

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»
Факультет соціології і права
Кафедра соціології**

«До захисту допущено»
В.о. завідувача кафедри
_____ Максим ЄНІН
«__» _____ 20__ р.

**Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня бакалавра
за освітньо-професійною програмою «Врегулювання конфліктів та медіація»
спеціальності 054 «Соціологія»
на тему: «Вплив соціальних стереотипів на конфліктність процесу
професійного самовизначення молоді»**

Виконала:
студентка IV курсу, групи СЛз-11
Ільєнко Крістіна Віталіївна _____

Керівник:
Доцент кафедри соціології,
кандидат філософських наук, доцент
Коломієць Тетяна Володимирівна _____

Рецензент:
Доцент кафедри історії,
кандидат історичних наук, доцент
Перга Юрій Миколайович _____

Засвідчую, що у цій дипломній роботі немає
запозичень з праць інших авторів без
відповідних посилань.
Студентка _____

Київ – 2025 року

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»
Факультет соціології та права
Кафедра соціології

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Спеціальність 054 – «Соціологія»

Освітньо-професійна програма «Врегулювання конфліктів та медіація»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри

_____ Максим ЄНІН

« ___ » _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу студентці

Ільєнко Крістині Віталіївни

1. Тема роботи «Вплив соціальних стереотипів на конфліктність процесу професійного самовизначення молоді», керівник роботи Коломієць Тетяна Володимирівна, кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри соціології, затверджені наказом по університету від «11» червня 2025 р. №1981-с
2. Термін подання студентом роботи: 11 червня 2025.
3. Об'єкт дослідження — процес професійного самовизначення молоді.
Предмет дослідження — вплив соціальних стереотипів на конфліктність процесу професійного самовизначення.
4. Зміст роботи:
Розділ 1. Теоретико-методологічні основи дослідження соціальних стереотипів
 - 1.1. Поняття та види соціальних стереотипів у соціології
 - 1.2. Роль соціальних стереотипів у формуванні кар'єрних очікувань молоді

1.3. Основні підходи до дослідження впливу соціальних стереотипів

Розділ 2. Аналіз сучасного стану професійного самовизначення молоді в умовах впливу соціальних стереотипів

2.1. Професійне самовизначення молоді в Україні: сучасний стан

2.2. Конфліктність процесу професійного самовизначення: сутність, прояви, наукове підґрунтя

2.3. Аналіз ризиків конфліктності професійного вибору

Розділ 3. Емпіричне дослідження впливу соціальних стереотипів на конфліктність професійного самовизначення молоді

3.1. Методика, вибірка і проведення дослідження

3.2. Аналіз відповідей: виявлення поширених стереотипів і форм конфліктності

3.3. Інтерпретація результатів та рекомендації щодо подолання впливу стереотипів

5. Перелік ілюстративного матеріалу: 16 діаграм, що містяться в основному тексті дипломної роботи. Презентація на 12 слайдів, підготовлена для захисту

6. Дата видачі завдання: 14 квітня 2025 р.

Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Визначення напрямку дослідження	Вересень 2024 р.	
2	Формування джерельної бази дослідження	Жовтень-листопад 2024 р.	
3	Складання розгорнутого плану	Грудень 2024 р.	
4	Написання вступу до роботи (визначення об'єкту, предмету, мети та завдань)	Січень 2025	
5	Підготовка і написання I розділу кваліфікаційної роботи (Теоретико-методологічні основи дослідження соціальних стереотипів)	Лютий-березень 2025	
6	Написання II розділу кваліфікаційної роботи (Аналіз сучасного стану професійного самовизначення молоді в умовах впливу соціальних стереотипів)	Березень-квітень 2025	
7	Написання III розділу кваліфікаційної роботи (Емпіричне дослідження впливу соціальних стереотипів на конфліктність професійного самовизначення молоді)	Квітень-травень 2025.	
8	Написання висновків, анотації, оформлення джерельної бази	Травень 2025	
9	Передача кваліфікаційної роботи на кафедру	11 червня 2025	

Студентка

Крістіна ІЛЬЄНКО

Керівник роботи

Тетяна КОЛОМІЄЦЬ

Анотація

Ільєнко К. В. Вплив соціальних стереотипів на конфліктність процесу професійного самовизначення молоді – На правах рукопису. Дипломна робота за спеціальністю 054 «Соціологія». – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», кафедра соціології. – Київ, 2025. – 60 с., список джерел з 21 найменування.

У кваліфікаційній роботі обсягом 60 сторінок досліджено вплив соціальних стереотипів на конфліктність процесу професійного самовизначення молоді. У роботі використано 21 бібліографічне джерело, подано 16 ілюстрацій (діаграм) та один додаток.

Метою дослідження є виявлення взаємозв'язку між поширеністю соціальних стереотипів та рівнем конфліктності у професійному самовизначенні молоді. У межах теоретичної частини проаналізовано поняття соціальних стереотипів, їх вплив на кар'єрні очікування, особливості професійного самовизначення, а також методологічні підходи до вивчення зазначеного впливу. В аналітичній частині досліджено сучасний стан професійного самовизначення в Україні, виокремлено чинники та ризики конфліктності вибору під впливом стереотипів.

У межах емпіричного етапу проведено онлайн-опитування молоді віком 16–25 років, зібрано та проаналізовано 64 анкети. Виявлено поширені соціальні стереотипи щодо професій, а також форми внутрішньої та зовнішньої конфліктності у професійному виборі. Дослідження підтверджує, що соціальні стереотипи сприяють виникненню когнітивної та соціальної напруги у процесі професійного самовизначення.

Практичні рекомендації стосуються покращення профорієнтаційної підтримки молоді та подолання впливу стереотипів у сфері освіти. Результати можуть бути використані у діяльності освітніх установ, молодіжних центрів, профорієнтаційних служб. Отримані дані можуть слугувати основою для подальших досліджень.

Ключові слова: професійне самовизначення, соціальні стереотипи, конфліктність, вибір професії, профорієнтація, гендерні уявлення, соціальний тиск, когнітивний конфлікт, соціальні ролі, стереотипізація, кар'єрні очікування.

Abstract

Ilienko K. V. The Influence of Social Stereotypes on the Conflictual Nature of Youth's Professional Self-Determination – Manuscript format. Bachelor's thesis in specialty 054 "Sociology". – National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute", Department of Sociology. – Kyiv, 2025. – 60 pages, 21 bibliographic sources.

The qualification thesis consists of 60 pages and explores the impact of social stereotypes on the conflictual nature of the professional self-determination process among youth. The work includes 21 bibliographic sources, 16 illustrations (diagrams), and one appendix.

The aim of the study is to identify the relationship between the prevalence of social stereotypes and the level of conflict in the professional self-determination process of young people. The theoretical part analyzes the concept of social stereotypes, their impact on career expectations, the specifics of professional self-determination, and methodological approaches to studying this influence. The analytical section examines the current state of youth professional self-determination in Ukraine and outlines the factors and risks of conflict under the influence of stereotypes.

As part of the empirical stage, an online survey was conducted among youth aged 16–25. A total of 64 questionnaires were collected and analyzed. The study identified common social stereotypes related to professions, as well as internal and external forms of conflict experienced in career choice. The findings confirm that social stereotypes contribute to cognitive and social tension in the process of professional self-determination.

The practical recommendations focus on enhancing career guidance support for youth and overcoming stereotype influence in the field of education. The results may be used by educational institutions, youth centers, and career guidance services. The collected data may also serve as a basis for further research.

Keywords: professional self-determination, social stereotypes, conflict, career choice, career guidance, gender perceptions, social pressure, cognitive conflict, social roles, stereotyping, career expectations.

ВСТУП	3
Розділ 1. Теоретико-методологічні основи дослідження соціальних стереотипів	5
1.1. Поняття та види соціальних стереотипів у соціології.....	5
1.2. Роль соціальних стереотипів у формуванні кар’єрних очікувань молоді.....	8
1.3. Основні підходи до дослідження впливу соціальних стереотипів.....	13
Розділ 2. Аналіз сучасного стану професійного самовизначення молоді в умовах впливу соціальних стереотипів	15
2.1. Професійне самовизначення молоді в Україні: сучасний стан.....	15
2.2. Конфліктність процесу професійного самовизначення: сутність, прояви, наукове підґрунтя.....	19
2.3. Аналіз ризиків конфліктності професійного вибору.....	24
Розділ 3. Емпіричне дослідження впливу соціальних стереотипів на конфліктність професійного самовизначення молоді	27
3.1. Методика, вибірка і проведення дослідження.....	27
3.2. Аналіз відповідей: виявлення поширених стереотипів і форм конфліктності.....	30
3.3. Інтерпретація результатів та рекомендації щодо подолання впливу стереотипів.....	47
ВИСНОВКИ	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54
ДОДАТОК А	56

ВСТУП

У сучасному суспільстві професійне самовизначення молоді є складним і багатофакторним процесом, який визначає подальшу життєву траєкторію особистості, її соціальну інтеграцію та можливості для самореалізації. Вибір професії молодого людиною відбувається не у вакуумі, а в межах існуючих соціальних норм, очікувань і стереотипів. Саме соціальні стереотипи, будучи спрощеними уявленнями про певні професії, їхню "престижність", "доступність" або "відповідність" статі, віку, соціальному статусу, значною мірою впливають на процес прийняття професійних рішень.

Зазначені стереотипи можуть обмежувати молодь у виборі, провокуючи виникнення внутрішніх сумнівів, невпевненості у правильності свого рішення або конфліктів із очікуваннями родини, суспільства чи освітнього середовища. У результаті професійне самовизначення стає конфліктним процесом, ускладненим напругою між особистими бажаннями та зовнішнім тиском стереотипізованих уявлень. Нерідко це призводить до хибного вибору професії, зниження мотивації до навчання та праці, а у довгостроковій перспективі — до зростання соціальної фрустрації.

Актуальність теми зумовлена зростаючою роллю професійного самовизначення в умовах динамічних змін на ринку праці, технологічних трансформацій і соціальних викликів, зокрема міграційних процесів та воєнних подій в Україні. Усвідомлення ролі стереотипів у формуванні конфліктності професійного вибору є важливим для розробки ефективних профорієнтаційних програм, які сприятимуть розвитку свідомого, вільного від соціальних упереджень професійного самовизначення молоді.

Метою дослідження є аналіз впливу соціальних стереотипів на конфліктність процесу професійного самовизначення молоді.

Завдання дослідження:

1. Охарактеризувати поняття та види соціальних стереотипів у соціології.

2. Проаналізувати роль соціальних стереотипів у формуванні кар'єрних очікувань молоді.
3. Розглянути основні підходи до дослідження впливу соціальних стереотипів.
4. Дослідити сучасний стан професійного самовизначення молоді в Україні та проаналізувати чинники конфліктності у цьому процесі.
5. Визначити основні ризики конфліктності професійного вибору під впливом соціальних стереотипів.
6. Провести емпіричне дослідження щодо поширеності соціальних стереотипів і форм конфліктності у професійному самовизначенні молоді.
7. Інтерпретувати отримані результати та сформулювати практичні рекомендації щодо подолання впливу стереотипів на професійний вибір.

Об'єкт дослідження — процес професійного самовизначення молоді.

Предмет дослідження — вплив соціальних стереотипів на конфліктність процесу професійного самовизначення.

Методи дослідження включають: аналіз і синтез наукової літератури, контент-аналіз соціальних матеріалів, анкетне опитування молоді, кількісну та якісну обробку даних.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні специфіки впливу соціальних стереотипів на формування конфліктності професійного самовизначення молоді, а також у виявленні ключових факторів, які зумовлюють виникнення внутрішніх і зовнішніх суперечностей під час прийняття професійного рішення.

Практичне значення роботи полягає в можливості використання її результатів для удосконалення профорієнтаційних програм, формування рекомендацій для освітніх установ, служб зайнятості, молодіжних організацій щодо подолання обмежувального впливу стереотипів.

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Розділ 1. Теоретико-методологічні основи дослідження соціальних стереотипів

1.1. Поняття та види соціальних стереотипів у соціології

Поняття соціального стереотипу посідає важливе місце в соціології, оскільки дає змогу пояснити механізми уніфікації соціального досвіду, стандартизації уявлень та збереження соціального порядку. Стереотипи формуються в процесі соціалізації й підтримуються інститутами культури, освіти, ЗМІ, релігії, відтворюючись у вигляді колективних уявлень про «норму» або «очікуване» у конкретному соціальному контексті.

У соціологічному дискурсі стереотип трактується як спрощене, заздалегідь сформоване уявлення про певні соціальні явища, групи або ситуації, яке полегшує процес соціального пізнання, зменшуючи складність навколишньої реальності. Автором терміна «стереотип» у соціальному значенні вважається Уолтер Ліппман, який у своїй класичній праці *Public Opinion* визначив його як ментальну схему, що виконує функцію «економії мислення». На його думку, людина сприймає світ не таким, яким він є насправді, а через упорядковану систему зафіксованих у свідомості образів — «картинок у голові», що формуються задовго до особистого досвіду (Lippmann, 1922, p. 29). Таке розуміння стереотипу стало основою для подальших досліджень соціальних уявлень, упереджень і групових ідентичностей.

