбувається на дві півкулі – чоловіки та жінки. У ХХІ столітті гендер почав розшаровуватись на багато підгруп. Шазія Аллараха у своїй статті зазначає, що зараз у світі існує 72 гендери, і гендерна ідентичність більше не розглядається як бінарна концепція, де можна бути або жінкою, або чоловіком. Гендерна ідентичність означає те, як людина себе ідентифікує, не залежно від своєї статі (Allarakha, 2024). Але з цього випливає запитання: що ж таке стать? Стать – це більш біологічне поняття. Фахівці з канадського університету з медичних досліджень пишуть, що «стать відноситься до набору біологічних характеристик, як і у людей, так і у тварин. Головним чином, вона пов'язана з фізичними та фізіологічними ознаками, включаючи хромосоми,

експресію генів, рівень та функцію гормонів, а також репродуктивну/статеву анатомію» (Canadian Institutes of Health Research). Тож стать і гендер – це два окремих поняття, які хоч і пов’язані між собою і мають багато спільного, але шлях виникнення у них різний. Але ці терміни важливі для визначення та розуміння понять гендерної рівності та гендерних стереотипів.

За визначенням «гендерна нерівність – це ситуація, коли жінки та чоловіки не є рівними за правами, можливостями й уявленнями про них унаслідок сексизму» (Гендерна нерівність, 2024). Саме вона може бути як і причиною утворення гендерних стереотипів, так і їхнім наслідком.

У сучасному світі гендерні стереотипи відіграють не останню ролі у формуванні уявлень про ролі жінок і чоловіків у суспільстві. За визначенням професорки С. Оксамитної (2004): «Гендерні стереотипи, як узагальнені уявлення про чоловіків і жінок, виявляються насамперед як гендерно-рольові стереотипи, що стосуються прийнятності різноманітних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок, а також як стереотипи гендерних рис, тобто психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам. Ці два компоненти гендерних стереотипів тісно пов’язані між собою. Переважна прийнятність якої-небудь соціальної ролі для людини певної статі обґрунтовується мірою наявності в неї певних рис і характеристик» (с. 156–180). Тож гендерні уявлення можуть бути вкорінені в культурний та історичний контекст кожної держави та мати значний вплив на життя людей.

Як зазначає у Лариса Магдюк (2011, с. 8): «Вчені виділяють три умовні групи гендерних стереотипів. Перша група стереотипів базується на відповідних уявленнях про психологічні риси та якості особистості чоловіків та жінок – стереотипи “masculine – feminine”». Тобто з цього визначення можна сказати, що розподіл людей відбувається на два типи соціальної ідентичності. «Masculine» стереотипи пов’язані здебільшого з якостями, які притаманні чоловікам, такі як лідерство, сила, холодний розум тощо. Тоді як «Femenine» стереотипи включають у себе якості, які більш характерні жінкам – стриманість,

турботливість, емоційність. Саме ці групи стереотипів поширені в суспільстві та впливають на різні сфери й аспекти життя. Вони формують певні очікування, які пов'язані з характером, поведінкою та ролями жінок і чоловіків у соціумі.

Друга група гендерних стереотипів за працею Л. Магдюк (2011, с.8) – це соціальні начала. Тобто цей підвид гендерних стереотипів відображає місце чоловіків і жінок у соціальних, економічних і політичних сферах. Ці гендерні стереотипи формують соціальний конструкт, який може включати думку про те, що роль жінок у суспільстві – це догляд за домашнім господарством, виховання дітей, тоді як чоловіча роль полягає у здійсненні більш фінансових обов'язків і налагодження матеріального добробуту. Такі гендерні стереотипи також можуть формувати очікування суспільства щодо вибору професійної кар'єри молоді. Наприклад, чоловіки можуть обирати свою майбутню професію під тиском.

Третій вид гендерних стереотипів – «стандартизовані уявлення, які пов'язані з відмінностями у змісті праці – жіночої та чоловічої» (Магдюк, 2011, с. 8). Зазвичай гендерні стереотипи створюють певні уявлення або очікування, пов'язанні з хибними уявленнями, про які йшлося у попередніх абзацах. Наприклад, якщо професія тісно пов'язана з фізичною працею або технічними навичками, то вона частіше асоціюється з чоловіками. Саме такі хибні гендерні уявлення можуть впливати на індивідуальний вибір кар'єри чоловіків і жінок. Оскільки жінки, які цікавляться професіями, традиційно пов'язані з чоловіками, можуть стикатися з негативним ставленням або стигмами з боку суспільства.

Слід зазначити, що інша науковиця виокремлює інші групи гендерних стереотипів (Ткалич, 2016, с.73).

- Стереотипи маскулінності – фемінності, тобто психологічні характеристики або поведінкові норми, які характерні лише чоловікам, або лише жінкам.
- Стереотипи, що стосуються змісту праці чоловіків і жінок – цей тип стереотипів вказує на характерні види роботи, які обирають чоловіки або жінки. Наприклад, чоловіки повинні працювати на керуючих посадах, тоді

як жінки мають обирати більш гуманітарні професії, такі як учитель, перекладач, журналіст та ін.

- Стереотипи, пов'язані з закріпленими ролями, тобто чоловіки мають працювати та забезпечувати сім'ю на матеріальному рівні, а жінки, навпаки, мають виховувати дітей і займатися домогосподарством.
- Стереотипи, пов'язані з зовнішністю, тобто певні уявлення про зовнішній вигляд чоловіка та жінки.

Тож види гендерних стереотипів та їхня дефініція дуже кореляційні, та у різних джерелах остання звучить по-різному. Але сенс в усіх визначеннях один – гендерні стереотипи несуть негативний вплив на розвиток суспільства. Саме вони намагаються поставити людей у певні рамки, написавши правила, як вони повинні поводитися, що обирати, як одягатися тощо.

1.2 Механізми, які призводять до появи та зміни гендерних стереотипів

У різних соціальних контекстах, таких як освітні заклади, робоче місце або всілякі заходи, де присутньо багато людей, спостерігається тенденція до того, що різні групи сприймають індивідів залежно від їхньої належності до певних соціальних категорій або груп. Але надмірне підкреслення відмінностей між характеристиками певної групи може призвести до стереотипізації (Ellemers, 2018, с. 275–298). Тобто люди в інших соціальних групах можуть почувати себе некомфортно, оскільки не мають подібних соціальних характеристик, наприклад, схожих інтересів або поглядів. Тому гендерні стереотипи можуть черпати свої витoki з того, як соціум сприймає різні соціальні групи. До прикладу, жінці, на думку оточення, притаманний більш інтровертний стиль життя, вона має сидіти вдома та виховувати дітей, коли чоловік – вести більш екстравертне життя.

Вивчення походження гендерних ролей і гендерних стереотипів є одним із головних аспектів психології та соціології. Багато дослідників, серед яких Д. Басс, В. Вуд, А. Іглі, вивчали походження гендерних ролей і гендерної нерівності через ретроспективи еволюційної психології та біосоціальну модель. Розуміння того, як формуються гендерні ролі, є важливим для виявлення механізмів, які спричиняють появу гендерних стереотипів, дискримінації та нерівності в суспільстві.

Розглядаючи теорію Історії Життя, яку детально розписав М. Гудісе, гендерні ролі – це результат еволюції людини, походять вони від екологічних і біологічних факторів. Якщо розглядати історію, на чоловіка було покладено такі обов’язки: полювання, а також захист табору або території від диких тварин або інших ворогів, тоді як жінка відігравала провідну роль у вихованні наступного покоління та займалася захистом племені у внутрішніх процесах (Giudice, Gangestad, & Kaplan, 2015). Тож гендерні ролі були вбудовані в суспільство протягом тисячоліть. Розглядаючи екологічні впливи як один із механізмів будування гендерних ролей, їх можна поділити на дві групи. Перше – це зовнішні ризики, тобто загроза смертності, які не можна подолати індивідуальними зусиллями, та друге – це суспільна конкуренція, в якій індивідуальні зусилля впливають на доступ до ресурсів. Ці два чинники наявні протягом усієї еволюції людини, і, як наслідок, формують культурні цінності (Nan Zhu, Lei Chang, 2019). Звертаючись до більш новітніх вивчень появи гендерних ролей і гендерних стереотипів, слід звернутися до соціологічних теорій.

Біосоціальна модель фокусується на фізичних і біологічних особливостях жінок і чоловіків та їхніх взаємовідносинах між суспільним контекстом, в якому вони живуть (Wood & Eagly, 2002). Зокрема, В. Вуд, А. Іглі у своїй праці вказують на те, що статеві ролі утворюються у результаті взаємодії соціокультурних і біологічних чинників людини. Тож у цьому контексті гендерні ролі, як і гендерні стереотипи, соціально конструйовані, тобто їх формування спричинено взаємодією з суспільними цінностями, нормами й очікуваннями

(Wood & Eagly, 2002). Наприклад, у багатьох культурах прийнято вважати, що жінка повинна оберігати дім, слідкувати за добробутом сім'ї, натомість чоловік повинен підтримувати більш економічний бік сім'ї. Ці соціальні ролі формують уявлення про чоловіків і жінок, які обмеження вони мають та як люди мають поводитися, спираючись на їхню стать. Тож біосоціальна модель наголошує на взаємовпливі та взаємозв'язку між біологічними і соціокультурними аспектами, які спричиняють формування гендерних ролей. Якщо розглядати цей механізм детально та на основі прикладів, то можна помітити, як у нашому суспільстві прийнято вважати, що чоловік може поклагодити усе, оскільки структура м'язів у нього більш розвинута порівняно з жінками.

Уявлення про те, що жінки можуть поступатися чоловікам у різних сферах, має глибоке коріння в історії усіх цивілізацій. Але, як і в усіх правилах, бувають винятки. Прикладом можуть бути богині грецького Олімпу: Гера – дружина Зевса та цариця Олімпу, Афінна – богиня мудрості, Афродіта – богиня краси та кохання, Персефона – цариця підземного світу. Християнство теж має Діву Марію. Королеви за часів монархії відігравали значну політичну та соціальну роль (Кальницька, 2011). Тому ці приклади можуть підкреслювати те, що жінки завжди мали навички та потенціал для досягнення лідерства у різних сферах життя. Розглядаючи сучасну історію, багато жінок зробили великий внесок у розвиток держав і суспільства загалом. Ангела Меркель, Джасінда Ардерн, Джорджа Мелоні та інші видатні жінки-політики.

Однак поява гендерних стереотипів може бути також спричинена одним із найвпливовіших регуляторів не тільки у нашому суспільстві, а й у світі. Релігійні цінності, доктрини та традиції формують світогляд людей і впливають на сприйняття та очікування, які стосуються маскулінності та фемінності у нашому світі. Зараз у світі налічується п'ять основних релігій – християнство, буддизм, індуїзм, іслам та іудаїзм. Уявлення про те, що жінки можуть поступатися чоловікам у різних сферах, має глибоке коріння в історії усіх цивілізацій, але, як і в усіх правилах, бувають винятки (Кальницька, 2011). Розглядаючи

християнство як найбільшу релігію у світі та провідну в Україні, треба зазначити, що вона є патріархальною, і гендерні стереотипи та гендерні ролі можна дослідити ще з Біблії. Наприклад, першим створили Адама, а тільки після цього з його ребра створили Єву. Тож із цього прикладу ми можемо зробити висновок, що жінка була другорядним персонажем в історії формування людини, якого не було б, якщо б не з'явився чоловік. Гендерні стереотипи, які закріплені в релігії, безпосередньо впливають на сприйняття гендерних ролей у суспільстві. Візьмемо до уваги релігії сходу, а саме другу за численністю – іслам. Ця релігія зародилася порівняно нещодавно, але має дуже консервативні погляди стосовно ролей жінок і чоловіків. У країнах Близького Сходу та Північної Африки жінки мають обмежені права та свободи. Дівчата з 13 років можуть виходити заміж, також їм заборонено виходити на вулицю без дозволу чоловіка, виїжджати за кордон, та в деяких країнах вони навіть не можуть отримати паспорт (Слово і Діло, 2021). Але також слід зазначити, що більшість релігій дотримуються патріархальних норм, але це не є універсальною практикою. Деякі релігійні течії підтримують становлення жінки на першому місці в ієрархії (Bjork-James, 2019). Хоч наше суспільство рухається в напрямку гендерної рівності та закріплює права і захист жінок на законодавчому рівні, але свідомість людей важко змінити у більш толерантний бік. Тому релігія може формувати певні норми поведінки, яких мають дотримуватися чоловіки і жінки.

Проте механізми створення гендерних стереотипів не тільки пов'язані з соціологією та релігією, а й із психологією та біологією. У суспільстві існує судження, що жінки більш нервові за чоловіків. Ця думка має місце бути, оскільки гормональний фон жінки відрізняється від чоловічого. Але через просту біологію формується інший механізм, який створює гендерні стереотипи – «уявлення про психологічні та поведінкові відмінності» (Оксамитна, 2004, с. 159). Тобто такі гендерні стереотипи приписують норми поведінки, спираючись на характерні відмінності у жінки або чоловіка. Наприклад, у суспільстві панує думка, що жінка може бути емоційною або навіть істеричною у ПМС

(передментруальний синдром) (Горветт, 2018), тоді як чоловік схильний бути більш холодним і врівноваженим.

Але слід зазначити, що багато гендерних стереотипів формуються у людини з дитинства. Такі речі, як іграшки або одяг можуть бути початком для формування стереотипів у суспільстві. Наприклад, в суспільстві панує думка, що дівчата повинні гратися ляльками, носити рожеві речі, тоді як хлопчики більш схильні бавитися машинками та носити темні кольори такі, як синій, зелений та ін. Але часи проходять через зміни, та заданими дослідження компанії LEGO, дівчата більш сильні вважати, що активності не мають гендеру. А саме 82% дівчаток вважають, що футбол може бути, грою для дівчаток, а балетом можуть займатися й хлопчики (LEGO, 2021).

Такі механізми засобів масової інформації, як фільми, серіали та реклама також несуть відповідальність не тільки за формування гендерних стереотипів, а й за розповсюдження їх серед мас. Висвітлення впливу гормонів на жінку, її характер набуває великої популярності в комедіях. Але слід зазначити, що фільми не тільки зосереджені на відображенні жінок, а й чоловіків також. Зараз у кінострічках ми також можемо побачити, як режисери зображують чоловіка: його нічого не цікавить крім роботи та зустрічей у барі з друзями на вихідних. Це зображення маскулінності несе погані наслідки для суспільства, оскільки нав'язує нам норми поведінки чоловіка або жінки.

XXI столітті технології набувають іншого значення для людини та стають невід'ємною частиною життя, тому вони відіграють важливу роль у формуванні суспільної думки з того чи того питання. Новини, які ми дивимось щодня, також несуть безліч гендерних стереотипів. Спираючись на статтю Ф. Сантонікколо та Т. Тромбетта, у новинах або в інших джерелах масової інформації експертами зазвичай виступають саме чоловіки, а жінки відіграють більш пасивні ролі. Навіть аналізуючи спортивні статті або телевізійні канали про спорт, можна помітити, що зосередження на жінках-спортсменках часто більше стосується зовнішній красі та привабливості, а не на їхніх спортивних досягнень

(Santoniccolo, Trombetta, Paradiso & Rollè, 2023). Тому у галузях, де домінують чоловіки, жінок можуть сприймати як об'єкт естетизації, і саме це може підсилювати гендерні стереотипи. Об'єктивізація жіночого тіла стосується не лише спорту, а й життя загалом. Ідея того, що жіноче тіло створене задля того щоб бути об'єктом задоволення погляду, може використовуватися у рекламних кампаніях, або навіть стати емблемою мережі. І саме такі ідеї потім переносяться у реальне життя та можуть спричинити гендерно зумовлене насильство.

Тож механізмів гендерних стереотипів у XXI столітті безліч. Деякі сформувалися ще задовго до нашого народження, та продовжили розвиватися із розвитком людства, тоді як інші механізми порівняно «молоді». Однак їхній генезис полягає у взаємодії багатьох чинників, включаючи соціальні, культурні та біологічні впливи. Розуміння процесу створення гендерних ролей і стереотипів може допомогти в боротьбі за рівноправ'я та створення інклюзивного суспільства.

1.3 Ретроспективний огляд існуючих гендерних стереотипів у сучасному українському суспільстві

Наближення України до європейських цінностей та стандартів впливає на менталітет і світогляд українців. Про це свідчить ухвалення на законодавчому рівні таких документів, як Угода про асоціацію з Європейським Союзом, ратифікація Європейської конвенції та інших документів. Але до повного переходу менталітету українців до більш толерантного та рівноправного потрібен час. Тому в українському суспільстві можна побачити сталі думки, що жінка повинна готувати їсти, виконувати хатні обов'язки та виховувати дітей (див. рис. 1.3.1), тоді як чоловік живе більш активним способом життя, працює та несе відповідальність за фінансовий добробут сім'ї (Соціологічна група «Рейтинг», 2021). Але розглядаючи діаграму, слід зазначити, що думка з приводу того, що жінка може реалізувати себе тільки як домогосподарка, майже половина

опитаних зовсім не згодні з цим твердженням. Тому це доказ того, що суспільна думка українців почала змінюватися у правильний бік.

Гендерні стереотипи в Україні стосуються не тільки звичайного життя та розподілу на гендерні ролі, вони також мають вплив на інші сфери життя. Кар'єра в світі капіталізму постає одним із головних чинників досягнення соціального добробуту людини. Вона задовольняє людину не тільки на фінансовому рівні, а й дає змогу особистості соціалізуватися, ставити цілі та безпосередньо впливає на соціальний і психологічний добробут. Але, на жаль, через гендерні стереотипи деякі шляхи професійного розвитку недосяжні для жінок. Існує стереотипна думка, що жінки менше розуміються у точних науках, таких як математика, фізика, хімія, ніж чоловіки (Bordalo, Coffaman, Gennaioli, & Shleifer, 2019)

За даними дослідження, яке проводила Соціологічна група «Рейтинг» (2021) щодо політичних можливостей, більшість (54 %) вважають, що вони більші для чоловіків, 37 % вважають, що вони однаково доступні для обох статей, і лише 6 % вважають, що вони притаманні жінкам. (Див. Рис. 1.3.1).

Тому відсутність гендерного паритету може призводити до тенденцій, що жінки обійматимуть низькооплачувані посади, або працюватимуть у тих сферах, де чоловіки обіймають керівні посади, та підпорядковуватимуться їм. Саме це призводить до так званої «скляної стелі». Це термін, який вказує на соціальні перепони, які перешкоджають жінкам або меншинам просуватися на керівні посади, або загалом рухатися кар'єрною сходинкою (Kagan, 2024).

Розглядаючи гендерні стереотипи в українському суспільстві, слід звернути увагу на об'єктивізацію жінок і жіночого тіла. Саме упереджене ставлення до жінки може спричинити не тільки до дискримінації, а й до насильства, зокрема й сексуального, економічного, психологічного, що є прямим порушенням прав людини, і може породжувати негативні психологічні та соціальні наслідки для жінки.



Рис. 1.3.1. Роль жінки в суспільстві за матеріалами дослідження соціологічної групи «Рейтинг» (Соціологічна група «Рейтинг», 2021)

Аналіз української реклами та ЗМІ (засоби масової інформації), дає можливість прослідкувати тенденцію, що жіноче тіло використовується як засіб привернення уваги до продукту або послуг. Наприклад, заклад «П'яна вишня», який має популярність у багатьох регіонах нашої держави, використовує напівголену жінку у своїй рекламі, що спричинило масові акції протесту, та закликала людей не підтримувати сексуалізацію жіночого тіла у рекламі (Повага, 2022). Тому у 2023 році було внесено зміни до Закону України «Про рекламу» і зараз дискримінаційна реклама за ознакою статі визначається як «реклама, що містить твердження та/або зображення щодо інтелектуальної, фізичної, соціальної чи іншої переваги однієї статі над іншою та/або щодо стереотипних ролей чоловіка та жінки, яка пропагує принизливе та зневажливе ставлення; принижує гідність людини за ознакою статі; демонструє насильство за ознакою статі; використовує зображення тіла людини (частини тіла) виключно як сексуального об'єкта з метою привернення уваги споживача та/або посилення (слова, звуки, зображення) на сексуальні стосунки, що не стосуються

рекламованого продукту чи способу його споживання» (Закон України «Про рекламу», 2023, ст. 1).

Тож хоч в Україні все більше стали приділяти уваги питанню гендерного дискурсу, однак через застарілі норми моралі і системи гендерні стереотипи ще присутні в житті кожного українця. Обізнаність про гендерну дискримінацію та протидія їй зможуть наблизити нас до європейських норм і цінностей.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА КАРЄРНУ ОРІЄНТАЦІЮ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

2.1 Час, місце та етапи проведення дослідження

Дослідження було проведено у провідних закладах вищої освіти України у місті Києві, протягом січня–квітня 2023-2024 року. Відбувалося воно у три етапи.

Перший етап (жовтень 2023 року – січень 2024 року) включав аналіз літератури з цієї теми. Він полягав у тому, щоб знайти патерни гендерних стереотипів у суспільстві загалом. Також на цьому етапі було обрано методологію дослідження, а саме опитування студентів через проведення напівструктурованого інтерв'ю. Цей етап дослідження включав аналіз зарубіжної та української наукової літератури, тематика якого полягала у розгляді гендерних стереотипів, механізмів їх виникнення та впливі їх на життя суспільства. Після аналізу літератури було розроблено гайд напівструктурованого інтерв'ю (Додаток А), який складається з п'яти блоків і містить запитання відкритого типу.