Анрі Таджфел, розвиваючи теорію соціальної ідентичності, розглядав стереотип як результат процесу соціальної категоризації. Він наголошував, що категоризація інших людей за певними ознаками — це природна когнітивна стратегія, яка допомагає впорядкувати соціальну дійсність. Водночас вона слугує

основою для формування упереджень, міжгрупових конфліктів і дискримінації (Tajfel, 1981, pp. 114–117).

У соціології стереотипи виконують низку ключових функцій, які дозволяють зрозуміти їхню роль у процесі соціальної взаємодії. Насамперед, вони мають когнітивну функцію, яка полягає у спрощенні процесу пізнання соціального світу: стереотипи знижують складність інформації, яку людина отримує про інших, дозволяючи швидко формувати уявлення про соціальні об'єкти без глибокого аналізу кожної конкретної ситуації. Також важливою є ідентифікаційна функція, що сприяє формуванню почуття належності до певної групи: через стереотипи люди не лише впізнають інших як представників певної категорії, але й самі ототожнюють себе з соціальною групою. Інтегративна функція стереотипів полягає у забезпеченні згуртованості групи завдяки спільному уявленню про «нас» і «інших». Нормативна функція дозволяє через стереотипи закріплювати соціальні норми та моделі поведінки, які вважаються прийнятними або очікуваними в певній ситуації. Нарешті, маніпулятивна функція проявляється в тому, що стереотипи можуть цілеспрямовано використовуватись у політичному дискурсі, рекламі або медіа для формування громадської думки та впливу на поведінку мас (Блинова, 2014).

У сучасних дослідженнях соціальних уявлень стереотипи класифікують за різними критеріями, зокрема — за об'єктом стереотипізації. Одним із найпоширеніших є гендерний стереотип, що закріплює у свідомості уявлення про «природні» ролі чоловіків і жінок. Такі уявлення часто обмежують індивідів у виборі професій, моделей поведінки та навіть у можливостях особистісного розвитку. Наприклад, традиційна думка про те, що жінки краще підходять для «турботливих» сфер (освіта, медицина), а чоловіки — для технічних або управлінських посад, досі має вплив на професійні очікування молоді. Професійні стереотипи формуються на основі шаблонних уявлень про престижність або складність певних професій і можуть впливати на кар'єрні вибори, незалежно від реальних схильностей чи здібностей особи. Етнічні та расові стереотипи стосуються узагальнень, що приписують людям певної

національності або культури сталий набір рис — таких як працьовитість, агресивність або «неблагонадійність». Такі узагальнення часто призводять до упередженого ставлення та дискримінації. Вікові стереотипи ґрунтуються на переконанні, що вік прямо визначає здатність до навчання, праці чи творчості, що може обмежувати участь молоді або людей похилого віку в соціально важливих процесах. Нарешті, соціально-класові стереотипи відображають уявлення про особисті якості, інтелект чи моральність залежно від соціального походження. Усі ці види стереотипів, як зазначає Тешфел (1981), є продуктом соціальної категоризації, що водночас структурує соціальну реальність і може слугувати підґрунтям для міжгрупових упереджень.

Також важливо розрізняти позитивні стереотипи, що підкреслюють позитивні риси певної групи, та негативні, які призводять до соціального виключення, стигматизації та конфліктів.

У фокусі цього дослідження — гендерні та професійні стереотипи, що мають особливий вплив на молодь у процесі прийняття професійного рішення. Вони зумовлюють ситуації, у яких індивід обмежений не тільки зовнішніми обставинами, а й внутрішніми бар'єрами, зумовленими соціальними очікуваннями. Наприклад, молода жінка, яка прагне будувати кар'єру в сфері ІТ, може відчувати внутрішній опір через поширене уявлення, що це — «нежіноча» професія. Або юнак, що хоче працювати з дітьми, може стикнутися з упередженим ставленням через «нечоловічу» специфіку такої діяльності.

Отже, соціальні стереотипи не лише спрощують сприйняття соціальної дійсності, а й істотно впливають на процеси професійного самовизначення. Їхня здатність створювати внутрішню та зовнішню напругу перетворює їх на значущий фактор конфліктності у молодіжному середовищі. У наступних розділах буде розглянуто, як саме цей вплив проявляється на практиці.

1.2. Роль соціальних стереотипів у формуванні кар'єрних очікувань молоді

Соціальні стереотипи виконують значну роль у формуванні кар'єрних очікувань молоді, впливаючи на уявлення про престижність професій, гендерну прийнятність окремих сфер діяльності та критерії «успішного» вибору. Проте вплив стереотипів не обмежується лише зовнішніми очікуваннями — він глибоко проникає в сам процес професійного самовизначення як складову соціального становлення особистості. Саме тому важливо розглядати професійне самовизначення молоді не як ізольований індивідуальний вибір, а як багатовимірний соціальний процес, вкорінений у систему суспільних норм, ролей і можливостей.

У цьому контексті одним з ключових аспектів є те, що професійне самовизначення формується у тісному зв'язку з соціальним середовищем. Соціальні інститути — родина, школа, держава, ринок праці, мас-медіа — беруть активну участь у формуванні уявлень молоді про доступні та престижні професії. Таким чином, процес вибору професії набуває ознак соціальної взаємодії, у якій особисті прагнення перетинаються з усталеними суспільними уявленнями (Саппа, 2012).

У результаті цього впливу процес професійного самовизначення, як свідчить соціологічна практика, розгортається не лише на основі раціонального аналізу особистих здібностей і можливостей, а й у контексті культурних норм, очікувань та соціальних стереотипів. Вони виступають своєрідним «фільтром», через який молоді люди сприймають прийнятність або досяжність певної професійної траєкторії. Стереотипи закладаються у процесі соціалізації — у родині, школі, через медіа та повсякденну комунікацію (UNFPA, 2021).

Отже, формування професійної ідентичності відбувається в умовах соціального середовища, яке є неоднорідним та наповненим структурними обмеженнями. Молодь з різних соціальних прошарків має нерівний доступ до ресурсів — якісної освіти, інформаційної підтримки, професійного наставництва,

а також до символічного капіталу, що формує впевненість у виборі. У зв'язку з цим на професійне самовизначення значно впливають не лише особисті характеристики, але й соціальний статус, стать, місце проживання, культурні установки і, зокрема, соціальні стереотипи (Ramaci, Pellerone, Ledda, Presti, & Squatrito, 2017).

У межах цього нерівного доступу до можливостей важливою виявляється й класова сегрегація. Молодь із малозабезпечених родин частіше орієнтується не на власні інтереси, а на доступність навчання, короткі терміни підготовки та можливість якнайшвидше вийти на ринок праці, що зумовлює вибір «практичних» або менш престижних спеціальностей. Як показує концепція габітусу П'єра Бурдьє, такі установки формуються у процесі несвідомого відтворення соціальних позицій — через досвід, умови виховання та очікування найближчого оточення (Bourdieu, 1984). Навіть маючи високий потенціал до академічної чи творчої кар'єри, молода людина може не сприймати ці напрямки як реалістичні для себе.

В академічній літературі процес професійного самовизначення розглядається як поступове проходження певних етапів. Зокрема, Д. Супер виділяє такі фази: зростання (дитинство), дослідження (юність), реалізація (рання дорослість), стабілізація та завершення (передпенсійний і пенсійний вік) (Super, 1990). У концепції Д. Супера стадія дослідження (15–24 роки) є ключовою у процесі професійного самовизначення молоді, оскільки саме в цей період індивід переходить від загальних уявлень про працю до формування реальних намірів і прийняття конкретних рішень. Молоді люди активно ознайомлюються зі світом професій, отримують перший досвід у різних сферах діяльності, а також аналізують власні інтереси, нахили й здібності. Цей процес супроводжується інтенсивною рефлексією, пошуком інформації, порівнянням себе з соціально прийнятними зразками, що транслуються через родинне виховання, освітню систему та медійне середовище. Значну роль відіграють очікування соціального оточення, зокрема батьків, викладачів та однолітків, які часто впливають на вибір професії опосередковано — через схвалення або несхвалення окремих напрямів.

Стадія дослідження нерідко супроводжується відчуттям тривоги, невизначеності, амбівалентності щодо майбутнього, що посилюється за умов нестабільної економічної ситуації, конкуренції на ринку праці та обмеженого доступу до якісної профорієнтації. Таким чином, саме на цьому етапі професійне самовизначення набуває ознак соціального конфлікту: особа стикається з необхідністю поєднати власні прагнення з об'єктивними соціальними можливостями, що часто не збігаються.

Одним із середовищ, де ці обмеження починають формуватися, є шкільна освіта. Шкільне середовище також часто підсилює стереотипні уявлення. Педагоги, свідомо чи ні, орієнтують учнів на «традиційні» для їх статі або соціального походження професії. Як свідчить дослідження Пономарьової (2018), учителі значно частіше радять дівчатам обирати гуманітарні напрями, навіть якщо ті мають високі результати в точних науках. Таким чином, профорієнтація у школі часто не відкриває можливості, а навпаки — звужує їх.

Водночас важливою для розуміння механізмів професійного самовизначення є теорія професійного вибору, розроблена Джоном Голландом (Holland, 1997). У межах цієї концепції вибір професії трактується як результат взаємодії між особистісними характеристиками індивіда та особливостями професійного середовища. Голланд виходив із припущення, що ефективність та задоволення від професійної діяльності залежать від рівня відповідності між типом особистості та вимогами певної професійної сфери. У своїй моделі він виділяє шість основних типів особистості: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький та конвенційний. Кожен із цих типів має свої характерні риси, переваги й уподобання, які обумовлюють схильність до певних видів трудової діяльності. Наприклад, особи з реалістичним типом тяжіють до практичної, технічної роботи, пов'язаної з фізичними об'єктами або механізмами; дослідницький тип виявляє інтерес до наукової діяльності, аналізу, теоретичних проблем; артистичний — до творчого самовираження та нестандартних рішень; соціальний — до взаємодії з людьми, викладання чи допомоги; підприємницький — до організації, лідерства, досягнення цілей;

конвенційний — до структурованої, регламентованої діяльності, пов'язаної з документацією або обліком. Відповідно до цього розподілу, кожен тип особистості найбільш гармонійно реалізується в певному професійному середовищі, яке відповідає його стилю мислення та поведінковим установкам. Теорія Голланда широко використовується в практиці профорієнтації та психологічного консультування, оскільки дозволяє чітко структурувати вибір та врахувати індивідуальні особливості молодшої людини.

Утім, з позиції соціологічного аналізу ця модель має певні обмеження. Вона значною мірою зосереджена на внутрішніх чинниках і не враховує важливих зовнішніх умов, таких як вплив соціального середовища, культурних стереотипів, нерівного доступу до освіти чи професійних можливостей.

Особливо це стосується молоді, яка під час процесу самовизначення стикається з додатковими бар'єрами, зокрема гендерними уявленнями про «прийнятність» певних професій або обмеженнями, що закладаються соціальним статусом сім'ї. Попри ці зауваги, теорія Голланда залишається цінною для дослідження професійних орієнтацій, оскільки надає системне уявлення про мотиваційні профілі особистості, що може бути ефективно поєднано з аналізом соціальних факторів, які обумовлюють прийняття професійних рішень.

З погляду соціології, ці теоретичні моделі мають обмеження, оскільки не враховують глибших структурних бар'єрів, таких як гендерні стереотипи, культурні обмеження, економічна нерівність. Саме ці фактори часто стають джерелом конфліктності у процесі самовизначення, коли бажане не збігається з допустимим або можливим. Наприклад, молоді жінки, які виявляють зацікавлення до технічних спеціальностей, можуть зіштовхнутися з несхваленням з боку родини чи вчителів, що ґрунтується на уявленнях про «жіночі» і «нежіночі» професії. У таких випадках професійне самовизначення стає простором для внутрішніх і зовнішніх конфліктів.

Особливо гостро ця проблема проявляється у вигляді гендерної сегрегації праці — одного з найпоширеніших стереотипів, що впливають на кар'єрні орієнтири молоді. Дівчат з раннього віку орієнтують на «жіночі» професії —

вчительку, медсестру, дизайнерку, тоді як хлопців — на технічні, управлінські чи IT-сфери. Як наслідок, чимало молодих людей не розглядають цілу низку професій лише тому, що вважають їх «не для себе». Згідно з даними UNFPA (2021), майже половина молодих жінок в Україні зізнаються, що уникали певних професій через страх осуду або відсутність підтримки з боку родини чи вчителів.

Крім того, професійна орієнтація та ідентичність формуються не лише через безпосередній досвід, а й через опосередковану інформацію, наприклад, через освітні платформи, медіа, соціальні мережі. Особливо актуальною є роль освітньої системи у профорієнтаційній роботі, яка, однак, в українських реаліях часто носить формальний або фрагментарний характер (Саппа, 2012). У літературі також підкреслюється роль неформальних мереж — батьків, знайомих, наставників — у прийнятті професійних рішень. Ці взаємодії є джерелом соціального капіталу, що може або полегшити, або ускладнити процес самовизначення (Krumboltz et al., 1996).

На цьому тлі особливу увагу привертає вплив медіа-простору, зокрема соціальних мереж, як одного з потужних чинників формування уявлень про професії. Згідно з опитуванням U-Report (2023), більшість молоді отримує уявлення про «успішну» кар'єру саме з Instagram, TikTok або YouTube. У масовій культурі переважають образи швидкого успіху — блогінг, маркетинг, шоу-бізнес — що створює викривлене уявлення про справжні вимоги до кваліфікації, зусиль і часу. Унаслідок цього відбувається знецінення професій, які вимагають тривалої підготовки (інженерія, медицина, наука).

Професійне самовизначення молоді дедалі частіше розглядається як динамічний і навчальний процес, а не як одноразовий акт вибору. У сучасному суспільстві, де змінюються технології, ринки праці та соціальні ролі, молодь не просто обирає професію, а формує так звану "професійну траєкторію" — послідовність рішень, які можуть включати зміну напрямку, перехідні періоди, навчання протягом життя, перекваліфікацію тощо. Саме таке уявлення просуває американський психолог і теоретик кар'єри Марк Савіккас, наголошуючи, що

побудова кар'єри вимагає адаптивності, саморефлексії та відкритості до змін (Savickas, 2005).

Отже, професійне самовизначення є не лише індивідуальною дією, а глибоко соціальним процесом, у якому переплітаються культурні очікування, доступ до ресурсів, соціальні ролі, норми та стереотипи. Його вивчення дозволяє не тільки краще зрозуміти механізми інтеграції молоді в професійну сферу, але й ідентифікувати бар'єри, які унеможливають рівний доступ до професійної самореалізації.

Соціальні стереотипи при цьому впливають не лише на сам вибір спеціальності, а й на очікування від професії: рівень доходу, темпи зростання, престиж. Коли ці очікування ґрунтуються на спрощених або викривлених образах, після входження в реальний ринок праці виникає фрустрація. Молодь відчуває, що професія не відповідає ідеалам, що, у свою чергу, знижує мотивацію до розвитку та спричиняє бажання змінити напрям або взагалі відмовитися від фахової діяльності.

Таким чином, соціальні стереотипи — це не просто набір застарілих уявлень. Вони виконують структуроутворюючу функцію, формуючи уявний горизонт можливостей. Якщо ці рамки залишаються неусвідомленими, вони стають невидимими бар'єрами, які обмежують свободу вибору, знижують упевненість у собі та поглиблюють соціальну нерівність у доступі до професійного успіху. Саме на перетині особистого та соціального в цьому процесі й виникають передумови конфліктності, які потребують подальшого аналізу та практичного втручання.

1.3. Основні підходи до дослідження впливу соціальних стереотипів

Соціальні стереотипи, як елементи колективної свідомості, мають прихований, але глибокий вплив на прийняття рішень, зокрема — на процес професійного самовизначення молоді. Їх вивчення потребує застосування таких

методів, які здатні не лише зафіксувати факт їх наявності, а й виявити глибинну структуру уявлень, мотивацій та соціальних бар'єрів.

У соціології застосовуються кількісні та якісні методи, які забезпечують цілісне охоплення як поширеності, так і логіки формування стереотипних уявлень. Для виявлення загальних тенденцій щодо професійних орієнтацій, диференційованих за статтю, соціальним статусом чи освітою, доцільно використовувати анкетне опитування. Такий інструмент дозволяє виявити уявлення про «чоловічі» та «жіночі» професії, джерела впливу (родина, ЗМІ, школа), а також значущість соціального схвалення у виборі фаху (Саппа, 2012).

Однак, оскільки стереотипи не завжди усвідомлюються, одних лише кількісних методів недостатньо. Тому дослідники звертаються до якісних методів, зокрема глибинних інтерв'ю, фокус-груп або біографічного методу, що дозволяють виявити внутрішню логіку міркувань респондентів, відтворити процес формування їхніх професійних уявлень та з'ясувати вплив конкретних життєвих подій на вибір. Це особливо актуально при аналізі того, як особа формує межі «дозволеного» чи «прийняттого» вибору.

Додатковим підходом може бути контент-аналіз профорієнтаційної літератури, навчальних матеріалів, медіапродуктів, які часто містять латентне закріплення стереотипів. Аналіз мови, через яку подається інформація про професії, дає змогу з'ясувати, як відтворюються уявлення про відповідність певних соціальних ролей (наприклад, «вчителька», «інженер») тим чи іншим статевим або соціальним категоріям.

Таким чином, дослідження соціальних стереотипів потребує методологічного плюралізму та гнучкості. Комбінація кількісних та якісних методів дозволяє не лише виявити факт існування стереотипів, а й пояснити, як вони структурують поведінку молоді у процесі професійного самовизначення та впливають на конфліктність цього процесу.

У першому розділі було здійснено теоретико-методологічний аналіз соціальних стереотипів як важливого чинника професійного самовизначення

молоді. Розглянуто основні підходи до трактування соціальних стереотипів у соціологічній науці, а також їхні функції, типологію та механізми впливу на індивідуальні уявлення й поведінку. Було з'ясовано, що стереотипи формують у молодих людей очікування щодо «прийнятних» ролей і професій, впливаючи на бачення власного майбутнього в межах соціально прийнятного простору.

Особливу увагу приділено аналізу того, як стереотипи впливають на формування кар'єрних очікувань, зокрема через уявлення про престижність, гендерну прийнятність і соціальну досяжність професій. У цьому контексті було розкрито, що професійне самовизначення є не просто результатом внутрішньої рефлексії, а процесом, що відбувається в межах соціально сконструйованого поля можливостей і обмежень.

Також було проаналізовано основні підходи до дослідження впливу соціальних стереотипів, зокрема переваги поєднання кількісних і якісних методів у соціологічному дослідженні. Такий підхід дозволяє глибше вивчити як рівень поширеності стереотипних уявлень серед молоді, так і їхній вплив на особисті стратегії професійного вибору, що стане основою для подальшого емпіричного аналізу.

Розділ 2. Аналіз сучасного стану професійного самовизначення молоді в умовах впливу соціальних стереотипів

2.1. Професійне самовизначення молоді в Україні: сучасний стан

Професійне самовизначення молоді є ключовим процесом формування не лише індивідуальної життєвої стратегії, а й соціальної ідентичності. У сучасній

Україні цей процес значною мірою ускладнюється як структурними, так і психосоціальними чинниками. До першої групи належать економічна нестабільність, трансформація ринку праці, нерівний доступ до якісної освіти та кар'єрного менторства. До другої — зростання рівня тривожності, нестача впевненості в майбутньому, криза довіри до державних інституцій та вплив традиційних уявлень про «правильні» професії.

Особливо важливо враховувати вплив війни, яка істотно трансформувала як сам ринок праці, так і кар'єрні орієнтири молодих людей. Згідно з дослідженням Програми розвитку ООН, молодь в Україні демонструє підвищену готовність до адаптації, але при цьому стикається з емоційним виснаженням, порушенням планів, і нерідко — вимушеною зміною професійної траєкторії або трудовою міграцією (UNDP, 2024). Понад 60% молоді зазначають, що війна вплинула на їхні плани щодо майбутньої професії.

Крім цього, значну роль відіграє нестача системної профорієнтаційної підтримки в школах і громадах. У поєднанні з поширеними соціальними стереотипами — щодо «чоловічих» і «жіночих» професій, престижу певних спеціальностей, очікувань батьків чи культурних настанов — це створює бар'єри до усвідомленого й вільного вибору.

Таким чином, сучасна ситуація в Україні створює для молоді середовище підвищеної конфліктності у процесі професійного самовизначення, в якому на особистісному рівні поєднуються прагнення реалізувати себе і соціальні обмеження, обумовлені як воєнною ситуацією, так і культурною традицією.

Насамперед, молоді люди часто не мають чіткого уявлення про можливі професійні напрями, особливо в регіонах із низьким рівнем доступу до інформаційних, освітніх та кар'єрних ресурсів. Це обмежує їх здатність ухвалювати усвідомлені рішення щодо професійного майбутнього. Як зазначає Пономарьова (2020), система профорієнтації в Україні залишається переважно формалізованою, не враховує індивідуальні схильності учнів, базується на застарілих підходах і слабо адаптована до динаміки сучасного ринку праці. Аналогічні проблеми простежуються і на міжнародному рівні. Наприклад, за

даними дослідження OECD (2021), значна частина підлітків у різних країнах обирає професії, ґрунтуючись на обмеженому уявленні про ринок праці, часто під впливом стереотипів або соціального тиску. У результаті вибір професії здійснюється спонтанно або за інерцією, що знижує ймовірність особистісної і професійної реалізації в майбутньому.

Згідно з результатами дослідження, проведеного проєктом U-Report у 2023 році, молодь в Україні стикається з низкою бар'єрів у процесі професійного самовизначення. Серед основних труднощів респонденти назвали: складність у розумінні власних інтересів (64%), страх зробити помилковий вибір (52%), фінансові обмеження (51%), нестачу якісної профорієнтаційної підтримки (38%) та вплив стереотипів (37%) (U-Report, 2023). Ці результати вказують на високу суб'єктивну невизначеність, що супроводжує молодь у процесі ухвалення професійних рішень, а також на наявність емоційної напруги й недостатнього рівня підтримки з боку інституцій.

Додатковий вимір проблеми професійного самовизначення молоді в Україні створює контекст повномасштабної війни, що триває з 2022 року. Ця війна докорінно змінила не лише економічні та інфраструктурні умови життя, але й саму логіку життєвих стратегій молодого покоління. За даними Програми розвитку ООН (UNDP, 2024), мільйони молодих людей були змушені залишити свої домівки, змінити місце проживання або повністю припинити навчання. Частина з них опинилася в статусі внутрішньо переміщених осіб, інші – виїхали за кордон у пошуках безпеки, тимчасового притулку чи нових освітніх можливостей. Цей вимушений виїзд часто супроводжувався втратою академічної тягlosti, перекваліфікацією або відмовою від раніше обраної професійної траєкторії.

Війна також значно підсилила чинники соціального нерівного доступу до освіти та ресурсів. Молодь із прифронтових територій, тимчасово окупованих областей або сільської місцевості зазнає особливих труднощів через відсутність стабільного доступу до інтернету, закриття навчальних закладів, брак викладачів,

а також зниження рівня освітніх послуг. Для багатьох стає недосяжною не лише мрія про вищу освіту, а й можливість професійної реалізації загалом.

Психологічний вимір є не менш значущим: війна посилила тривожність, відчуття нестабільності, втрати майбутнього, а також емоційне вигорання. Молоді люди стикаються з кризою ідентичності, втратою орієнтирів, а у деяких випадках — з посттравматичними проявами, які прямо чи опосередковано впливають на здатність приймати свідомі рішення щодо професійного майбутнього. Часто вибір фаху визначається не внутрішніми схильностями чи покликанням, а необхідністю швидкого працевлаштування, фінансової підтримки родини або банального виживання.

Війна також сприяє трансформації самих критеріїв вибору професії: тепер важливими стають не лише престиж чи самореалізація, а й мобільність, можливість праці в дистанційному або міжнародному середовищі, адаптивність до нових умов. Зростає інтерес до ІТ-сфери, цифрових професій, перекладацької діяльності, логістики, психології, медичної допомоги — сфер, що залишаються затребуваними в умовах кризи. Натомість традиційні професії, пов'язані з тривалою підготовкою або фізичною присутністю в закладі, часто сприймаються як надто ризиковані чи неперспективні (UNDP, 2024).

Таким чином, повномасштабна війна не лише ускладнила процес професійного самовизначення, а й істотно трансформувала його ціннісні та структурні основи. Молодь перебуває у стані постійної адаптації, обираючи між особистими прагненнями, безпековими ризиками та соціально-економічними обмеженнями. Саме в таких умовах формуються нові форми професійної ідентичності, що вимагають гнучкості, психологічної стійкості й здатності діяти в ситуації невизначеності.

Інформаційне середовище також чинить значний вплив на уявлення молоді про кар'єру. Як зазначається в дослідженні U-Report (2023), більшість молодих людей отримують інформацію про професії з соціальних мереж, проте ця інформація часто є поверхневою, ідеалізованою або неактуальною. Надмір і

фрагментарність даних можуть призводити до нової форми дезорієнтації — коли проблема полягає не в нестачі інформації, а в її надлишку й сумнівній якості.

Окрему увагу варто приділити гендерним стереотипам, які продовжують впливати на професійні вибори молоді. Як свідчить звіт UNFPA (2021), дівчата рідше розглядають технічні, інженерні або керівні спеціальності через усталене уявлення про «нежіночий» характер таких професій. У той самий час хлопці уникають сфер, що асоціюються з доглядом, турботою чи викладанням — через побоювання соціального осуду. Кампанії, спрямовані на подолання таких упереджень, зокрема #CVIDOMI ОБИРАТИ, показують, що свідоме протистояння стереотипам сприяє підвищенню впевненості молоді у власному професійному виборі.

Не менш важливими є економічні обмеження. Часто сім'ї не можуть дозволити собі підтримку тривалого або дорогого навчання, тож молодь орієнтується не на внутрішні цінності, а на швидкий вихід на ринок праці, низькі витрати та очікуваний дохід. Це підвищує ризик вибору за доступністю, а не за покликанням, що може призвести до зниження задоволеності професійним життям і підвищення рівня фрустрації.