Під час другого етапу (січень–квітень 2024 року) було проведено збір даних. Вони були зібрані за допомогою проведення інтерв'ю зі студентами першого, другого та четвертого року навчання у провідних закладах вищої освіти міста Києва. Під час інтерв'ю студенти та студентки давали відкриті відповіді на запитання, пов'язані з гендерними стереотипами та кар'єрною орієнтацією.

Третій етап (квітень–травень 2024) – аналіз отриманих даних, розроблення рекомендацій для закладів вищої освіти та написання висновків до цієї кваліфікаційної роботи.

2.2 Процедура дослідження та його учасники

Процедура дослідження відбувалася таким чином – інтерв'ю проводилося за допомогою онлайн платформи «ZOOM» та тривало в середньому до 30 хвилин. Перед напівструктурованим інтерв'ю респонденти були ознайомлені з метою та завданням дослідження. Погодження щодо проведення інтерв'ю було здійснене у приватній переписці в соціальній мережі «Telegram». Усі аудіоматеріали були записані з попереднього дозволу учасників і транскрибовані для подальшого аналізу з їхньої попередньої згоди.

Вибірка дослідження: було проведено з чотирнадцятьма студентами та студентками з семи вищих навчальних закладів України, а саме:

- Київський національний університет технологій та дизайну;
- Національний університет «Києво-Могилянська академія»;
- Київський національний університет імені Тараса Шевченка;
- Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»;
- Київський національний університет культури і мистецтв;
- Національний медичний університет імені О.О. Богомольця;
- Національний університет біоресурсів і природокористування України. Див. табл. 2.1.1.

Вибірка є репрезентативною за такими критеріями:

Стать: рівномірно були представлені студенти і студентки обох статей з кожного закладу вищої освіти, окрім Київського національного університету культури і мистецтв, де було представлено дві респондентки.

Вік: студенти та студентки були відібрані з першого, другого та четвертого року навчання.

Спеціальність: студенти та студентки були відібрані з різних спеціальностей такі, як: технічний, правничий, медичний, психологічний, економічний, та інші, щоб забезпечити різноманітність в отриманих результатах.

Таблиця 2.1.1 Соціально-демографічні показники в характеристиці респондентів та репонденток

№	Стать	Вік	Рік навчання	Спеціальність	Університет
1.	Жіноча	21	2-й рік навчання	Моделювання, конструювання та художнє оздоблення виробів легкої промисловості	Київський національний університет технології та дизайну
2.	Чоловіча	19	2-й рік навчання	Моделювання, конструювання та художнє оздоблення виробів легкої промисловості	Київський національний університет технології та дизайну
3.	Жіноча	21	4-й рік навчання	Економіка	Національний університет «Києво-Могилянська академія»
4.	Чоловіча	19	2-й рік навчання	Право	Національний університет «Києво-Могилянська академія»
5.	Жіноча	20	4-й рік навчання	Психологія	Київський національний університет імені Тараса Шевченка
6.	Чоловіча	20	4-й рік навчання	Економіка Освітня програма «Економічна кібернетика»	Київський національний університет імені Тараса Шевченка
7.	Жіноча	20	4-й рік навчання	Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
8.	Чоловіча	20	4-й рік навчання	Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
9	Чоловіча	21	4-й рік навчання	Медична справа	Національний медичний університет імені О.О. Богомольця
10	Жіноча	18	1-й рік навчання	Медична справа	Національний медичний університет імені О.О. Богомольця
11	Жіноча	21	4-й рік навчання	Соціальна робота	Національний університет біоресурсів і природокористування України

Продовження Таблиця 2.1.1 Соціально-демографічні показники в характеристиці респондентів та респонденток

12	Чоловіча	21	4-й рік навчання	Соціальна робота	Національний університет біоресурсів і природокористування України
13	Жіноча	18	1-й рік навчання	Дизайн	Київський національний університет культури і мистецтв
14	Жіноча	18	1-й рік навчання	Режисура	Київський національний університет культури і мистецтв

Вибірка була сформована методом «снігової кулі», а також за допомогою особистих контактів дослідника.

2.3 Метод та інструменти дослідження

Для дослідження було обрано використовувати напівструктуроване інтерв'ю, оскільки це дасть нам змогу отримати більш глибокі відповіді респондентів. Також обрана методологія передбачала те, що інтерв'ю буде тривати до 40 хвилин й під час відповіді на запитання респонденти могли відходити від теми.

Вступна частина нашого напівструктурованого інтерв'ю починалася з привітання учасника та пояснення мети і завдання нашого дослідження. Також у вступній частині респондент/ка були проінформовані про те, що мають право завершити інтерв'ю у будь-який момент. Перший блок запитань був зосереджений на соціально-демографічних характеристиках кожного респондента. Другий блок запитань полягав у тому, щоб дослідити розуміння респондентами суті поняття гендерних стереотипів у суспільстві загалом. Цей блок складався з запитань, які стосувалися ролі й обов'язків чоловіків і жінок у нашому суспільстві, професійної гендерної рівності, заробітної плати. Третій блок запитань був присвячений ролі сім'ї та соціального оточення, впливу на кар'єрну орієнтацію респондентів/-ток. Четвертий блок включав у себе низку

запитань про вплив гендерних стереотипів на вибір професії та кар'єрну орієнтацію студентів і студенток. П'ятий і заключний блок містив перспективи подолання гендерних стереотипів.

2.4 Труднощі, обмеження та етичні засади проведення дослідження

Дослідження гендерних стереотипів у кар'єрній орієнтації студентів має низку етичних аспектів, які будуть враховані при його проведенні. А саме:

- інтерв'ю буде не анонімним, але конфіденційним;
- студенти та студентки закладів вищої освіти України були поінформовані про мету та завдання дослідження;
- студенти та студентки закладів вищої освіти України будуть мати право відмовитися від участі в дослідженні, пропустити запитання, якщо відчувають, що не хочуть на нього відповідати, а також зупинити чи завершити інтерв'ю у будь-який момент.

Усі студенти/-тки будуть поінформовані щодо неанонімності інтерв'ю та зобов'язані надати згоду на проведення дослідження, аудіоматеріали, якого будуть записані та проаналізовані.

Обмеження дослідження цієї кваліфікаційної бакалаврської роботи полягає в тому, що дослідження не може охопити всі заклади вищої освіти в Україні та буде зосереджене на провідних університетах столиці нашої держави, міста Києва. Це може призвести до того, що результати дослідження не будуть репрезентативними для всієї країни. Також слід зазначити, що обмеженням цього дослідження є глибина аналізу, якої можна було б досягти при аналізі закладів вищої освіти в інших регіонах нашої держави. У зв'язку з великою територіальною та тематичною розгалуженістю гендерних стереотипів у кар'єрній орієнтації, дослідження фокусується лише на вибірці студентів з обраних закладів вищої освіти у різних напрямках. Але вибірка у чотирнадцять студентів та студенток зможе вплинути на екстраполяцію результатів на інших студентів і студенток із різних вищих навчальних закладів України. Також слід

зазначити, що глибина аналізу обмежується рівнем деталізації, до якого можливо звернутися в межах обраного методологічного підходу та ресурсів.

2.5 Концептуалізація понять

У кваліфікаційні роботи будуть зазначатися такі терміни, як:

Стереотип – закореніле ставлення до подій та явищ, вироблене на основі порівняння їх з внутрішніми ідеалами, що, як правило, не має безпосереднього відношення до реальності (Шамонова, 2020).

Гендерні стереотипи – узагальнені усталені уявлення стосовно спільнот чоловіків і жінок. Зазвичай вони можуть бути далекими від реальності, неточними, стійкими відносно нової інформації та вельми віддаленими від реальних рис і поведінки конкретного індивіда. (Оксамитна, 2004, с. 158-159).

Кар'єра – це індивідуальні зміни позиції та поведінки, по'язані з досвідом роботи і всією трудовою діяльністю людини (Чуйко, Куравська, 2019 с. 76).

Гендер – змодельована суспільством і підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої та жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі (Смоляр, Чухим, 2004, с. 11).

Заклад вищої освіти (ЗВО) – освітній, освітньо-науковий заклад, який заснований і діє відповідно до законодавства, реалізує відповідно до наданої ліцензії освітньо-професійні програми вищої освіти за певними освітніми та освітньо-кваліфікаційними рівнями (Велика українська енциклопедія).

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та

майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», 2014, ст. 1).

Гендерна дискримінація (дискримінація за ознакою статі) – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», 2023 ст. 1).

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», 2023 ст. 1).

Скляна стеля – метафоричний термін, який використовується для опису невидимого бар’єру, що заважає жінкам і меншинам просуватися на вищі посади на робочому місці, особливо на керівні посади. Він стосується перешкод та упереджень, які заважають людям повністю реалізувати свій потенціал у кар’єрі, навіть якщо вони володіють необхідними навичками та кваліфікацією (People Force).

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

3.1 Особливості професійного самовизначення сучасної молоді

Вибір спеціальності – це складний і індивідуальний процес, який включає у себе багато факторів, і кожна людина має свій індивідуальний шлях у цьому житті. Усвідомлення власних уподобань, сильних і слабких сторін є ключовим етапом у виборі майбутньої професії.

Зараз молодь дуже відповідально ставиться до вибору своєї майбутньої професії. На ранніх етапах освітнього процесу, а саме у восьмому класі, коли проходить розподіл на лінгвістичні та математичні групи, дитина вже може розуміти свої уподобання, тому, спираючись на те, до чого має хист, вона обирає свою майбутню професійну кар'єру.

На запитання «Які фактори впливають на вибір професії?» чимало респондентів загалом виділяли такі чинники, як «сім'я», «суспільство», «індивідуальний хист» та «інтереси».

«Оточення, інтереси, soft-скили, особисті якості. Далі просто скіли, які в людини наявні, що вона вміє, це теж впливатиме на вибір у подальшому» (респондент № 2).

«Певна схильність вродження до тих чи інших галузей. Чи це наука, чи це мистецтво. А потім... Тобто, я маю на увазі, якщо людина хоче займатися тим, чим вона хоче займатися, то вона має шукати те, до чого вона має найбільше хист. Школа. Дитячий садочок. Батьки. Позашкільні якісь діяльність. Там, бабусі, дідусі, друзі. Прогулянки звичайні. Активність як людини. Чим більш активна людина, тим більше вона може зрозуміти, що є світ. Що вона собою

являє. Чим можна займатися в цьому світі. І... Власне, від цього залежить і вибір» (респондент № 9).

Зважаючи на найважливіший фактор формування професійної самовизначеності студентів, за відповідями респондентів була саме родина. Сім'я є завжди одним із головних чинників і джерелом впливу на індивіда, цей соціальний інститут стає першим в житті людини, де вона набуває свої перші навички. Також сім'я може виступати, як провідний інструмент для здорового розвитку дитини, формування цінностей та норм поведінки. Тож, батьки із-за великого впливу на дитину, можуть сприяти корегуванню вибору майбутньої професії своїх дітей та впливати на вибір майбутньої спеціальності, висловлюючи свої погляди, надаючи рекомендації, підтримку або навіть обмеження.

«Є дуже багато сімей, там де батьки вкладають якусь свою думку, що хтось там має бути лікарем, бо це більш класно. І впливають якраз таки на те, я чула такі ситуації, друзі розповідали, що їм говорили, що та чи інша професія вона є жіночою або чоловічою, і ми не маємо туди вступати. Хоча марили цією думкою про вступ на ту чи іншу професію ще з дитинства» (респондент № 13).

На формування професійної орієнтації може вплинути такий чинник, як досвід батьків, очікування та надії, які були покладені на дитину. Підлітки, чий батьки мають професію в певній сфері, нерідко стикаються з очікуваннями з боку батьків щодо продовження цього ж кар'єрного шляху. Також, одним із чинників, чому саме дитина може обирати таку ж саму професію, як мати або батька, це тому, що батьки постають як приклад для дитини, модель на яку вони орієнтуються. Тому на запитання «Скажіть, будь ласка, чи мали вплив ваші батьки на обрану вами спеціальність в університеті?» респонденти та респондентки відповіли таким чином:

«Так, напевно. Моя мама працює в цій сфері» (респондентка № 3).

«Дуже вплинуло, саме відгук з приводу спеціальності, куди я вступаю, батька моєї найліпшої подруги та мого батька. Бо вони вже працювали в цій

сфері. І я можу сказати, що, знову ж таки, я дитина. Я себе на 100 % тоді вважала дитиною. Я тільки склала екзамени. Я не була готова до вибору» (респондентка № 7).

«Моя мама мала вплив, але лише в тому аспекті, що вона як людина, яка вже вивчилася на цю спеціальність, вона мені порадила, що куди краще йти, бо в нашому університеті є дві досить схожі навчальні програми» (респондент № 1).

«Частково, все ж таки, був тиск від матері, але він був незначний. Бо, знову ж таки, фактор того, що вона молода, на неї радянське виховання не сильно вплинуло. Тобто вона більше хотіла, щоб я йшла на юриспруденцію, або, наприклад, на філологію, бо це більш дівчача справа, бо дівчатка більш балакучі» (респондент № 11).

Саме за цими цитатами можна дослідити, що оточення, а саме близькі люди, батьки, родичі та їхній досвід, мають вплив на процес професійного самовизначення молоді. Рідні люди, як працюють в тій чи іншій сфері, можуть стати джерелом інформації для підлітка, який тільки збирається вибрати свою майбутню професію та визначає кар'єрну орієнтацію. Однак це також підкреслює той факт, що підлітки часто зазнають тиску та невпевненості, коли їм доводиться ухвалювати важливі рішення, такі як вибір професії. Важливо, щоб вони мали можливість досліджувати себе, свої власні уподобання.

Також на це запитання більшість респондентів та респонденток відповіли, що суспільство, в якому живе підліток, з ким від спілкується, мають значний вплив на його кар'єрну орієнтацію.

«Взагалі, оточення дуже впливає. Я особисто росла в сім'ї, де були музиканти. Це не означає, що я, в принципі, стала музикантом. Мені просто подобалася творчість. Тобто, я і малювала, і грала на музичних інструментах і так далі. Я обрала те, де можна це все поєднати» (респондентка № 14).

«Ну, оточення, насправді, як є воно. От, якщо оточення підтримує автономію людини, ну, тобто автономію підлітка в дослідженні себе, у тому, що він може обрати будь-яку професію, що на ньому не нав'язують певні моделі, не нав'язують там сімейну якусь історію, що там, вона всі юристи, то й ти маєш бути юристом, то це сприяє тому, що він на себе намагається, принаймні, знайти» (респондент № 5).

«Очевидно, що я можу сказати, що багато хто обирає професію за думкою загальної маси. Це не співпадіння, що більшість йде на звичайну економіку, на право. Це дуже популярні спеціальності. Особливо, коли після школи у людей не може, у багатьох, ще не може бути сформовано точне бачення, ким людина хоче стати, в якому напрямку вона хоче рухатися. І таким чином, думаю, куди підуть мої друзі, туди, туди я піду» (респондент № 6).

Це ілюструє суттєвий вплив соціального середовища на рішення молоді щодо майбутнього вибору професії. Перебуваючи під впливом соціуму та соціальних конструктів, багато підлітків керуються не тільки своїми уподобаннями та здібностями, а й думкою оточення. Саме такі рішення можуть призвести до недоречних виборів і втраченого потенціалу підлітка. Але попри значний вплив соціального оточення, на вибір професії підлітків можуть впливати інші фактори, так як особисті інтереси й уподобання. Підлітки обирають спеціальність спираючись на свої захоплення або зацікавленість у тій чи іншій галузі. Це можуть продемонструвати такі цитати:

«Якщо казати про професію, якій зараз вчуся, тобто економіка, то я обирала з особистими вподобаннями. Мені подобалася математика. І я пішла на щось таке математичне» (респондентка № 3).

«І загалом це був суто мій вибір, враховуючи мій особистий досвід і мій особистий якийсь аналіз моїх схильностей, того, що мені подобається, тощо» (респондент № 4).

«І в мене було осяяння в класі 10-му, я зрозуміла, що існують психологи. Вони існують, і на них можна вступити. І це не просто якась така історія. І я

тоді зважила те, що мені подобається прослідковувати причини-наслідкової зв'язки, але не в математиці, а в людській поведінці. Мабуть, більше рефлексивність у мене зіграла» (респондентка № 5).

«Але ось на зламі таких періодів, між другим дитинством і більш відповідним віком, десь 13–14 років, я зрозумів, що, по-перше, я хотів би займатися музикою, з одного боку. І в той же момент я побачив, що мені цікава біологія» (респондент № 9).

Але зазначені цитати також вказують на те, що в процесі навчання можуть з'являтися інші уподобання, які можуть змінитися під час навчання на тій чи іншій спеціальності. Шлях вибору майбутньої професійної кар'єри може змінюватися впродовж декількох років так, як взаємодія навколишнім світом, набуття нового досвіду розширює світогляд людини та призводить до переосмислення пріоритетів та цілей в житті. За словами студентів та студенток, їхні кар'єрні уподобання змінювалися з часом, це можна підкріпити такими цитатами:

«Ну як, почнемо з того, що я до цього навчалася на соціології, от, але я обирала ту професію виключно пальцем в небо, і все. Провчившись на соціології півтора року, я зрозуміла, що мені це не подобається, це не моє, це, ну, я не хочу цим займатися» (респондентка № 1).

«Але під час навчання в старших класах я знайшов більш перспективні мені більше сподобалися точні науки. Але я продовжував все одно бути зацікавлений економікою, бо виходить у мене. Я хотів мати перспективи на вміння управляти командами, менеджментом, маркетингом. Все одно все відноситься більше до економіки. Тому я обирав таку спеціальність, яка поєднує точні науки у програмуванні, математику, менеджменті, маркетингу. І це був повністю мій вибір. Те, що мені подобалося, то я йшов» (респондент № 6).

Тому зараз можна прослідкувати тенденцію, що молодь обирає свій професійний шлях не тільки спираючись на «математичні» та «лінгвістичні»

категорії, а й шукають більш унікальний шлях у широкому спектрі сфер діяльності.

Отже, за даними дослідження можна прослідкувати, що процес професійного самовизначення дуже індивідуальний. Головні чинники, які можуть впливати на обрану спеціальність в університеті, – це особисті таланти або вміння, хист до тієї чи іншої діяльності. Також слід зазначити, що сім'я теж відіграє важливу роль у формуванні професійної орієнтації. Батьки можуть надавати поради або, навпаки, обмежувати дитину у виборі.

Юність – це процес навчання, пошук себе та свого покликання, тому вибір професії не завжди є остаточним і може змінюватися під впливом набутих знань та досвіду. Це спричинене тим, що погляди або зацікавленість у професії може зникнути та змінитися на іншу.

3.2 Роль гендерних стереотипів у професійному становленні студентів і студенток

Вивчення ролі гендерних стереотипів у професійному становленні студентів і студенток є важливим аспектом для розбудови європейської країни. Збереження гендерного паритету між жінками та чоловіками дасть змогу молоді розвиватися у будь-яких професійних сферах, оскільки забезпечить удосконалення професійних інтересів і досягнення успіху в спеціальності, які вони обрали. Але гендерна дискримінація, все ще стає перешкодою не тільки для розбудови кар'єрної орієнтації а й в житті. На запитання «Чи стикалися Ви з гендерною дискримінацією в повсякденному житті?» респондентки відповіли наступним чином:

«От мені колись в дитинстві, мені було років 12, то мені вчителька сказала, що розумних дівчаток не люблять, то це випендрюватися не треба, на уроках математики» (респондентка №5)

«З дискримінацію в повсякденному житті сто відсотків стикалась. Нещодавно двічі зіткнулася з дискримінацією в епіцентрі, коли купувала деталь для ванни» (респондентка №1)

«Звичайно, бо дуже складно, наприклад, одягнути якісь речі і з цим не стикнутися. Наприклад, коли жарко, одягаєш сукню, і можуть неправильні погляди бути. Або, наприклад, коли ти вдягаєшся надто овер-сайз, то говорять: «чого ти одягаєшся як хлопчик?» (респондентка №11)

«З дитинства мені батьки говорили, що чоловік головний в сім'ї, що в мене є зобов'язання готувати, вміти добре прибирати. Я маю бути слухняною, бути ввічливою з усіма, носити жіночій одяг, не хлопчачі речі, щоб на мене звернули увагу колись» (респондентка №13)

Аналіз наведених цитат дозволяє побачити, що гендерна дискримінація зустрічається на шляху жінок в різних проявах. Вони можуть стосуватися одяжі, яку повинна одягати жінка, в магазинах або навіть в школі. На перший погляд, вони можуть здаватися непомітними, але саме такі прояви гендерної дискримінації може створювати атмосферу нерівності та несправедливості.

Але проаналізувавши інтерв'ю саме студентів, вони рідше стикаються з гендерною дискримінацією ніж дівчата, але це не означає що вони не стикаються з нею зовсім, про що може свідчити наступні відповіді на те ж саме питання:

«Мабуть, ні. Адже, по-перше, хоч, на мою думку, дискримінація існує в обидва боки, але я повністю впевнений, що переважно це дискримінація в сторону жіночої статі» (респондент №4)

«Так. Гендерна дискримінація це не тільки, коли когось зневажають, але й когось підвищують. Неодноразово я чув, буду відвертим на роботі, що давай не жінку, давайте краще чоловіка візьмемо» (респондент №8)

«Так. чоловік не має права обирати такі легкі спеціальності, якщо він обрав медицину, то він має йти суто в неї» (респондент №9)

«Так, стикався» (респондент №12)

Тож, за аналізом наведених вище відповідей респондентів та респонденток, гендерна дискримінація є поширеною проблемою, яка впливає на життя людей не зважаючи на їхню стать. З одного боку жінки можуть стикатися з відповідними ролями або очікуваннями, які можуть призвести до обмежених можливостей, нерівній оплаті праці, або навіть до домагання та насильства. Тоді, як чоловіки стикаються з тиском з боку суспільства щодо їх обов'язків.