Таким чином, процес професійного самовизначення української молоді сьогодні формується під впливом комплексу взаємопов'язаних чинників: інформаційної перевантаженості, соціальних стереотипів, нестачі підтримки, економічних викликів і наслідків війни. Усвідомлення цих бар'єрів є необхідним кроком до створення ефективної профорієнтаційної політики, що враховує реальний стан молоді та спрямована на розширення їхніх можливостей.

2.2. Конфліктність процесу професійного самовизначення: сутність, прояви, наукове підґрунтя

Професійне самовизначення молоді — це не лише логіка вибору спеціальності чи кар'єри, а глибоко соціалізований процес, що в значній мірі визначає майбутній соціальний статус особи. Водночас цей процес рідко буває прямолінійним або гармонійним. Значна частина молодих людей стикається із внутрішньою невизначеністю, соціальним тиском, нерівністю доступу до можливостей, а також із дисонансом між прагненнями та зовнішніми очікуваннями. Усе це створює підґрунтя для конфліктності, яка може мати як психологічний, так і соціальний характер.

Загалом, конфліктність професійного самовизначення можна поділити на внутрішню та зовнішню. Внутрішні конфлікти виникають у ситуації розриву між власними бажаннями й самооцінкою — наприклад, коли молода людина прагне стати дизайнером, але вважає себе недостатньо талановитою, або ж боїться осуду з боку батьків. Зовнішні конфлікти, натомість, виявляються у формі опору з боку родини, освітніх установ, соціальних норм, які сприймають вибір індивіда як неприйнятний або ризикований.

Одним із ключових теоретичних підходів до аналізу конфліктності процесу професійного самовизначення є теорія рольового конфлікту, запропонована соціологом Робертом Мертоном (1968). В її основі лежить розуміння того, що кожна людина водночас виконує низку соціальних ролей — наприклад, ролі доньки, студентки, громадянки, майбутньої працівниці чи партнерки. Ці ролі часто висувають до індивіда суперечливі вимоги, що може призводити до внутрішніх конфліктів і психологічної напруги.

У контексті професійного самовизначення рольовий конфлікт проявляється тоді, коли очікування від однієї ролі вступають у суперечність з очікуваннями іншої. Наприклад, батьки можуть очікувати, що донька обере «традиційну», стабільну й соціально прийнятну професію — вчительки, медика чи бухгалтера. Водночас сама дівчина може мати схильність до ризику, бажання самореалізації у творчій або технічній галузі, що виходить за межі гендерних стереотипів чи уявлень родини про «доречні» для жінки професії. У результаті виникає

внутрішній конфлікт — між лояльністю до родини та прагненням до особистісного розвитку і самоствердження (Merton, 1968).

Також рольові конфлікти можуть поглиблюватися під тиском соціальних стереотипів, які визначають, «що є нормальним» для певної статі, соціального класу, регіону проживання тощо. Молодь з малозабезпечених сімей, наприклад, може зіткнутися з очікуванням якнайшвидше почати працювати, щоб підтримати родину, тоді як бажання продовжити навчання або обрати «довгу» професійну траєкторію може сприйматися як егоїзм або «відірваність від реальності». Такі ситуації актуалізують конфлікти між рольовими обов'язками та індивідуальними прагненнями, що, у свою чергу, підвищує рівень тривожності, знижує впевненість у виборі і може призвести до хибних або відкладених професійних рішень.

Таким чином, у межах теорії Мертона професійне самовизначення розглядається не як лінійний процес вибору, а як навігація між суперечливими соціальними очікуваннями, що створює потенціал для конфліктів і напруги — як внутрішньої, так і зовнішньої. Цей підхід дозволяє глибше зрозуміти, як соціальні стереотипи та структура соціальних ролей можуть ускладнювати професійне становлення особистості в юному віці.

Ще один важливий підхід до розуміння конфліктності процесу професійного самовизначення — це теорія когнітивного дисонансу, розроблена Леоном Фестінгером. У її центрі — припущення, що люди прагнуть до узгодженості між своїми переконаннями, установками та поведінкою. Коли виникає суперечність між елементами когнітивної системи — наприклад, між бажаним і «соціально прийнятним» — це спричиняє психологічну напругу, відому як дисонанс (Festinger, 1957).

У контексті професійного самовизначення когнітивний дисонанс часто проявляється у вигляді внутрішнього конфлікту між власними прагненнями та очікуваннями соціального оточення. Наприклад, молода людина може щиро прагнути розвиватися в мистецькій сфері або технологіях, однак одночасно вірити, що така траєкторія не схвалюється родиною, не відповідає уявленням про «практичну» професію, або не відповідає ролі, нав'язаній гендерними чи

класовими стереотипами. У таких ситуаціях, знову ж таки, особа може занижувати значущість своїх бажань або, навпаки, сумніватися у реальності соціальних очікувань — обидві стратегії супроводжуються емоційним напруженням, тривожністю, відчуттям провини чи сорому.

Особливо потужним джерелом дисонансу виступають соціальні стереотипи, які виконують нормативну функцію — вони диктують, що «доречно» або «прийнятно» для представників певної статі, соціального походження, регіону проживання тощо. Наприклад, дівчина, яка хоче стати військовою або айті-фахівчиною, може відчувати тиск як з боку сім'ї, так і з боку освітнього середовища, яке натомість пропонує їй професії, що відповідають фемінізованим уявленням про «жіночу працю». У результаті внутрішній дисонанс може або мотивувати людину змінити уявлення про соціальні очікування, або призвести до уникнення вибору, хибних компромісів чи професійного вигорання вже на початку кар'єри.

Таким чином, когнітивний дисонанс — це не лише внутрішня психологічна реакція, а й відображення напруги між індивідом і соціальним контекстом, яка може ускладнювати процес професійного самовизначення, знижувати суб'єктивне відчуття ефективності вибору та підвищувати конфліктність у взаємодії з референтними групами.

У структурному вимірі конфліктність професійного самовизначення молоді значною мірою зумовлена глибинними соціальними механізмами, які не завжди усвідомлюються самими індивідами. Одним із ключових теоретичних підходів, що дозволяє осмислити ці механізми, є концепція габітусу, розроблена французьким соціологом П'єром Бурдьє. Згідно з цією теорією, габітус — це система внутрішньо засвоєних схем сприйняття, мислення та дії, сформованих під впливом соціального середовища (Bourdieu, 1984). Вони діють не як прямі заборони, а як схильності та передумови, які визначають рамки можливого для індивіда — включаючи і професійний вибір.

У формально відкритому суспільстві, де декларується рівний доступ до всіх професій, габітус фактично відтворює соціальні межі. Молодь, яка виростає в

родинах із низьким культурним або економічним капіталом, часто несвідомо уникає вибору високостатусних, творчих або «неприземлених» професій, навіть за наявності здібностей до них. Натомість діти з освічених і заможних родин почуваються впевнено в контекстах, що потребують символічного капіталу — самопрезентації, впевненості у праві бути присутнім у «престижних» просторах, таких як право, медіа, науки або мистецтво. Цей тип обмеження — не зовнішній, а внутрішньо засвоєний, що робить його особливо складним для виявлення і подолання.

Особливу напругу спричиняє перетин габітусу з соціальними стереотипами, зокрема гендерними. У багатьох випадках школярі й студентки не обирають технічні чи управлінські спеціальності не через відсутність здібностей, а через відчуття, що «це не для них» — або навпаки, обирають «традиційні» напрями, побоюючись осуду чи ізоляції. Соціальні настанови щодо «чоловічих» і «жіночих» професій транслуються через родину, шкільне середовище, мас-медіа, а також через приховані освітні практики, що формують у молоді відчуття «нормальності» того чи іншого вибору. Таким чином, соціально зумовлена самоцензура формує приховану конфліктність: ззовні — це виглядає як добровільне рішення, але насправді воно обмежене соціальною структурою, у якій діє людина.

Наслідком цього є професійна фрустрація — стан психологічного дискомфорту, що виникає, коли особа змушена реалізовувати себе у професії, яка не відповідає її цінностям, схильностям або життєвим уявленням. Такий стан може проявлятися у втраті мотивації, бажанні змінити сферу діяльності, а також у тривожності, вигоранні, зниженні самооцінки. Особливо це характерно для молоді, яка вже під час навчання або в перші роки трудової діяльності відчуває, що обраний напрям був «чужим», нав'язаним або випадковим. Дослідження показують, що невизначеність у виборі кар'єри та відсутність впевненості в прийнятому рішенні можуть призводити до психологічного дистресу та проблем з психічним здоров'ям, таких як тривожність і депресія (Gati, Levin, & Landman-Tal, 2023).

У ширшому плані конфліктність самовизначення варто розглядати як прояв соціальної нерівності, що відображається у нерівному доступі до ресурсів — якісної освіти, професійного менторства, мережевих можливостей, культурного капіталу. У багатьох випадках молодь навіть не усвідомлює, що діє в обмеженому полі можливостей, помилково приймаючи нав'язані очікування за власні бажання. Це не лише ускладнює сам процес вибору, а й репродукує соціальні ієрархії, поглиблюючи розриви між групами з різним рівнем стартових можливостей.

Таким чином, конфліктність професійного самовизначення є багатовимірним явищем, що має як індивідуальний вимір — у вигляді внутрішнього дисонансу, фрустрації, емоційної напруги — так і структурний, у якому діють стереотипи, соціальні ролі, символічне насильство і невидимі бар'єри. Усвідомлення цієї конфліктності — перший крок до формування більш справедливого соціального середовища та розробки ефективних механізмів підтримки молоді, що переживає фазу професійного вибору.

2.3. Аналіз ризиків конфліктності професійного вибору

Професійне самовизначення є не лише вибором спеціальності чи напряму діяльності, а й складним процесом інтеграції молодої особистості в соціальну структуру суспільства. Цей процес пов'язаний із самопізнанням, рефлексією щодо власних можливостей і бажань, а також із взаємодією з культурними й соціальними нормами, які визначають рамки допустимого та очікуваного. У результаті ситуація професійного вибору часто супроводжується внутрішньою та зовнішньою напругою, що може призводити як до інтраперсональних, так і до соціальних конфліктів.

Особливої ваги набуває конфліктність, зумовлена впливом соціальних стереотипів. Молодь нерідко робить вибір не у відповідності до власних інтересів і здібностей, а в межах норм, що задаються культурними сценаріями, родинними уявленнями та медійними шаблонами. Стереотипи щодо «чоловічих» і «жіночих»

професій, престижності спеціальностей, «правильного» кар'єрного шляху формують звужене поле можливостей. Така звуженість породжує внутрішній когнітивний конфлікт: з одного боку — внутрішнє бажання діяти згідно з індивідуальною мотивацією, з іншого — тиск з боку значущого оточення та суспільних очікувань.

Ці суперечності часто призводять до дезорієнтації та відчуття втрати контролю над власним вибором. Молодь починає сумніватися у правильності навіть тих рішень, які здавалися впевненими. Вибір професії в такому випадку перестає бути актом самореалізації й перетворюється на адаптацію до зовнішніх норм, що викликає емоційне виснаження, невпевненість і фрустрацію.

Одним із найпоширеніших ризиків професійного самовизначення є розрив між індивідуальними інтересами та соціальними очікуваннями. Наприклад, хлопець, зацікавлений у педагогіці, може зіштовхнутися з осудом за вибір «нечоловічої» сфери, а дівчина, яка прагне працювати в інженерії, може відчути опір з боку родини або освітнього середовища (UNFPA, 2021). Такі ситуації спричиняють внутрішній конфлікт, який веде до зниження самооцінки, фрустрації та емоційного вигорання.

Сім'я як первинний агент соціалізації має значний вплив на формування уявлень про «правильний» професійний шлях. Батьки можуть транслювати власні нереалізовані амбіції або прагнення до стабільності, не враховуючи потреб і схильностей дитини. У такому випадку професійне рішення ухвалюється під впливом авторитетної думки, а не на основі внутрішніх мотивацій (UNICEF, 2023). Це підвищує ризик втрати суб'єктності у процесі самовизначення й призводить до невдоволення вибором у майбутньому.

Ще одним поширеним чинником конфліктності є викривлені уявлення про зміст і умови праці. Ідеалізовані образи «успішної» кар'єри, що формуються через медіа та соціальну рекламу, часто суперечать реальним умовам: більшість професій вимагають тривалого навчання, стійкості до ієрархій, високої відповідальності та самодисципліни. Зіткнення з реальними вимогами спричиняє

професійну дезорієнтацію, бажання змінити спеціальність або взагалі вийти з обраної траєкторії.

У соціології подібні ситуації трактуються як рольовий або ідентифікаційний конфлікт — коли соціальні очікування, пов'язані з певною професією, вступають у суперечність із самовідчуттям особистості або її можливостями. За П'єром Бурдьє, це також може бути наслідком дії габітусу — несвідомих структур, які формують уявлення про «доступне» і «доречне» (Bourdieu, 1984). У результаті молода людина може відчувати себе невідповідною обраній ролі, що призводить до вторинної профорієнтації або затяжної фази «зависання», коли жоден варіант не здається прийнятним.