Але також слід зауважити, що двоє респондентів жіночої статі скаржилися на те, що стикалися із гендерною упередженістю з боку вчителів у закладах середньої освіти.

«Ну, взагалі, у школі найбільше було такої гендерної нерівності, тому що я пам'ятаю, мені однокласник сказав, що, типу, раз ти так сильно хочеш бути зі мною рівною в правах, то йди розбивай фури. А ще, коли я була в класі 10-му, я дуже хотіла піти на захист вітчизни, саме військова підготовка, тому що в мене був вибір між режисурою і військовою підготовкою. І мене викладач не допустив до свого предмету, тому що в мене тато не міністр оборони. Я пам'ятаю, я стояла тоді на майданчику, стоїть просто шеренга хлопців, і я кажу, тут немає ні одного сина міністра оборони» (респондентка № 14).

«...по-перше, враховуючи те, що, дуже багато гендерної упередженості йде від викладачів чоловічої статі, от, але я б це більше списала на вік цих викладачів, от і це якби така класична ситуація, коли від професора у віці ти чуєш фразу по тип: “у ну ти ж дівчинка пиши охайно”...» (респондентка № 1).

На основі даних, отриманих у ході нашого дослідження, респонденти та респондентки зазначали, що вони не поділяють професії на «чоловічі» та «жіночі», але в українському суспільстві досі панує думка того, що певні фахи або галузі асоціюються переважно з однією зі статей, утворюючи статеву сегрегацію. Але з розвитком суспільства погляди сучасної молоді стають все більш ліберальними та толерантними, тому на запитання «Як Ви вважаєте, чи існують “чоловічі” та “жіночі» професії?» респонденти та респондентки відповіли:

«Вони не існують. Але чомусь у нашому суспільстві зазвичай постійно, зазвичай розділяють певні професії на жіночі та чоловічі. Типу, не те, що жіночі та чоловічі. От більшість працюють чоловіки в якихось професіях, більшість жінок в інших професіях. Можливо, це є правдою, але це тільки в першу чергу через певні гендерні нерівності. Або до жінок, або ж до чоловіків. Якщо, наприклад, ми кажемо, якщо жінки, то вони мають десь на швейній фабриці працювати здебільшого. Чому? У кого руки краще або гірші?» (респондентка № 7).

«Я підтримую нинішню тенденцію, що йде на те, що немає таких жіночих і чоловічих професій. І мені здається, що будь-який чоловік може бути гарний, наприклад, у вишиванні, що вважається більш традиційно жіночими. І також жінка може бути набагато краща, ніж чоловік» (респондент № 6).

«Я вважаю, що суто чоловічих, суто жіночих професій не існує, але є професії, для яких можливо певні особливості, можуть полегшувати або ускладнювати роботу в цих професіях» (респондент № 4).

Ці відповіді вказують на те, що загалом відбувається тенденція на зміни поглядів з приводу уявлень про професії. Раніше загальноприйнятим було вважати, що гендерний розподіл праці – це норма, що в багатьох випадках спричиняло перешкоди для розвитку індивідів у тій або іншій професії. Проте молоде покоління має інше бачення світу та кидає виклик традиційним нормам та уявленням. Це свідчить про зростання рівня освіченості серед молоді та створення більш справедливого робочого середовища.

Незважаючи на те, що більшість учасників та учасниць інтерв'ю поділяють думку, що розподілу професій на «чоловічі» та «жіночі» не існує, було відзначено певну тенденцію, що інтуїтивно опитані студенти та студентки, якщо згадують певні професії, то уявляють перед собою або чоловіка, або жінку.

«Ну, якщо говорити про такі візуальні, візуальне сприйняття, якщо мені зараз там, не знаю, попросити уявити сварщика, то я буду говорити про, ну, думати про чоловіка» (респондентка № 5).

«Так. Гендерні стереотипи є у всіх. Неважливо, як ти ставишся до цього зараз. Всі ми росли, всі люди мого віку, особливо старшого, всі росли в оточенні батьків, дідусів. Це бабусі, які виростили за дуже-дуже темних часів, де це питання навіть не можна було озвучити гендерного стереотипу. Було всім зрозуміло, що жінка куховарить, чоловік в шахті. Все, так повинно бути» (респондент № 8).

«На початковому етапі, певно, до класу 10-го, це такі трошки давні часи, то дуже сильно вплинули. Бо в моєму розумінні, наприклад, фізмат були це просто хлопчики. Там одна дівчинка в групі максимум, так само про кількість безпеки, про IT-сферу. У моєму розумінні, IT-шників, жінок не було взагалі в 10-му класі, я так думала» (респондентка № 11).

Також слід зазначити, що на запитання «Чи вплинули гендерні стереотипи на Ваші уявлення про різні професії?» респондентки та респонденти відповіли:

«Так, так, на різні, звісно. Воно вплинуло в негативну, скоріш, сторону, тому що в мене був досвід роботи викладачем в школі. І знову ж таки, стереотипи, вони... проявлялись доволі яскраво, коли я працювала викладачем у школі. Знову ж таки, не якимось так, щоб мене це якимось турбувало, але я бачила, яке ставлення є до вчителів у школах. Мої друзі постійно жартували, типу, математичка в школі і так далі» (респондентка № 3).

«Я б сказала, що так, трошки вплинули, бо, якщо чесно, я не очікувала. Скажімо так. Коли я вступала, тільки вступала і, в принципі, тільки задумувалась про те, щоб почати свій шлях в індустрії моди, я думала, що це те, що йому прив'язує суспільство, що це все-таки більш жіноча сфера. І тут господарюють жінки» (респондентка № 1).

«На моє – ні, напевно, не вплинули. Тому що, коли я почав цікавитися різними професіями і так далі, це було, напевно, вже більше в свідомому віці, навіть, напевно, не в школі, не в старших класах, а вже коли я під час навчання в університеті, і я вже бачив цю тенденцію навпаки заохочення жінок та чоловіків обирати ті чи інші спеціальності» (респондент № 6).

Ці цитати респондентів та респонденток вказують на те, що гендерні стереотипи мають різні точки та шляхи впливу на певну професію. Наприклад, за відповіддю респондентки №3, що гендерні стереотипи не вплинула на її життя, але було помітно, як вони впливають на загальне сприйняття даної професійної кар'єри, тоді як респондент №6 зазначив що гендерні стереотипи ніяк не вплинули на його ставлення на різні спеціальності. Тож, вплив гендерних стереотипів може залежить від особистого досвіду або усвідомлення цієї проблеми

Але за відповідями студентів та студенток, дівчата значно частіше стикалися з гендерними стереотипами під час вибору спеціальності ніж хлопці, що може підтвердити наступні цитати:

«Ну, я стикалась тільки з тим, що говорили, що, ну, на спеціальність лікаря зазвичай йдуть хлопці, і, наприклад, жінка не може бути хірургом чи ще працювати в якомусь роді спеціальності» (респондентка № 10).

«Так, тому що коли я обирала роботу, у мене було розуміння. Скільки там було? 17 років, коли ти обираєш роботу, обираєш свою майбутню професію, і в тебе все ж таки є це розподілення жіноча і чоловіча. І ти розумієш, що це так. Наприклад, для жінок, звичайно, робота – це йти більш гуманітарно» (респондентка № 3).

«Я навчаюсь на спеціальність, яка вважається більш жіночою, тож з мого ну на мене як такого тиску не. Однак я знаю, що коли, скажем так, до хлопців на нашій спеціальності ставляться по-різному» (респондентка № 1).

За цими цитатами можна проаналізувати, що гендерні стереотипи можуть мати значний вплив на життя дівчат, обмежуючи їхні можливості та іноді змушуючи обирати кар'єрний шлях, який не відповідає їхнім інтересам або мріям. Але один респондент зазначив, що на його вибір спеціальності також вплинули гендерні стереотипи.

«Так, під час вибору спеціальності 100 %. Адже гендерні стереотипи ще зі школи формуються. Коли люди обирають професію підсвідомо, вони одразу

відкидають декілька варіантів. Буває, звичайно, це круто, якщо людина одразу вибирає, куди вона буде йти. У мене, наприклад, в класі всі обирали, хлопці, щось пов'язане з математикою, щось таке. Адже це не всім дано, тільки чоловікам, мабуть. Це такі гендерні стереотипи, що нам нав'язують батьки, суспільство і т. д. Особливо ще з СРСР. Дівчата обирають щось на думку суспільства, більш дівчаче. Це робота з людьми. Адже по гендерним стереотипам дівчата більш емоційно привабливі. Вони можуть зрозуміти людину. Вони всі такі загадкові і психологічно, мабуть, розвинутіші по стереотипам. А чоловіки – це тільки холодний розум, тільки аналітика і тільки робота руками» (респондент № 8).

Але гендерні стереотипи не тільки впливають на вибір професії, а й мають значний вплив на професійний розвиток і можливості кожної людини. Ця проблема може спричинити нерівність у заробітній платі, коли жінка за ту саму роботу може отримувати набагато менше, ніж чоловік на тій самій посаді. Тому, дані нашого дослідження підтверджують, що дівчата стикаються з дискримінацією під час пошуку роботи, про це можуть свідчити наступні цитати:

«Наприклад, у мене сестра, і вона, виходить, займається програмуванням. І вона розповідала, що їй відповідно, коли вона влаштовувалась в одну компанію, запропонувала, заробітну плату набагато нижче, ніж її знайомому, у якого там були гірші кваліфікації, ніж у неї. Але йому все одно запропонували більшу заробітну плату, тільки через те, що він чоловік» (респондент № 6).

«Одного разу, коли я влаштовувалася на роботу, у мене було таке запитання, ви в декрет не збираєтесь? І, тобто, їх навіть не хвилювало то, що я там, наприклад, не заміжня, не збираюся там йти в декрет. Ви жінка – ви можете в будь-який момент завагітніти. Далі, ну, взагалі, у школі найбільше було такої гендерної нерівності, тому що я пам'ятаю, мені однокласник сказав, що, типу, раз ти так сильно хочеш бути зі мною рівною в правах, то йди розгружай фури» (респондент № 14).

«Під час того, як я працювала, ця практика все ще була присутня. Так само через те, що я дівчинка, до мене були придумані ставлення, що я буду менш

відповідальною. Також були жажливі жарти про те, що я піду в декрет. Це була така бюрократична фірма, де всім було 35–40 років, і тобто я пройшла молода, і мені такі: “Ну ти ж не підеши в декрет через пів року?”» (респондент № 13).

Отже, у процесі проведення нашого дослідження було визначено, що студенти і студентки усіх років навчання стикаються з гендерними стереотипами під час вибору та навчання, але здебільшого з ними стикалися саме опитані дівчата. Ці стереотипи сформовані через неправдиві уявлення щодо ролей чоловіка та жінки у суспільстві. Але з розвитком суспільства сучасна молодь все ж таке відходить від думки про традиційні сфери працевлаштування для жінки або чоловіка, вони все більш свідомо підходять до вибору своєї спеціальності, незважаючи на гендерні стереотипи. Також слід зазначити, що гендерні стереотипи негативно впливають на життя дівчат і жінок, які навчаються у закладах вищої освіти в Україні. Студентки стикаються з дискримінацією під час пошуку професії та нерівного ставлення з боку оточуючих.