Інституційна складова професійного вибору також відіграє значну роль. Як свідчить аналітика OECD (2021), системи профорієнтації, які не забезпечують гнучкого супроводу молоді після первинного вибору, підвищують ризик помилкового самовизначення. В Україні зміна професійного напрямку часто сприймається як поразка або ознака невдачі, що посилює психологічний тиск. Унаслідок цього студенти залишаються на спеціальностях, які не відповідають їхнім цінностям чи здібностям, аби не втратити соціальну підтримку або не зазнати осуду.

У цьому контексті важливим чинником ризику постає неефективність профорієнтаційної системи. Попри ухвалення у 2013 році Концепції державної системи професійної орієнтації населення, її реалізація залишається фрагментарною (UNICEF, 2023). Молодь часто не має доступу до якісної інформації про професії й освітні можливості, покладаючись на уявлення з соцмереж або родинного оточення (Cedos, 2020). Це призводить до неусвідомленого відтворення стереотипів і закріплення соціальної нерівності (Bourdieu, 1984).

У багатьох країнах Європейського Союзу профорієнтація є інтегрованою частиною навчального процесу. Наприклад, у Німеччині вона починається вже у середній школі та передбачає поєднання консультацій, тестування, стажувань і партнерств із підприємствами. Подібні підходи формують не лише первинний

вибір, а й адаптивність молоді до змін (OECD, 2021). Натомість в Україні навіть сучасні цифрові інструменти на кшталт «Моя кар'єра» чи «Career Hub» поки не компенсують ці прогалини, оскільки охоплюють здебільшого великі міста (UNDP, 2024).

На цьому тлі молоді люди часто не змінюють напрям, навіть зіштовхнувшись із невідповідністю між очікуваннями та реальністю. Відсутність системного підходу до профорієнтації підсилює ризики хибного вибору й знижує адаптивність молоді до змін. Це створює загрозу втрати потенціалу й глибшої соціальної поляризації, коли певні соціальні групи залишаються виключеними з повноцінної професійної реалізації.

Таким чином, соціальні стереотипи та слабка профорієнтаційна підтримка виступають не просто фоном, а безпосередніми чинниками конфліктності у професійному самовизначенні. Вони формують обмежувальне поле, в якому молодь вимушена маневрувати між власним і нав'язаним, між внутрішнім бажанням і зовнішнім «належить». Розуміння цієї конфліктності є ключовим для формування профорієнтаційної політики, орієнтованої не лише на поради щодо спеціальностей, а й на підтримку особистісного вибору у протистоянні соціальному тиску.

Розділ 3. Емпіричне дослідження впливу соціальних стереотипів на конфліктність професійного самовизначення молоді

3.1. Методика, вибірка і проведення дослідження

У межах дипломного дослідження було проведено онлайн-опитування молоді, спрямоване на виявлення впливу соціальних стереотипів на конфліктність процесу професійного самовизначення.

Об'єктом цього дослідження є процес професійного самовизначення молоді.

Предметом дослідження виступає вплив соціальних стереотипів на конфліктність цього процесу.

Мета дослідження — дослідити прояви конфліктності у професійному самовизначенні молоді в контексті поширених соціальних стереотипів.

З огляду на загальний характер дослідження, були сформульовані дві гіпотези:

1. Соціальні стереотипи щодо професій (гендерні, статусні, престижні тощо) є поширеним явищем серед молоді, яка перебуває у процесі професійного самовизначення.

2. Процес професійного самовизначення молоді супроводжується проявами конфліктності, що виявляється як у внутрішніх переживаннях (тривожність, сумніви, страх), так і у зовнішньому тиску (очікування з боку батьків, школи, суспільства).

Передбачається, що окремі елементи соціальних стереотипів можуть бути пов'язані з підвищеною конфліктністю вибору, однак це потребує подальшої поглибленої перевірки й може слугувати основою для наступних емпіричних досліджень у разі підтвердження цієї тенденції.

Завдання дослідження:

1. Визначити рівень поширеності соціальних стереотипів серед молоді.
2. Дослідити прояви конфліктності у процесі професійного самовизначення.
3. Проаналізувати рівень конфліктності цього процесу — як внутрішньої (сумніви, емоційна напруга), так і зовнішньої (тиск з боку батьків, школи, суспільства).
4. Встановити основні джерела соціального тиску на професійний вибір молоді.

5. Оцінити зв'язок між наявністю соціальних стереотипів та переживанням конфліктів у професійному виборі.

6. Сформулювати рекомендації щодо зниження впливу стереотипів на професійне самовизначення

Опитування проводилось у період з 1 по 14 квітня 2025 року за допомогою сервісу Google Forms. Посилання на анкету поширювалося через соціальні мережі із використанням таргетованої реклами, що дозволило охопити саме цільову групу — молодь віком від 16 до 25 років, яка перебуває у стані активного професійного вибору. Географічно опитування було орієнтоване на мешканців Києва та Київської області.

Така форма збору даних була обрана з огляду на обмежені часові ресурси, а також зважаючи на ефективність онлайн-методів у роботі з молодіжною аудиторією, яка є активним користувачем соціальних мереж та цифрових платформ.

Цільовою аудиторією стали старшокласники, студенти коледжів і вищих навчальних закладів. Вибірка була цілеспрямованою, тобто респонденти добиралися не випадково, а за критерієм відповідності заданим віковим і соціальним характеристикам. Загалом було отримано 81 відповідь, однак до фінального аналізу було включено 64 анкети, які відповідали критеріям вибірки (місце проживання — Київ або Київська область). Решта анкет були вилучені як такі, що не відповідали географічному параметру дослідження.

Цей обсяг дозволяє здійснити базовий кількісний аналіз і виявити тенденції, проте варто зауважити, що вибірка не є репрезентативною у загальнонаціональному масштабі. Результати дослідження варто розглядати як попередні, які відображають думки певної групи молоді з конкретного регіону, а не всієї молоді України. Цей аспект обумовлює обмеження щодо узагальнення отриманих висновків, проте не знижує значущості отриманих емпіричних даних у контексті локального соціологічного аналізу.

Анкета складалася з чотирьох тематичних блоків:

- Соціально-демографічний блок (вік, стать, місце проживання, тип навчального закладу);
- Оцінка впливу соціального оточення: які джерела формують уявлення про «правильні» або «престижні» професії (родина, друзі, школа, медіа, соцмережі);
- Вимір рівня конфліктності: наявність внутрішніх переживань (страх, сумніви, тривожність) і зовнішнього тиску при виборі професійної траєкторії;
- Ставлення до соціальних стереотипів: оцінка поширених уявлень щодо "жіночих" або "чоловічих" професій, професій "для розумних", "для заможних", "для невдах" тощо.

У анкеті переважали закриті питання з варіантами відповідей і шкальними оцінками (від 1 до 5), що дозволяло здійснити кількісну обробку результатів. Окремі відкриті питання дозволили респондентам поділитися особистими історіями чи коментарями, що стали джерелом для якісного аналізу.

Обраний формат онлайн-опитування виявився ефективним як з точки зору залучення аудиторії, так і з огляду на швидкість збору даних. Незважаючи на обмеження вибірки, зібраний емпіричний матеріал дозволив виявити типові прояви конфліктності у професійному самовизначенні молоді під впливом соціальних стереотипів, що дало змогу здійснити первинну перевірку гіпотези дослідження.

3.2. Аналіз відповідей: виявлення поширених стереотипів і форм конфліктності

На основі результатів опитування було здійснено кількісний та якісний аналіз відповідей респондентів з метою виявлення ключових тенденцій, пов'язаних із впливом соціальних стереотипів на процес професійного самовизначення.

У цьому підрозділі розглянуто, як молодь сприймає професійну сферу крізь призму суспільних уявлень, які джерела формують ці уявлення, а також які саме прояви внутрішніх і зовнішніх конфліктів супроводжують вибір професії.

Аналіз проводиться відповідно до логіки анкетування та структури гіпотези, що передбачала існування взаємозв'язку між поширеністю стереотипних уявлень і рівнем конфліктності у професійному виборі.

Усього в дослідженні взяли участь 64 респонденти, які входять до цільової вікової категорії від 16 до 25 років. Аналіз показав, що найбільшу частку становлять особи віком 22–23 роки (32,8%), тобто молоді люди, які вже здобувають або завершують вищу освіту.

Другу за чисельністю групу складають респонденти віком 24–25 років (23,4%), що може свідчити про зацікавленість у темі професійного самовизначення навіть на етапі переходу до стабільного професійного життя.

Водночас респонденти віком 16–17 років (15,6%) та 18–19 років (9,4%) репрезентують аудиторію, яка перебуває на початковому етапі професійного вибору — старшокласників і молодших студентів.

Найменша частка припадає на осіб віком 18–19 років, що, ймовірно, пов'язано з меншою доступністю цієї групи для онлайн-опитування або меншою зацікавленістю в участі.

Ваш вік
64 відповіді

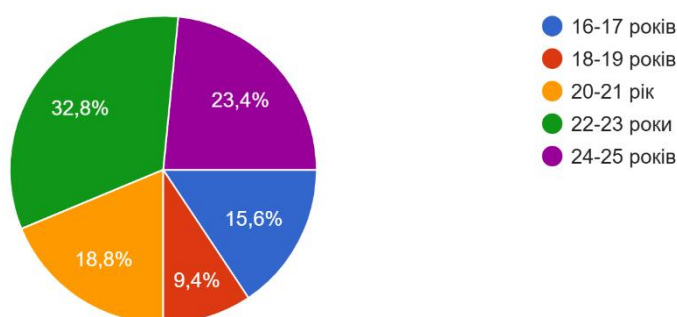


Рис. 3.1. Віковий розподіл респондентів (%)

У дослідженні взяли участь респонденти різної статевої ідентичності. Переважають чоловіки — 53,1%, що може бути зумовлено активністю в онлайн-опитуваннях або актуальністю теми професійного вибору саме для цієї частини вибірки. Жінки становлять 37,5% учасників, що свідчить про загалом збалансоване представлення обох основних гендерних груп у дослідженні.

Цікаво, що 9,4% респондентів обрали варіант "Інше / Важко сказати", що може свідчити як про гендерну варіативність молоді, так і про певну настороженість або бажання зберегти приватність у відповідях.

Таким чином, отримані дані дозволяють вивчати не лише загальні, а й гендерно-специфічні особливості сприйняття соціальних стереотипів та конфліктності у професійному самовизначенні.

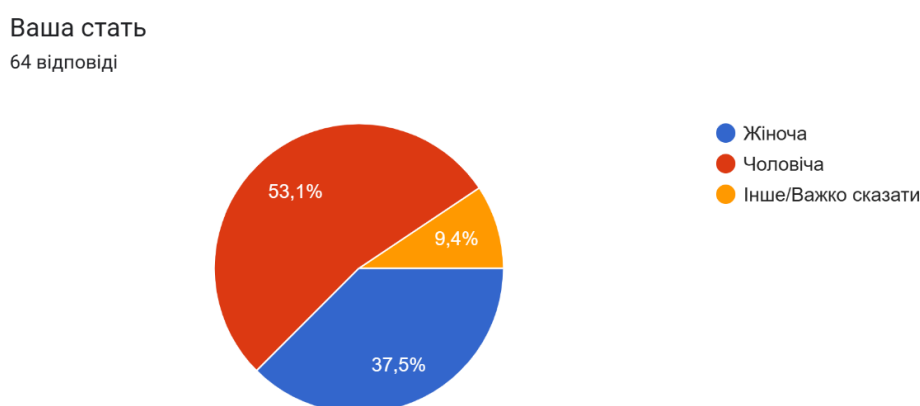


Рис. 3.2. Гендерний розподіл респондентів (%)

Питання про рівень або тип навчального закладу дозволяє краще зрозуміти, на якому етапі професійного самовизначення перебуває молодь, що взяла участь в опитуванні.

Найбільшу частку склали респонденти, які наразі не навчаються — 31,3%. Це може вказувати на завершення навчання або тимчасову паузу, пов'язану з переходом до трудової діяльності, що актуалізує для них потребу в перегляді професійної траєкторії.

На другому місці — студенти коледжів / технікумів (18,8%), які лише формують уявлення про професію, а також учні шкіл (15,6%), що знаходяться в найактивнішій фазі професійного вибору.

Також у вибірці представлені студенти бакалаврату (17,2%) та магістратури (17,2%), які вже частково реалізували попередній професійний вибір, але можуть відчувати його наслідки у вигляді задоволення або розчарування.

Отже, структура респондентів є досить різномірною, що дозволяє прослідкувати прояви стереотипів та конфліктності на різних етапах освітньо-професійного шляху.

Де Ви навчалися або навчаєтесь?
64 відповіді

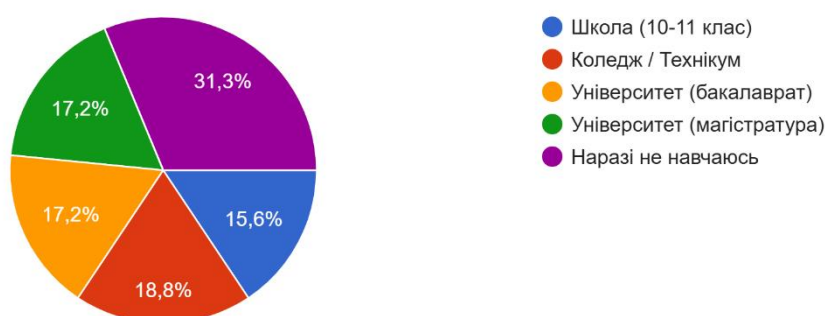


Рис. 3.3. Освітній статус респондентів (%)

Розподіл респондентів за місцем проживання засвідчив збалансованість вибірки щодо географічного критерію, визначеного в дослідженні. 53,1% опитаних мешкають у місті Києві, а 46,9% — у Київській області. Такий пропорційний розподіл дозволяє враховувати особливості професійного самовизначення як для міського населення, так і для мешканців передмість або менших населених пунктів.

Дослідження не передбачає територіального порівняння, однак наявність двох регіональних груп дозволяє за потреби враховувати різні умови доступу до освіти, кар'єрних орієнтацій та джерел формування стереотипів.

Місце проживання:

64 відповіді

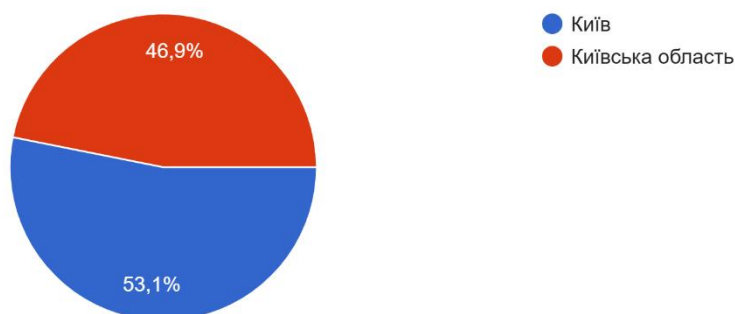


Рис. 3.4. Географічний розподіл респондентів (%)

Відповіді на питання про те, які професії вважаються престижними в сучасному українському суспільстві, дозволяють простежити, які соціальні уявлення найбільш поширені серед молоді. Найбільшу кількість голосів отримали варіанти "Програміст / Айтішник" та "Бізнесмен" — по 36 відповідей (56,3%). Це свідчить про орієнтацію молодого покоління на економічно вигідні, динамічні та гнучкі сфери діяльності.

На другому місці — професія "Блогер / інфлюенсер", яку вважають престижною 30 респондентів (46,9%). Такий результат демонструє вплив соціальних мереж і цифрової культури на формування уявлень про успішність та соціальний статус.

Серед традиційно престижних професій також названо "Військовий" (32,8%), "Юрист" (31,3%), "Інженер" (25%) та "Лікар" (21,9%). Попри те, що ці сфери пов'язані з відповідальністю та високою кваліфікацією, їх оцінка молоддю як престижних нижча, ніж у представників приватного сектору або цифрових професій.

Натомість такі професії, як "Педагог" (14,1%) та "Психолог", "Журналіст", "Економіст", "Політик" були названі значно рідше (поодинокі згадки). В опції "інше" найчастіше зустрічалися відповіді "психолог", а також поодинокі згадки про журналістів, режисерів, акторів, політиків.

Таким чином, результати вказують на значну комерціалізацію уявлень про престижність, де на перший план виходять не суспільно важливі чи стабільні професії, а ті, що асоціюються з високим доходом, гнучким стилем життя та популярністю.



Рис. 3.5. Розподіл відповідей на питання: "Які професії вважаються престижними?" (% до 3 варіантів)

Важливою складовою впливу на професійне самовизначення є джерела, з яких молодь отримує інформацію та уявлення про «правильні» або соціально схвалені професії. За результатами опитування, найбільш поширеним джерелом таких уявлень стали соціальні мережі — їх вказали 30 респондентів (46,9%). Це свідчить про вагомий вплив цифрового середовища, де часто домінують популяризовані образи професій, що асоціюються з успіхом, свободою та високим доходом.

На другому місці — друзі (37,5%), що свідчить про значущість горизонтальних зв'язків і вплив неформального оточення на формування професійних орієнтирів.

Однакову кількість згадок (по 22 відповіді, або 34,4%) отримали такі джерела як батьки / родина та школа / викладачі. Це підтверджує роль

традиційного авторитету старших поколінь і освітніх інституцій у процесі первинної орієнтації.

Менше значення респонденти надали фільмам і телебаченню (31,3%) та профорієнтаційним тестам чи консультаціям (14,1%), що свідчить або про обмежену довіру до цих джерел, або про недостатній рівень їх доступності.

Серед відповідей у категорії "інше" поодинокі зустрілися такі формулювання: "нічого", "саморозвиток" та "не знаю, що таке 'правильні професії'", що демонструє певну критичність до самої ідеї нав'язаних або узагальнених професійних моделей.

Загалом отримані результати підтверджують, що уявлення молоді про професії формуються в умовах перехрестя впливів: цифрової культури, ближнього соціального оточення та традиційних джерел авторитету, що нерідко спричиняє суперечливість і сумніви у виборі.



Рис. 3.6. Джерела уявлень про «правильні» професії (% до 3 варіантів)

Твердження «Деякі професії більше підходять жінкам, а інші — чоловікам» було запропоновано респондентам для оцінки за п'ятибальною шкалою, де 1 означає повну незгоду, а 5 — повну згоду.

Отримані результати виявились рівномірно розподіленими, що свідчить про розбіжності у сприйнятті гендерних професійних стереотипів серед молоді.

Показники розподілу є такими: 20,3% респондентів повністю не згодні з твердженням (1 бал), ще 20,3% — повністю згодні (5 балів), тобто дві полярні групи сформовані майже однаково. Решта відповідей розташована між цими крайнощами: 21,9% обрали 2 бали (скоріше не згодні), 18,8% — 3 бали (нейтральна позиція), і ще 18,8% — 4 бали (швидше погоджуються).

Це свідчить про відсутність єдиної позиції щодо професійної “гендерної придатності”. Близько 40% респондентів демонструють критичне ставлення до гендерної сегрегації в професіях, у той час як майже така ж частка частково або повністю погоджується з нею. Значна кількість нейтральних оцінок (3 бали) може свідчити про невпевненість або соціально обережну позицію, коли респонденти не хочуть давати різко виражену оцінку.

Таким чином, дане твердження виявило помітну напруженість між сучасними уявленнями про гендерну рівність та стереотипними установками, які досі зберігаються в частини молоді.

Деякі професії більше підходять жінкам, а інші — чоловікам
64 відповіді

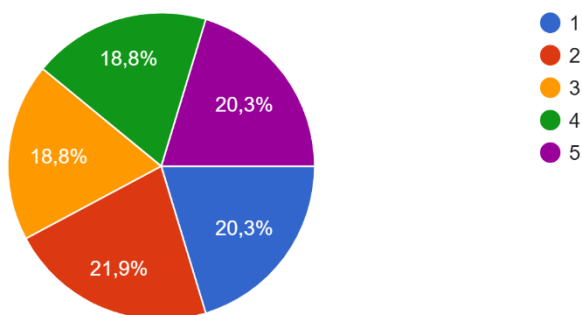


Рис.3.7. Ставлення до твердження: «Деякі професії більше підходять жінкам, а інші — чоловікам» (шкала від 1 до 5)

Твердження «Батьки чи родина повинні впливати на вибір професії» дало змогу оцінити, наскільки молодь вважає допустимим зовнішній вплив родинного кола на процес професійного самовизначення.

Найбільша частка респондентів — 32,8% — повністю не погодилися з цим твердженням (1 бал), що свідчить про прагнення до автономії у прийнятті

життєво важливих рішень. Ще 17,2% обрали оцінку 2, а 21,9% — середній варіант 3, що вказує на часткову або коливну позицію.

Водночас 18,8% оцінили твердження на 4 бали (швидше згодні), а 9,4% — на 5 (повністю згодні). Таким чином, сукупно приблизно 28% опитаних частково або повністю погоджуються з тим, що родина має право брати участь у виборі професії молодою людиною.

Загалом спостерігається тенденція до того, що більшість респондентів або заперечують родинний вплив, або схильні вважати його не визначальним. Це підтверджує зростаючу орієнтацію молоді на самостійний вибір, а також усвідомлення можливого конфлікту між власними інтересами та очікуваннями батьків.

Батьки чи родина повинні впливати на вибір професії
64 відповіді

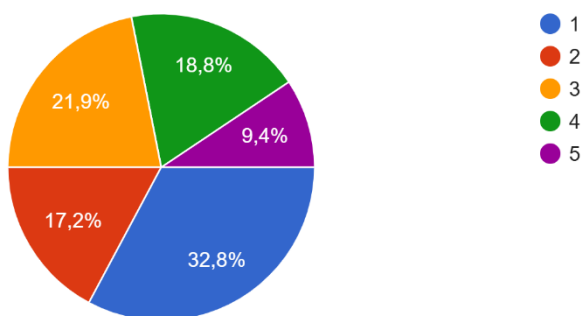


Рис. 3.8. Ставлення до твердження: «Батьки чи родина повинні впливати на вибір професії»
(шкала від 1 до 5)

Твердження «Престиж професії важливіший, ніж інтерес до неї» дало змогу виявити, наскільки для молоді вагомим є суспільне схвалення чи статус професії порівняно з особистою зацікавленістю.

25% респондентів повністю не згодні з твердженням (1 бал), ще 20,3% обрали варіант 2, тобто сукупно 45,3% респондентів заперечують перевагу престижу над особистим інтересом. Це свідчить про критичне ставлення значної частини молоді до зовнішньої оцінки професійної діяльності та орієнтацію на самореалізацію.

Найбільшу частку відповідей (32,8%) склала оцінка 3 — нейтральна або невизначена позиція, що може вказувати на існування внутрішнього конфлікту між бажаним і соціально прийнятним вибором.

12,5% респондентів скоріше згодні (4 бали), а ще 9,4% повністю погоджуються з твердженням (5 балів), тобто орієнтуються на престиж як визначальний критерій.

Таким чином, результати показують, що для більшості респондентів особистий інтерес до професії має перевагу над соціальним престижем, однак третина опитаних вагається, що може бути ознакою впливу суперечливих зовнішніх установок і стереотипів.

Престиж професії важливіший, ніж інтерес до неї
64 відповіді

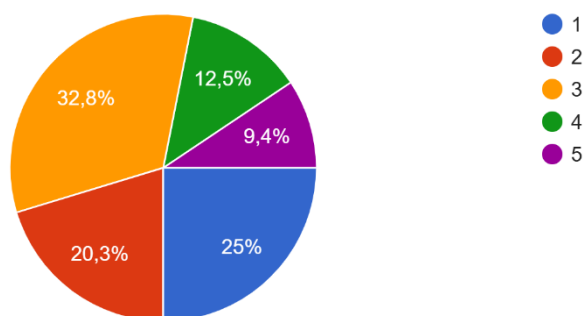


Рис. 3.9. Ставлення до твердження: «Престиж професії важливіший, ніж інтерес до неї» (шкала від 1 до 5)

Твердження «Зарплата — найважливіший критерій вибору професії» показало досить рівномірний розподіл думок респондентів. 25% учасників повністю погодилися з цим твердженням (5 балів), ще стільки ж — 25% — оцінили його на 3 бали, тобто займають нейтральну або невизначену позицію. Також 25% обрали 4 бали (швидше згодні). Водночас 20,3% респондентів дали відповідь 2 бали, а лише 4,7% — 1 бал, що свідчить про мінімальну повну незгоду.

Таким чином, понад половина респондентів частково або повністю погоджується з тим, що заробітна плата є ключовим чинником у виборі професії. Це вказує на домінування матеріального мотиву у професійному самовизначенні молоді, хоча значна частина учасників виявляє також прагнення до балансу між фінансовою стабільністю та іншими факторами.

Зарплата — найважливіший критерій вибору професії
64 відповіді

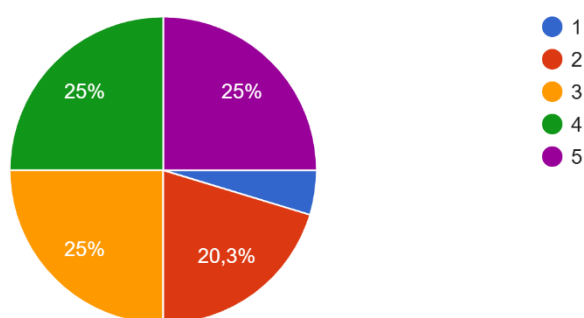


Рис. 3.10. Ставлення до твердження: «Зарплата — найважливіший критерій вибору професії» (шкала від 1 до 5)

Наступне твердження — «Вибираючи не "модну" професію, можна стати об'єктом критики» — дозволяє оцінити сприйняття соціального тиску та страху перед оцінюванням з боку оточення.

Більшість респондентів обрали середні значення: 32,8% — 3 бали (нейтральна відповідь), 28,1% — 5 балів (повна згода), 15,6% — 2 бали, а 12,5% — 4 бали. Лише 10,9% повністю не погодилися з твердженням (1 бал).

Це свідчить про те, що значна частина молоді відчуває або передбачає можливу критику чи осуд у разі вибору нетипової або "непрестижної" професії. Така ситуація підтверджує наявність у суспільстві соціального тиску та стереотипів, що обмежують свободу професійного вибору.