3.3 Обґрунтування та розробка циклу тренінгових занять з подолання гендерних стереотипів у кар’єрній орієнтації молоді закладів вищої освіти

Гендерна освіта та створення сприятливого середовища для розвитку в професійній орієнтації для студентів і студенток у закладах вищої освіти України – це один із помічників, щоб зорієнтувати наше суспільство у напрямку європейських цінностей, та стати країною Європейського Союзу. Однак цей процес потребує комплексу заходів для ефективної реалізації.

У рамках кваліфікаційної роботи було проведено емпіричне дослідження, яке виявило поширеність гендерних стереотипів у закладах вищої освіти та впливу їх не тільки на професійну орієнтацію, а й на життя молоді. З метою протидії гендерним стереотипам було розроблено цикл тренінгових занять (див. табл. 3.3.1) для молоді, яка навчається у закладах вищої освіти України. Вона спрямована на підвищення обізнаності про гендерні стереотипи та розроблення

навичок подолання їх під час будування професійної кар'єри. Тренінг триватиме до 120 хвилин, беручи до уваги те, що студенти мають навчання на повний робочий день, рекомендоване проведення його у вихідний. Вправи, рольові ігри та дискусії цього тренінгу стосуються не тільки гендерних стереотипів, а й використання фемінітивів, які є необхідними для будування рівноправного професійного середовища для обох статей. Також слід зазначити, що у цьому тренінгу буде відбуватися аналіз законодавчих актів, вивчення яких є необхідним для протидії дискримінації на робочому місці або у повсякденному житті. Тому це тренінгове заняття має на меті розробити необхідні навички для протидії гендерним стереотипам.

Таблиця 3.3.1 Структура проведення заняття №1

№ з/п	Назва вправи	Форма проведення вправи	Час (хв.)
1.	Привітання	Інформаційне повідомлення	5
2.	Вправа «Як ми схожі»	Вправа	10
3.	Мозковий штурм	Обговорення	10
4.	Мінілекція	Інформаційне повідомлення	20
5.	Вправа «Фемінітиви»	Вправа	15
Всього хвилин:			60/60

Заняття 1

Вступ

Тривалість виконання: 5 хвилин

Дуже рада Вас бачити на цьому тренінгу «Протидія гендерним стереотипам». Цей тренінг присвячений важливій темі, яка стосується кожного з нас.

Цей тренінг не лише надасть вам інструменти для подолання гендерних стереотипів на шляху побудови власної кар'єри, а й допоможе зрозуміти важливість вашої ролі..

Давайте відкриємо для себе нові можливості для взаємодії, збагачуючи свої навички слухання, розуміння та спілкування. Пам'ятайте, що кожен із вас має вплив на створення позитивного середовища без гендерних стереотипів, а разом ми зможемо досягти більше.

Сподіваюся, що ви отримаєте задоволення від участі та знайдете корисні ідеї, які зможете використовувати в своєму щоденному житті. Бажаю нам всім продуктивного та навчального тренінгу!

Вправа «Як ми схожі»¹

Тривалість виконання: 10 хвилин.

Мета: налагодити позитивну атмосферу у групі та познайомитися одне з одним.

Хід роботи: учасники об'єднуються у пари та шукають 10 спільних навичок, якостей. Це може бути улюблений колір, тварина або обидва учасники знають англійську мову. Після того, як 10 хвилин закінчаться, учасники презентують схожі характеристики, які вони знайшли між собою.

Вправа «Мозковий штурм»

Орієнтовна тривалість виконання: 10 хвилин.

Запитання для дискусії:

Як ви розумієте поняття «гендерні стереотипи»?

Чи стикалися ви з гендерними стереотипами у повсякденному житті?

Які, на вашу думку, можуть бути наслідки гендерних стереотипів?

Як, на вашу думку, можна позбутися гендерних стереотипів?

¹ Ігри та вправи для тренінгів (Зі скарбнички неформальної освіти). : Ресурсний центр гурт. (б. д.). Вилучено 14, Травень 2024, із <https://www.gurt.org.ua/articles/43009/>

Мінілекція

Мета: проінформувати учасників про поняття гендерні стереотипи, та шляхи їх подолання

Орієнтовний час проведення: 20 хвилин.

Слова модератора:

Що таке стать? Стать, як правило визначається при народженні дитини відповідно до її статевих органів та хромосом. Тоді гендер, більш складне поняття. Це більш соціальна система, та базується вона вже на суспільстві або культурі. Але зараз видів гендерів багато, та іноді людина може не відносити себе ні до жінки, ні до чоловіка (небінарна особа), або гендерна ідентичність людини може не відповідати до статі з якою вона народилась (трансгендер) (WebMD Editorial Contributor, 2023).

Гендерні стереотипи – це певне прийняте у суспільстві бачення того, що означає не просто народитися чоловіком або жінкою, а бути ними. Але жінка, яка не працює і не виховує дітей, якщо вона щаслива і знає свої права, не завжди зазнає дискримінації в правах. Треба протистояти нав'язуванню певних ідей. Якщо ви відчуваєте, що вам нав'язують бачення, говоріть про це! (Пархоменко В., «Радіо Свобода», 2016). Також слід зазначити, що гендерні стереотипи присутні в багатьох закладах освіти.

Але гендерні ролі та гендерні стереотипи негативно впливають на життя людей. Дівчата можуть бути обмеженими в професійному зростанні, та мати обов'язок тільки виховувати дітей, та бути гарною дружиною та домогосподаркою. Тому дуже важливо долати гендерні стереотипи, та будувати більш толерантне суспільство. Один із механізмів для подолання гендерних стереотипів – це використання фемінітивів. Саме вони можуть сприяти більшій видимості жінок у різних професійних сферах, та сприяє руйнуванню стереотипних уявлень про ролі жінок та чоловіків у суспільстві.

Саме головне в подоланні гендерних стереотипів – обізнаність про них. Коли на шляху до омріяної кар’єри Ви зустрінете гендерні стереотипи, то зможе їх долати. Також важливо, реагувати на них, якщо людина намагається дискримінувати Вас за ознакою статі або гендерну, то не потрібно залишати це без уваги (World Economic Forum, 2019).

Також важливо зазначити, що гарним шляхом подолання гендерних стереотипів, це впевненість у собі та у свої навичках. В стародавні часи, було прийнято, що дівчата повинні вміти, як шити, готувати або доглядати за дітьми, але часи змінюються, і зараз Ви маєте право на те щоб вільно обирати, що ви хочете вивчати і які навички опановувати не зважаючи на ваш гендер або стать. Слід зазначити що гендерні стереотипи також можна долати не тільки у професійній діяльності, а й вдома. Домашні справи не мають гендеру, тому хатні обов’язки слід розділити, або створити графік. Не треба припускати, що жінки повинні готувати та прибирати (BetterHelp Editorial Team, 2024)

Вправа «Фемінітиви»

Мета: допомогти учасникам подолати стереотипне ставлення щодо професій та розширити словниковий запас.

Обладнання: листи А4 з завданням, маркери, олівці або ручки.

Тривалість виконання: 15 хвилин.

Хід роботи: модератор починає вправу з короткого опитування, чи знають учасники, що таке «Фемінітиви». Потім просить навести декілька прикладів фемінітивів, які вони знають.

Слово модератора: фемінітиви – важливий аспект для розвинення гендерного балансу в нашому суспільстві.

Взагалі фемінітиви будуються дуже легко. Вам на допомогу прийдуть такі суфікси, як: -к-, -иц-, -ин-, -ес-. Суфікс -к- можна приєднувати до різних типів основ, тоді як суфікс -иц- приєднується до основ на -ник. Суфікс -ин- додається до основ на -ець, а -ес- трапляється вкрай рідко, тому варто запам’ятати такі слова: поетеса, патронеса тощо (Бречко, 2020).

Група розподіляється на дві команди, кожній видається список із 15 професій, або посад у чоловічому роді, кожній команді потрібно утворити якомога більше правильно сформованих фемінітивів. Команда, яка утворила найбільше – виграє.

Команда 1: «адвокат, агностик, археолог, бізнесмен, парламентар, підприємець, сексолог, скрипаль, соціолог, тракторист, чиновник, хірург, шеф, лектор, літограф».

Команда 2: «аніматор, астролог, військовослужбовець, канцлер, коваль, кінолог, маркетолог, офтальмолог, іконописець, фельдшер, циркач, шахтар, електрик, логопед, репетитор».

Підбиття підсумків: після завершення вправи модератор підбиває підсумки, обговорює цікаві або, навпаки, складні моменти, які виникли під час вправи.

Таблиця 3.3.2 Структура проведення заняття №2

№	Назва вправи	Форма проведення	Час (хв.)
1.	Вправа «Як ви знаєте свої права?»	Рольова гра	20
2.	Вправа «Співбесіда»	Вправа	15
3.	Вправа «Мої навички»	Вправа	15
4.	Підбиття підсумків	Обговорення	10
Всього			60/60

Заняття №2

Вправа «Як Ви знаєте свої права?»

Мета: підвищити обізнаність про регуляцію гендерної рівності на законодавчому рівні.

Обладнання: дошка або фліп-чарт, телефони, аркуші А4, маркери.

Тривалість виконання: 15 хвилин.

Хід роботи: розподіляється на дві команди. Модератор записує на дошці завдання для двох команд, які пов'язані з гендерною рівністю, або законодавчими актами, які закріплюють права людини. Завдання кожної команди – знайти відповіді на запитання в законодавчих актах. Після закінчення часу кожна команда по черзі презентує свої відповіді.

Команда № 1

«Які законодавчі акти захищають права жінок від гендерної дискримінації?»

«Які форми дискримінації зазначені в законодавстві України?»

«Як за Конституцією України забезпечується рівність прав жінок і чоловіків?»

Команда № 2

«З яких причин можуть звільнити з роботи?»

«Які права й обов'язки має чоловік і жінка у шлюбі за Сімейним кодексом України?»

«За Законом України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” що ви можете зробити, якщо вважаєте, що до Вас було застосовано дискримінацію?»

Вправа «Співбесіда»

Мета: розвинути навички учасників протидії гендерним стереотипам під час співбесіди на роботу.

Обладнання: картки із завданням.

Тривалість виконання: 20 хвилин.

Хід роботи: учасники об'єднуються у пари та між собою розподіляють ролі кандидата на посаду та інтерв'юера, який проводить співбесіду. Кожному «роботодавцю» надається картка з описом посади та запитаннями або фразами, пов'язаними з гендерними стереотипами, які він або вона повинен включити у співбесіду. Мета кандидата на посаду – протистояти цим гендерним стереотипам

і вміти дати їм відсіч. Кожна співбесіда триває до 10 хвилин, після чого учасники мають обмінятися ролями.