Вибираючи не «модну» професію, можна стати об'єктом критики
64 відповіді

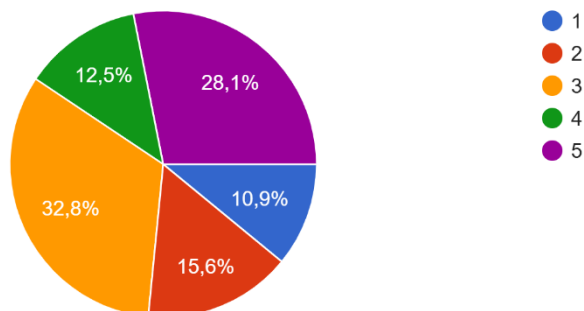


Рис. 3.11. Ставлення до твердження: «Вибираючи не "модну" професію, можна стати об'єктом критики» (шкала від 1 до 5)

Питання «Чи стикались ви з внутрішніми сумнівами або емоційними труднощами при виборі професії?» дозволило виявити суб'єктивне переживання респондентами власного професійного вибору.

Найбільша частка респондентів — 43,8% — відповіли «частково», що свідчить про наявність певного рівня внутрішнього напруження, однак не критичного. Це може означати, що для багатьох процес професійного самовизначення не був однозначним, але й не викликав сильного дистресу.

32,8% респондентів прямо вказали, що стикалися з емоційними труднощами або сумнівами, що підтверджує актуальність проблеми внутрішнього конфлікту при виборі професійного шляху.

23,4% респондентів зазначили, що не стикалися з такими труднощами. Це може бути як свідченням впевненого вибору, так і можливої недооцінки впливу зовнішніх чинників або недостатньої рефлексії.

Загалом, дані свідчать про те, що понад три чверті молоді у тій чи іншій формі переживали внутрішні коливання чи напругу при прийнятті професійного рішення, що підтверджує актуальність гіпотези про зв'язок між стереотипами та конфліктністю самовизначення.

Чи стикались ви з внутрішніми сумнівами або емоційними труднощами при виборі професії?
64 відповіді

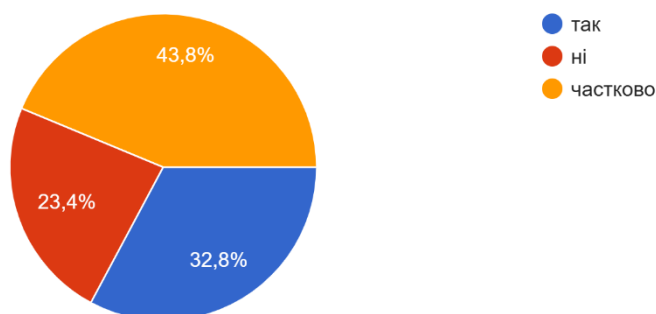


Рис. 3.12. Наявність внутрішніх сумнівів або емоційних труднощів при виборі професії

Питання «Які саме почуття вам знайомі під час вибору професії?» дозволило виявити емоційні компоненти професійного самовизначення та вказати на характер внутрішньої конфліктності, яку переживає молодь у цей період.

Найбільш поширеним почуттям виявилось відчуття тиску — його зазначили 28 респондентів (43,8%). Це може свідчити про вплив зовнішнього середовища (родина, викладачі, суспільні очікування), що змушує молодь сумніватися у власному виборі.

На другому місці — страх помилитися (42,2%) та тривожність (40,6%). Обидва ці показники вказують на високий рівень внутрішнього психологічного напруження, пов'язаного з відповідальністю та незворотністю професійного вибору.

Невпевненість (28,1%) та невизначеність (26,6%) також виявилися досить поширеними емоціями, що підкреслює складність орієнтації у професійному середовищі та нестачу чітких орієнтирів для багатьох молодих людей.

Водночас 14 респондентів (21,9%) вказали, що не мали жодних подібних почуттів, що свідчить або про високу впевненість у власному виборі, або про відсутність глибокої рефлексії в момент ухвалення рішення.

Загалом отримані результати підтверджують висновок про значну емоційну напругу, що супроводжує процес професійного самовизначення, а також про

вплив зовнішнього тиску як однієї з ключових причин внутрішнього чи зовнішнього конфлікту.

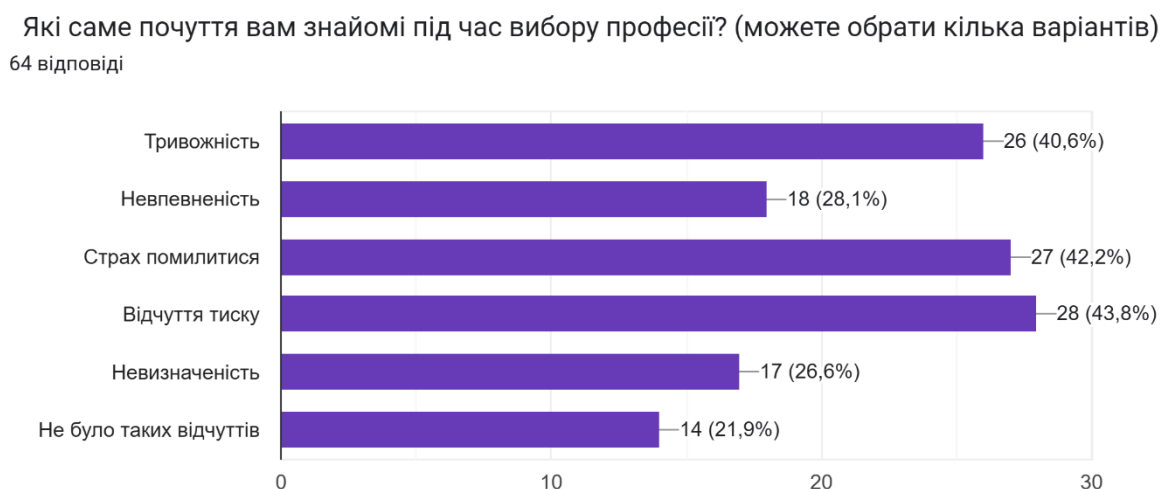


Рис. 3.13. Почуття, що супроводжували процес вибору професії (можна обрати кілька варіантів)
Питання «Чи відчували ви тиск при виборі професії з боку...» дало змогу виявити конкретні соціальні джерела, що можуть впливати на професійне самовизначення молоді.

Найчастіше респонденти вказували на тиск з боку батьків — 26 осіб (40,6%). Це свідчить про те, що родина залишається ключовим фактором впливу, який може як підтримувати, так і обмежувати вибір. Значну частку також становить тиск з боку вчителів і викладачів (31,3%), що вказує на вплив освітнього середовища та можливої орієнтації учнів на думку авторитетних дорослих.

Приблизно чверть респондентів вказали на тиск з боку друзів (23,4%) та соціальних мереж (21,9%). Це демонструє, що неформальне оточення, зокрема цифрове, також формує очікування щодо «правильності» вибору.

Цікаво, що 15 осіб (23,4%) згадали про вплив суспільної думки загалом, що може бути проявом ширших стереотипних уявлень про престиж або «модність» професії, поширених у медіа, рекламі, суспільному дискурсі.

Водночас 17 респондентів (26,6%) вказали, що не відчували жодного тиску, що може свідчити про їхню самостійність у прийнятті рішень або про менш виражену чутливість до зовнішніх очікувань.

Загалом більшість опитаних так чи інакше вказали на наявність зовнішнього тиску, що є ще одним свідченням конфліктного характеру процесу професійного самовизначення у молодіжному середовищі.

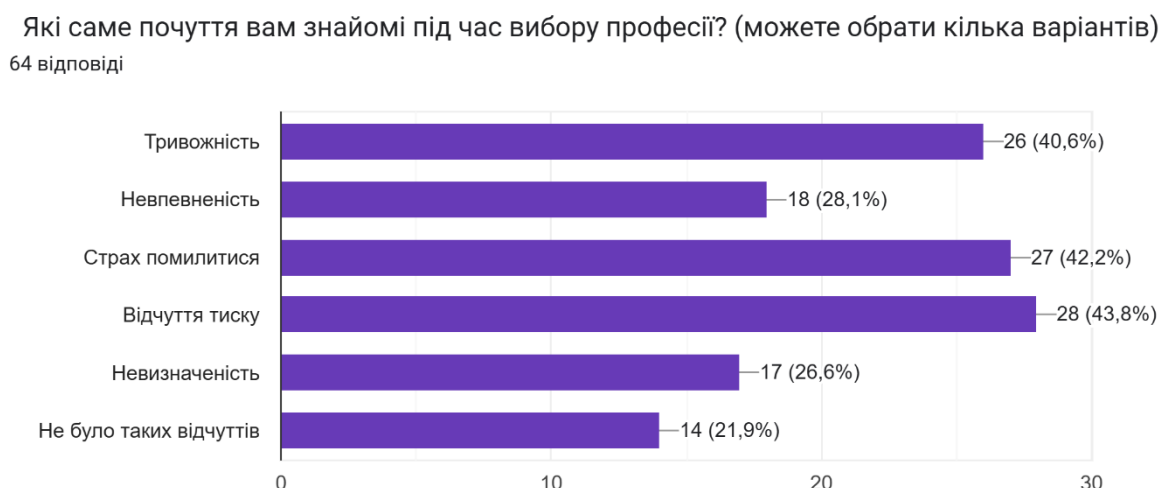


Рис. 3.14. Джерела тиску при виборі професії (можна обрати кілька варіантів)

Питання «Чи змінювали ви свої плани або бажання щодо професії через реакцію інших людей?» дозволяє виявити, наскільки думка оточення вплинула на фактичні рішення молоді щодо свого професійного шляху.

Найбільшу частку відповідей склали варіанти «частково» (37,5%) та «так, суттєво» (26,6%), що означає, що майже дві третини респондентів у тій чи іншій формі піддавались впливу оточення. Це підтверджує високий рівень чутливості молоді до соціального тиску та очікувань, навіть якщо вони не завжди усвідомлюються як обмежувальні.

17,2% респондентів відповіли, що не змінювали своїх планів, а ще 18,8% зазначили, що «поки не визначились», що вказує на актуальність теми професійного самовизначення навіть на момент проведення опитування.

Отримані результати демонструють, що зовнішній вплив має не лише емоційний характер, а й здатен змінювати реальні життєві рішення, що є прямим підтвердженням гіпотези про наявність конфліктності, зумовленої стереотипами та тиском.

Чи змінювали ви свої плани або бажання щодо професії через реакцію інших людей?
64 відповіді

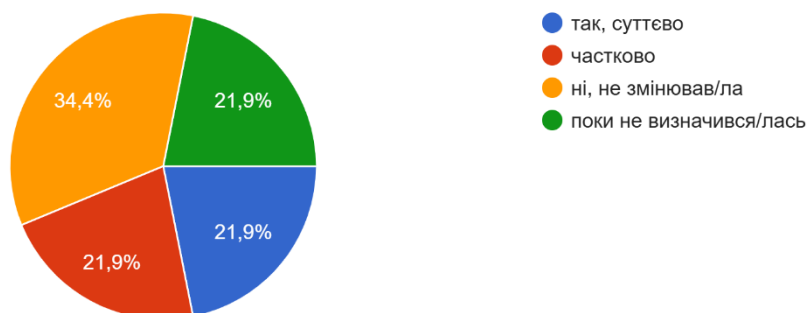


Рис. 3.15. Чи змінювалися плани через реакцію інших людей

Питання «Наскільки складним для вас був або є процес вибору майбутньої професії?» пропонувалося респондентам у вигляді п'ятибальної шкали, де 1 означає «дуже легко», а 5 — «дуже складно».

Отримані відповіді показали наявність різних рівнів складності, з переважанням середніх та високих значень. Значна частка респондентів обрали оцінки 4 і 5, що свідчить про відчутну суб'єктивну складність процесу професійного вибору. Це може бути пов'язано з поєднанням внутрішніх сумнівів, зовнішнього тиску та недостатньої обізнаності щодо професійних можливостей.

Наявність оцінок 1 і 2 була менш поширеною, що підтверджує загальну тенденцію до переживання вибору як непростого та емоційно навантаженого процесу.

Таким чином, навіть без прямих зовнішніх конфліктів, сам процес професійного самовизначення часто сприймається молоддю як складний і невизначений.

Наскільки складним для вас був/є процес вибору майбутньої професії? (шкала від 1 – дуже легко до 5 – дуже складно)

64 відповіді

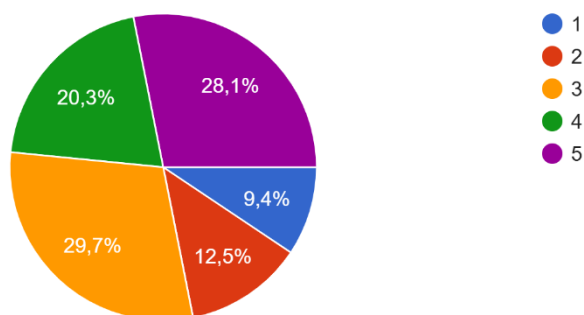


Рис. 3.16. Суб'єктивна оцінка складності вибору професії (шкала від 1 до 5)

Аналіз відкритих відповідей на питання «Що для вас особисто стало найбільш складним або болісним у виборі майбутньої професії?» показав, що більшість респондентів переживали значні внутрішні та зовнішні труднощі, пов'язані з цим процесом.