Картка № 1 «Соціальний працівник»

- Чи не вважаєте Ви, що робота з людьми буде занадто емоційною для Вас?
- Ви ж не будете брати постійно лікарняні по догляду за дітьми?
- Чому ви прийшли на співбесіду не нафарбованою? Ви не ставитесь до вакансії серйозно?
- Чи готові ви ухвалювати важливі рішення?

Картка № 2 «Програміст»

- Чи не вважаєте ви, що робота з технікою буде занадто складною для Вас?
- Ви ж не збираєтеся виходити в декрет через пів року?
- Чому ви прийшли на співбесіду нафарбованою?
- Чи зможете ви цілий день сидіти за комп'ютером, це погано впливає на здоров'я, а Вам ще дітей народжувати?

Картка № 3 «Бухгалтер»

- Чи не плануєте ви найближчим часом створювати сім'ю?
- Чи не вважаєте ви, що робота з цифрами буде занадто складною для Вас?
- У нас колектив чоловічий/жіночий, чи зможете Ви працювати в такому?
- Ви ж нормально реагуєте та складні ситуації?

Вправа «Мої навички»

Мета: визначити сильні сторони кожного учасника.

Обладнання: аркуші А4, ручки або олівці.

Тривалість виконання: 15 хвилин.

Хід роботи: протягом 5 хвилин учасники повинні написати свої сильні сторони, які можуть допомогти у побудові майбутньої кар'єри. Сильні сторони можуть складатися із навичок, талантів, якими володіє кожен учасник, характеристик, наприклад, знання мов, лідерські здібності тощо. Модератор просить кожного учасника розповісти про свої сильні сторони так, як вони можуть допомогти їм у шляху побудови кар'єри та подоланню гендерних стереотипів.

«Підбиття підсумків»

Тривалість виконання: 10 хвилин

Хід роботи:

Модератор питає у учасників занять, що вони дізналися, які навички опанували та чи сподобався цикл занять.

Заняття №3

Таблиця 3.3.3 Структура проведення заняття №3

№	Назва вправи	Форма проведення	Час (хв.)
1.	Вправа «Гендерний стереотип чи факт?»	Вправа	10
2.	Вправа «Відома людина»	Вправа	15
3.	Вправа «Аналіз ЗМІ»	Вправа	15
4.	Вправа «Кумир»	Вправа	15
5.	Підбиття підсумків	Обговорення	5
Всього			60/60

Вправа «Гендерний стереотип чи факт»

Мета: підвищити обізнаність про гендерні стереотипи та навчитися їх розпізнавати

Тривалість виконання: 10 хвилин

Обладнання: аркуші паперу, олівці або ручки

Хід роботи:

Модератор зачитує речення в яких присутні гендерні стереотипи або ні. Завдання учасників розпізнати та записати в яких реченнях присутні гендерні стереотипи, а які речення правдиві.

- Хлопчики набагато краще в спорті ніж дівчата (гендерний стереотип)
- Жінки набагато каже виконують хатні справи, ніж чоловіки (гендерний стереотип)
- Жінки не можуть приймати складні фінансові рішення (гендерний стереотип)
- Чоловік повинен заробляти більше, ніж дружина (гендерний стереотип)
- Чоловіки не повинні плакати (гендерний стереотип)
- Чоловіки не можуть працювати з дітьми, наприклад, вихователь в дитячому садочку, або вчитель (гендерний стереотип)

Слід зауважити, що усі речення містять гендерні стереотипи так, саме такі хибні уявлення обмежують чоловіків та жінок та нав'язують хибні уявлення про природні здібності людини.

Вправа «Відома людина»

Мета: підвищити обізнаність про досягнення чоловіків та жінок в різних сферах праці

Тривалість виконання: 15 хвилин

Обладнання: телефони або ноутбуки

Хід роботи:

Група об'єднується на пари, та обирає одну професію, яка традиційно вважається або жіночою або чоловічою. Задача кожної команди - знайти відому жінку та чоловіка, які досягли успіху у цій професійній галузі.

Приклади професій:

- Програміст/ка

- Інженер/ка
- Дизайнер/ка одягу
- Пожежник/ця
- Шеф/иня

Вправа «Аналіз ЗМІ»

Мета: Підвищити обізнаність про розповсюдження гендерних стереотипів у засобів масової інформації

Тривалість виконання: 15 хвилин

Обладнання: телефону або ноутбуки

Хід роботи:

Учасники об'єднуються в групи по 2-4 людини. Завдання кожної групи знайти якомога більше гендерних стереотипів у засобів масової інформації. Це може бути реклама, стаття, маленька частинка з фільму або серіалу, якого вони нещодавно дивились. Потім, кожна група аналізує та презентує ту інформацію, яку вони знайшли.

Вправа «Кумир»

Мета: підвищити розуміння учасників, що успіх здобувається наполегливістю, роботою та талантом

Тривалість виконання: 15 хвилин

Обладнання: телефон або ноутбук

Хід роботи:

Завдання кожного учасника, знайти відому людину, яка досягла значного успіху у професії, яку вони наразі вивчати. Проаналізувати шлях успіху цієї людини та виокремити цікаві деталі з біографії цієї людини. Під час пошуку учасник повинен звернути увагу на такі аспекти, як: з якими труднощами стикалась ця людина на шляху до успіху?, знайти цікавий факт, який може надихнути інших. Після аналізу, кожен учасник повинен коротко розповісти про відому людину у своїй сфері.

Підбиття підсумків

Тривалість виконання: 5 хвилин

Хід роботи:

Модератор запрошує учасників поділитися враженнями про заняття, які вони прослухали, що вони запам'ятали, та що можуть взяти до уваги під час розвитку своєї кар'єрної орієнтації.

ВИСНОВКИ

1. Теоретичний аналіз проблеми впливу гендерних стереотипів на кар'єрну орієнтацію студентів та студенток та проведене емпіричне дослідження дали підстави для таких висновків.

Гендерні стереотипи – це ставлення до жінки або чоловіка, зумовлене певними хибними характеристиками про стать або інші гендерні особливості. Гендерні стереотипи виникли завдяки впливу суспільства та соціальних інститутів і глибоко вкорінені в наше життя. Такі механізми, як релігія, біологічні та психологічні чинники, ЗМІ та реклама, несуть відповідальність за виникнення та розповсюдження гендерних стереотипів у переважній більшості країн. Також стереотипи негативно впливають на життя людей у суспільстві, обмежуючи права та свободи особистості.

2. В українському суспільстві розповсюджені різні гендерні стереотипи, які певним чином позначаються в житті та добробуті жінок та чоловіків. Багато з них пов'язані з ролями, що повинні виконувати чоловіки та жінки. В Україні найрозповсюдженіше стереотипне уявлення базується на тому, що жінці притаманна роль берегині дому, виховательки дітей і домогосподарки, тоді як чоловік відповідальний за економічний добробут сім'ї. Гендерні стереотипи такого плану створюють тиск на чоловіків та жінок, та змушують відчувати відповідальність за виконання певних ролей та норм поведінки в соціумі. Стереотипні уявлення мають глибоке коріння в культурі та традиціях українського суспільства, втім вони зазнають змін під впливом сучасних тенденцій та соціокультурних змін.

3. Гендерні стереотипи значною мірою визначають не лише повсякденне життя людини, а й вибір її майбутньої професії. З раннього дитинства людина на підсвідомому рівні формує уявлення про чоловічі або жіночі професії. Прийнято вважати, що жінки мають схильність до лінгвістики, а чоловікам слід обирати професії по'язані з математикою. Такі гендерні стереотипи обмежують людину

в зростанні кар'єрними сходами та змушують обирати професію відповідно до очікувань суспільства. Стереотипні уявлення нав'язуються не тільки через соціальний інститут сім'ї, а й системою освіти та засобами масової інформації, формуючи уявлення про відповідні професії для жінок та чоловіків. Утім, часи змінюються, і консервативні погляди стають більш ліберальні та толерантні, а рух за гендерну рівність став руйнувати гендерні стереотипи. Тому молодь при визначенні своєї спеціальності відмовляється від стереотипних уявлень і робить вже вибір на користь своїх здібностей, бажань і мрій.

4. Проведене емпіричне дослідження засвідчило, що вибір напряму майбутньої кар'єри юнаками і дівчатами є складним процесом, який значною мірою зумовлюється декількома чинниками. Найважливіший вплив на вибір майбутньої професії, місця навчання – закладу вищої освіти – відбувається з боку близького оточення, зокрема, батьків, друзів, родичів. Соціальний вплив може істотно впливати на рішення юнака чи дівчини, оскільки молоді люди часто прагнуть відповідати очікуванням свого найближчого оточення. З боку батьків характерним є корегування поглядів своєї дитини з приводу майбутнього професійного розвитку. Також було виявлено тенденцію до того, що молодь обирає ту спеціальність, за якою вже працюють батьки в певній сфері. Згідно з результатами дослідження, молоді люди керуються й іншими ключовими, соціально-економічними чинниками при виборі майбутньої кар'єри. Молодь схильна обирати ті професії, які вважаються престижними, які можуть забезпечити визнання в колі друзів або в родині, та зможуть приносити стабільний дохід в майбутньому.

5. У ході проведеного нами дослідження було розроблено цикл тренінгових занять, які спрямовані на протидію гендерним стереотипам під час формування кар'єрної орієнтації студентів та студенток у закладах вищої освіти. Ці заняття включають у себе різні вправи і методики, що допоможуть студентам і студенткам усвідомити та подолати гендерні стереотипи під час становлення на кар'єрну сходинку. Залучення до аналізу законодавчих актів, засобів масової

інформації та інші практичні вправи допоможуть молоді розвиватися у вибраній спеціальності, та вірити у свої здібності. Також у заняттях присутні вправи на подолання гендерних стереотипів під час співбесіди, що також необхідно за для формування кар'єрної орієнтації.

Вивчення проблеми впливу гендерних стереотипів на кар'єрну орієнтацію студентів та студенток ЗВО далеко не вичерпується даним дослідженням. Подальші перспективи розв'язання проблеми ми вбачаємо у дослідженні розвивальної роботи, у вивченні механізмів впливу на суспільну свідомість щодо зміни гендерних стереотипів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бречко, А. (2020). Що таке фемінітиви, як їх утворювати та навіщо вони потрібні. Вилучено 12, Травень 2024, <https://happymonday.ua/shho-take-feminityvy>
2. Гендерна нерівність. (2024). *Вікіпедія*, https://uk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0_%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C&oldid=42204643
3. Гендерні ролі і стереотипи. (б. д.). Вилучено 07, Травень 2024, http://ratinggroup.ua/research/ukraine/gendernye_rol_i_stereotipy.html
4. Горветт, З. (2018). Як менструальний цикл впливає на розумові здібності жінки. *BBC News Україна*, <https://www.bbc.com/ukrainian/vert-fut-45103418>
5. Демахіна, Т. (2021) «Скляна стеля» у кар'єрі: Що це і як подолати – *indigo tech recruiters*. Вилучено 12, Травень 2024, <https://indigo.co.ua/ua/blog/steklyannyu-potolok-v-karere-opredelyaem-i-preodolevaem>
6. «Заклад вищої освіти». *ВУЕ*, http://vue.gov.ua/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4_%D0%B2%D0%B8%D1%89%D0%BE%D1%97_%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8
7. Ігри та вправи для тренінгів (Зі скарбнички неформальної освіти). Ресурсний центр гурт. Вилучено 14, Травень 2024, <https://www.gurt.org.ua/articles/43009/>
8. Кальницька, К. О. (2011). Гендерні ролі та стереотипи: Трансформація у сучасному суспільстві [Working Paper]. Чернігів. <http://ir.stu.cn.ua/handle/123456789/9700>.

9. Магдюк, Л. (2011). Гендерні стереотипи. Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці. *Маркетинг в Україні*, 5–6, 7–10.

10. Оксамитна, С. М. (2004). Гендерні ролі та стереотипи. М. М. Скорик (Відп. ред.). *Основи теорії гендеру*. (с. 156–180). Київ: К.І.С.

11. «П'яна вишня», сексизм та об'єктивація: Чи можна покарати бізнес? (2022, Грудень 28). *Повага*, <https://povaha.org.ua/p-yana-vyshnya-seksyzm-ta-ob-yektyvatsiya-chy-mozhna-pokaraty-biznes/>

12. Пархоменко В. (2016). «Рожевий для дівчаток? Дещо про гендерні стереотипи», *Радіо Свобода*, <https://www.radiosvoboda.org/a/28202327.html>

13. Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» та інших законів України щодо імплементації норм європейського законодавства у національне законодавство України шляхом імплементації окремих положень законодавства європейського союзу у сфері аудіовізуальної реклами (Європейської конвенції про транскордонне телебачення, Директиви Європейського парламенту та Ради 2010/13/ЄС про аудіовізуальні медіапослуги від 10 березня 2010 року із змінами, внесеними Директивою (ЄС) 2018/1808 від 14 листопада 2018 року). № 3136-IX. 2023. Вилучено 12, Травень 2024, із <https://zakon.rada.gov.ua/go/3136-20>

14. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. № 2866-IV. 2005. Вилучено 12, Травень 2024, <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>

15. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. № 5207-VI. 2012. Вилучено 12, Травень 2024, <https://zakon.rada.gov.ua/go/5207-17>

16. Смоляр, Л. О., Чухим, Н. Д. (2004). *Основи теорії гендеру*. Київ: К.І.С.

17. Ткалич, М. Г. (2016). *Психологія гендерної взаємодії персоналу організації*. (Дис. д-ра психол. наук). Київ, https://lib.iitta.gov.ua/165934/1/Dis_Tkalych.pdf

18. У яких країнах Близького Сходу та Північної Африки жінки мають більше прав. (2024, Травень 12). *Слово і Діло*, <https://www.slovoidilo.ua/2021/09/06/infografika/suspilstvo/yakyyh-krayinakh-blyzkooho-sxodu-ta-pivnichnoyi-afryky-zhinky-mayut-bilshe-prav>
19. Чуйко, О., Куравська, Н. (2019). *Гендер і кар'єра*. Івано-Франківськ: Супрун В. П.
20. Шамонова, О. Стереотипи: чому важливо з ними боротися. *Українська правда*, <https://life.pravda.com.ua/columns/2020/10/17/242716/>
21. Що таке ефект скляної стелі? <http://peopleforce.io/uk/hr-glossary/glass-ceiling>
22. 22 ways to overcome gender stereotypes | betterhelp. (2024, May 11). <https://www.betterhelp.com/advice/stereotypes/22-ways-to-overcome-gender-stereotypes/>
23. Anderson, R. Transgender Ideology Is Riddled With Contradictions. Here Are the Big Ones. *The Heritage Foundation*, <https://www.heritage.org/gender/commentary/transgender-ideology-riddled-contradictions-here-are-the-big-ones>.
24. Bjork-James, S. (2019). Gender and religion. B S. Bjork-James, *Anthropology. Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199766567-0202>.
25. Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N., & Shleifer, A. (2019). Beliefs about Gender. *American Economic Review*. 109(3), 739–773. <https://doi.org/10.1257/aer.20170007>.
26. Buss, D. M. and Kendrick, D. T. (1998). Evolutionary social psychology. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske and G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (p. 982–1026). McGraw-Hill, Boston.
27. Choi, H. R., Ha, B., Jeon, Y. J., Youm, Y., Kim, H. C., & Jung, S. J. (2021). Gender role stereotypes, patriarchal attitudes, and cognitive function in the

elderly rural Korean population: A cross-sectional study. *Epidemiology and Health*, 43,. <https://doi.org/10.4178/epih.e2021023>.

28. Contributor, W. E. (2023, September 13). What's the difference between sex and gender? WebMD. <https://www.webmd.com/a-to-z-guides/difference-between-sex-and-gender>

29.Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69(1), 275–298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>.

30. Gender and Health, <https://www.who.int/health-topics/gender>

31. Gender Concepts and Definitions. *Gender Analysis Toolkit For Health Systems*, <https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/gender-concepts-and-definitions/>

32. Giudice, M. D., Gangestad, S. W., & Kaplan, H. S. (2015). Life history theory and evolutionary psychology. В D. M. Buss (Ред.), *The Handbook of Evolutionary Psychology* (1-ше вид., с. 1–27). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119125563.evpsych102>

33. Government of Canada, Canadian Institutes of Health Research. What Is Gender? What Is Sex? *CIHR*. 10, January 2014, <https://cihr-irsc.gc.ca/e/48642.html>

34. How Many Genders Are There? All 72 Genders List. *MedicineNet*, https://www.medicinenet.com/what_are_the_72_other_genders/article.htm

35. How to beat gender stereotypes: learn, speak up and react. (2019, March 7). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/beat-gender-stereotypes-learn-speak-up-and-react/>

36. Lego ready for girls campaign—About us. (2022, October 11). LEGO.Com. <https://www.lego.com/en-us/aboutus/news/2021/september/lego-ready-for-girls-campaign>

37. Santoniccolo, F., Trombetta, T., Paradiso, M. N., & Rollè, L. (2023). Gender and media representations: A review of the literature on gender stereotypes, objectification and sexualization. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(10), 57-70. <https://doi.org/10.3390/ijerph20105770>.

38. The glass ceiling: Definition, history, effects, and examples. (б. д.). Investopedia. Вилучено 07, Травень 2024, із <https://www.investopedia.com/terms/g/glass-ceiling.asp>

39. Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128(5), 699–727. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.5.699>.

40. Zhu, N., & Chang, L. (2019). Evolved but not fixed: A life history account of gender roles and gender inequality. *Frontiers in Psychology*, 10, 1709. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01709>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Гайд напівструктурованого інтерв'ю зі студентами та студентками

Вступне слово до респондента

Добрий день!

Мене звати Цельєва Марія, я студентка 4 року навчання за спеціальністю «соціальна робота» у Національному університеті «Києво-Могилянська академія».

Під опікою мого наукового керівника, кандидата психологічних наук, доцента Кальницької Катерини, у рамках випускної кваліфікаційної роботи ми проводимо дослідження на тему «Гендерні стереотипи в кар'єрній орієнтації студентів і студенток у закладах вищої освіти України», мета якого полягає в аналізі гендерних стереотипів, їх впливу на кар'єрну орієнтацію студентської молоді та виявленні шляхів подолання цього впливу.

Важливо відзначити, що це інтерв'ю не є анонімним, воно буде тривати до 30 хвилин, та я буду записувати Ваші відповіді для подальшого аналізу даних. Прошу Вас надавати відкриті відповіді на запитання. Це дасть змогу нам здійснити більш глибокий аналіз гендерних стереотипів у контексті кар'єрної орієнтації студентів і студенток.

Перед початком інтерв'ю хочу наголосити, що Ваша участь є важливою та цінною для нашого дослідження, але насамперед вона є добровільною, інтерв'ю може бути призупинене або завершене у будь-який момент, Ви також можете пропустити запитання, якщо відчуваєте, що не хочете на нього відповідати. Повідомляю Вам, що аудіоматеріали будуть доступні лише мені (дослідниці) та науковому керівнику. Результати дослідження можуть бути оприлюднені лише в узагальненому вигляді. Тож, враховуючи етичні стандарти, я прошу вас

висловити свою згоду на участь у записі й аналізі даних. Це є важливим кроком для забезпечення конфіденційності та взаєморозуміння між нами.

Блок № 1. Соціально-демографічні характеристики

- вік
- стать
- навчальний заклад, спеціальність, рік навчання

Блок № 2. Розуміння сутності гендерних стереотипів у суспільстві загалом.

- Як ви розумієте поняття «гендерні стереотипи»?
- Які ролі й обов'язки традиційно асоціюються з жінками та чоловіками у нашому суспільстві?
- Чи помічали Ви гендерні стереотипи в рекламі чи в ЗМІ? Якщо так, то які?
- Чи стикалися Ви з гендерною дискримінацією в повсякденному житті?
- Як Ви вважаєте, чи існують «чоловічі» та «жіночі» професії?
- Чи знайомі Ви з гендерним розривом у заробітній платі?
- Чи стикались особисто Ви з гендерними стереотипами під час вибору спеціальності?

Блок № 3. Роль сім'ї та соціального оточення

- Чи можете Ви розповісти, як сім'я та друзі ставляться до Вашого вибору кар'єри?
- Скажіть, будь ласка, чи мали вплив Ваші батьки на обрану Вами спеціальність в університеті?
- Розкажіть, будь ласка, чи стикалися Ви з тиском з боку Ваших батьків або близького оточення щодо Вашого вибору майбутньої професії?
- Чи стикалися Ви з гендерною упередженістю з боку вчителів або викладачів?

Блок № 4. Вплив гендерних стереотипів на вибір професії та кар'єрну орієнтацію студентів і студенток

- Ким або чим було сформовано Вашу кар'єрну орієнтацію на цьому етапі? Назвіть основні чинники впливу.
- Які фактори, на Вашу думку, впливають на вибір професії?
- Чи вважаєте Ви, що гендерні стереотипи є одним із цих чинників?
- Чи вплинули гендерні стереотипи на Ваші уявлення про різні професії?
- Опишіть, будь ласка, свій досвід вибору професії?
- Які професії Ви розглядали для себе, і чому Ви їх відкинули?

Блок № 5. Перспективи подолання гендерних стереотипів

- Якщо у подальшому Ви стикнетеся з гендерними стереотипами у Вашому житті, як ви збираєтесь їх долати на шляху до омріяної кар'єри?
- Чи використовуєте Ви стратегії, щоб зберегти впевненість у собі та своїх навичках, незважаючи на гендерні стереотипи?
- Як Ви вважаєте, чи можна досягти гендерної рівності в процесі побудови кар'єри?
- Що Ви можете порадити абітурієнтам, які стикаються з гендерними стереотипами під час пошуку та вибору кар'єри?

Дякуємо за участь!