Найчастішим викликом стала невизначеність у власних інтересах та страх зробити помилку. Один з респондентів зазначив: «Я нічого не хотів і нічого не цікавило, обрав професію наосліп, аби просто кудись вступити». Інший писав: «Було багато думок навколо і вони мене збили», або «Я боюсь зробити помилку, тому постійно відкладаю. Я не знаю, чого хочу, а всі тиснуть».

Часто зустрічалася невпевненість через зовнішній тиск — від родини, вчителів або соціального середовища. Наприклад:
 «Хотіла вступати на дизайнера, але батьки сказали, що це “не серйозна” професія і відмовились платити»,
 «Класна керівниця сказала: для хлопців з твоїми оцінками це дивно... Тому я вже невпевнений»,
 «Усі кажуть: ти ж відмінниця — маєш вступити в щось серйозне. Це лякає».

Деякі респонденти вказали на усвідомлену зміну напрямку вже під час або після навчання:

«Я пішов вчитись на юриста, бо це “популярно”, але не хотів ним бути. Після

трьох років зрозумів, що хочу працювати в ІТ»,
«Я обрала юриспруденцію, бо це престижно. Але пізніше зрозуміла, що не маю до цього жодної прихильності. На магістратуру вступила, бо змусили батьки».

Окремі відповіді свідчили про економічні та соціальні бар'єри:
«Не потрапила на державне, не змогла навчатись через нестачу коштів»,
«Маленька зарплата»,
«Було важко сказати всім, що я кидаю навчання, бо хочу працювати руками. Всі чекали, що я буду “інтелігентом”, а я пішов на будівництво».

Водночас деякі респонденти відповіли лаконічно: «Нічого», «Впевненість у виборі», що є винятком на тлі загальної емоційної напруги, яка простежується у більшості відповідей.

Загалом, відкриті відповіді підтверджують, що професійне самовизначення для більшості молодих людей є складним, часто болісним процесом, у якому переплітаються власні сумніви, соціальні стереотипи, фінансові обмеження та тиск з боку близького оточення.

3.3. Інтерпретація результатів та рекомендації щодо подолання впливу стереотипів

У попередньому підрозділі було здійснено кількісний і якісний аналіз відповідей 64 респондентів віком від 16 до 25 років, які мешкають у Києві та Київській області. Зібрані дані дозволили виявити поширені уявлення про престижність професій, основні джерела формування таких уявлень, рівень емоційної напруги під час професійного самовизначення, а також конкретні прояви внутрішніх і зовнішніх конфліктів.

Результати показали, що соціальні стереотипи відіграють помітну роль у сприйнятті професій молоддю. Передусім це проявляється у високому значенні таких критеріїв, як «престижність» і «заробітна плата», що стали ключовими у

виборі професії для більшості респондентів. Найбільш популярними в уявленнях молоді про престиж були професії, пов'язані з бізнесом, ІТ та соціальними мережами — програмісти, підприємці, блогери. Менш престижними вважаються гуманітарні та соціальні професії, зокрема педагог, психолог, перекладач, навіть якщо вони відповідають інтересам респондента.

Щодо гендерних стереотипів, у відповідях на шкальні питання простежується наявність обмежених уявлень про «жіночі» та «чоловічі» професії: близько 40% респондентів погодились або частково погодились із твердженням, що певні професії більше підходять представникам конкретної статі. Водночас у відкритих відповідях тема гендеру майже не піднімалася, що може свідчити про неусвідомленість цього фактору або про його сприйняття як соціально чутливого.

Переважна частина респондентів також визнала, що процес професійного вибору супроводжувався емоційною складністю: страхом помилитися, тривожністю, невизначеністю та тиском з боку батьків, викладачів чи суспільної думки. Частина учасників прямо вказала, що змінили свою професійну орієнтацію або план через реакцію з боку оточення. Це підтверджує гіпотезу дослідження: чим сильніші соціальні стереотипи та очікування, тим виразніше проявляються внутрішні та зовнішні конфлікти у професійному самовизначенні молоді.

Завершальне відкрите питання анкети — «Як ви думаєте, що допомогло б зменшити конфліктність або тиск під час професійного самовизначення молоді?» — дозволило респондентам не лише окреслити основні проблеми, а й сформулювати можливі шляхи їх вирішення з позиції власного досвіду.

Найчастіше молоді люди наголошували на необхідності змінити суспільне ставлення до вибору професії як до остаточного та незмінного рішення. У відповідях неодноразово з'являлась думка про те, що змінювати професійний шлях — це нормально, і що молодь має право на помилку: «Було б менше напруги, якби в суспільстві більше дозволялось би передумати, перевчитись — без осуду», «Менше романтизації “успішного вибору з першого разу” — бо з

досвіду мого і оточуючих це міф». Водночас респонденти вказували на те, що «не мати диплому — це нормально», і що «не обов'язково обирати раз і назавжди».

Багато відповідей стосувалися відсутності якісної профорієнтації: молоді бракує реалістичної інформації про професії, умов праці, перспективи, реального досвіду. Такі формулювання, як «Було б найс, якби хтось реально пояснював, що на тебе чекає в реальності», «Було б класно, якби можна було хоча б на тиждень побути “в професії”», «Можливість стажування в компаніях» свідчать про потребу в практичній, а не лише теоретичній підтримці.

Частина відповідей стосується батьківського впливу та браку підтримки. Молодь вказує: «Щоб відчепились від дітей — їм з цим вибором потім жити», «Якби батьки більше слухали, а не радили», «Курси для батьків вступників, щоб не порівнювали нас з “дітьми подруги”». У цих словах відчувається не лише тиск, а й прагнення до більш зрілої, партнерської взаємодії з дорослими.

Окремі респонденти підкреслювали потребу у психологічній та емоційній підтримці: «Більше розмов з психологами або консультантами», «Щоб не сварилися, коли ми вагаємось», «Впевненість у собі не виникає просто так». Це свідчить про те, що сам процес професійного вибору є не лише раціональним, а й емоційно напруженим, і вимагає супроводу.

Звучали також відповіді, що стосуються соціальної справедливості та стабільності: «Стабільності професії», «Справедлива оцінка заробітної плати», «Грамотні викладачі», «Щоб не нав'язували вищу освіту так сильно».

Усі ці думки вказують на те, що професійне самовизначення — це не лише вибір спеціальності, а складний соціально-психологічний процес, який залежить не тільки від особистої мотивації, а й від суспільних очікувань, економічних умов, системи освіти та сімейного виховання.

На основі зібраних емпіричних даних можна сформулювати низку рекомендацій, спрямованих на зменшення конфліктності професійного самовизначення молоді та подолання впливу соціальних стереотипів.

По-перше, доцільним є впровадження більш гнучкого підходу до профорієнтаційної роботи в освітніх закладах, з акцентом на практичну

обізнаність. Молодь потребує не абстрактних лекцій про професії, а реального досвіду: пробних стажувань, профорієнтаційних днів, візитів на підприємства, тіньового супроводу фахівців. Такий підхід дозволяє зробити вибір більш усвідомленим і зменшує кількість випадкових або нав'язаних рішень.

По-друге, важливо змінювати загальне суспільне ставлення до вибору професії як до «разового» рішення. Необхідно утверджувати ідею, що змінювати професійний шлях — це природно, що право на помилку і переосмислення не має стигматизуватись. Варто також зменшити тиск на молодь щодо обов'язкового вступу до вищих навчальних закладів, визнаючи альтернативні форми освіти, перекваліфікації чи підприємницької діяльності як рівнозначні життєві стратегії.

По-третє, слід посилити психологічну підтримку в закладах освіти. Як свідчать відповіді респондентів, багато з них відчують тривожність, страх і розгубленість, не маючи при цьому можливості звернутися по допомогу. Наявність кваліфікованих психологів або консультантів з кар'єри, які б супроводжували учнів на етапі вибору, могла б значно знизити рівень внутрішньої конфліктності.

Окремо варто звернути увагу на важливість роботи з батьками. Значна частина тиску, описаного в анкетах, йде саме від родинного оточення. Запровадження інформаційних зустрічей, лекцій чи навіть коротких тренінгів для батьків, які допоможуть їм краще зрозуміти свою роль у підтримці, а не тиску на дитину, могло б суттєво змінити атмосферу прийняття професійного рішення.

Актуальність теми зумовлена зростаючою роллю професійного самовизначення в умовах динамічних змін на ринку праці, технологічних трансформацій і соціальних викликів, зокрема міграційних процесів та воєнних подій в Україні. Усвідомлення ролі стереотипів у формуванні конфліктності професійного вибору є важливим для розробки ефективних профорієнтаційних програм, які сприятимуть розвитку свідомого, вільного від соціальних упереджень професійного самовизначення молоді.

Практичне значення роботи полягає в можливості використання її результатів для удосконалення профорієнтаційних програм, формування

рекомендацій для освітніх установ, служб зайнятості, молодіжних організацій щодо подолання обмежувального впливу стереотипів. Запропоновані підходи можуть бути адаптовані під різні цільові аудиторії та впроваджені як на рівні шкільної освіти, так і в програмах кар'єрного консультування для студентської молоді.

ВИСНОВКИ

У межах дипломної роботи було проведено комплексне дослідження впливу соціальних стереотипів на конфліктність процесу професійного самовизначення молоді. Робота поєднала теоретичне опрацювання ключових понять, аналіз сучасного соціального контексту та результати власного емпіричного дослідження.

У першому розділі було розкрито поняття соціальних стереотипів у соціології, їхні види, функції та механізми впливу. Показано, що стереотипи виступають не лише засобом когнітивного спрощення, а й інструментом соціального контролю, який обмежує уявний горизонт професійних можливостей молоді. Проаналізовано, як соціальні уявлення формують кар'єрні очікування, зумовлюючи сприйняття певних професій як «престижних», «гендерно відповідних» або навпаки — як «непідходящих». Розглянуто також теоретичні підходи до дослідження впливу стереотипів, зокрема концепції когнітивного дисонансу, рольових конфліктів та габітусу.

Другий розділ присвячено аналізу стану професійного самовизначення молоді в Україні. Зазначено, що в умовах воєнного стану, економічної нестабільності та руйнування інфраструктури зросла складність ухвалення професійних рішень. Молодь дедалі частіше змушена орієнтуватися не на власні прагнення, а на обставини. Вивчено прояви конфліктності — як внутрішньої

(емоційна напруга, сумніви, тривожність), так і зовнішньої (тиск батьків, суспільства). Особливу увагу приділено ризикам, які спричиняє відсутність ефективної системи профорієнтації, що поглиблює нерівність доступу до професійної реалізації. Встановлено, що стереотипи часто є джерелом конфлікту між особистим вибором та соціальними очікуваннями.

У третьому розділі представлено результати емпіричного дослідження, що дало змогу виявити основні типи поширених стереотипів і типові форми конфліктності у професійному самовизначенні молоді. Онлайн-опитування засвідчило значну роль соціального оточення — зокрема родини та медіа — у формуванні професійних уявлень. Водночас зафіксовано високу частку респондентів, які повідомляють про сумніви у правильності вибору, відчуття зовнішнього тиску та емоційне виснаження, пов'язане з професійним самовизначенням. Хоча дослідження не передбачало прямого кількісного порівняння відповідей щодо стереотипів і конфліктності в кожному окремому випадку, отримані дані підтверджують потенційний взаємозв'язок між цими явищами. Гіпотеза, покладена в основу дослідження, частково знайшла підтвердження і може бути базою для подальших розробок.

На основі результатів сформульовано практичні рекомендації для освітніх установ, профорієнтаційних центрів і батьків. Йдеться про необхідність впровадження психологічного супроводу, розвитку критичного мислення, протидії гендерним і статусним упередженням у сфері праці. Популяризація гнучкого підходу до професійної траєкторії — з визнанням права на зміну вибору — є важливим кроком до зменшення конфліктності в цьому процесі.

Наукова новизна полягає у конкретизації типів конфліктів, що виникають під впливом соціальних стереотипів, та у виявленні зв'язку між зовнішнім тиском і внутрішніми бар'єрами вибору. Практичне значення дослідження полягає у формуванні рекомендацій, які можуть бути використані в освітніх установах, профорієнтаційних службах, молодіжних програмах. Йдеться про необхідність впровадження психологічної підтримки, формування критичного мислення щодо

стереотипів, зменшення тиску на молодь з боку дорослого оточення та популяризацію ідеї, що змінювати професію — це нормально.

Таким чином, у дипломній роботі реалізовано поставлені дослідницькі завдання, мету, розкрито предмет і об'єкт дослідження, обґрунтовано методологічну основу, проведено аналіз теоретичних джерел, сучасної ситуації в Україні, а також зібрано й інтерпретовано емпіричний матеріал. Робота закладає підґрунтя для подальших досліджень у сфері соціології професійного вибору та розробки ефективних інструментів підтримки молоді в умовах соціальної турбулентності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Блинова, О. Є. (2014). Соціальні стереотипи як прояв соціального мислення. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 11(9), 107–118.
- Пономарьова, Н. О. (2018). Дослідження проблеми професійної орієнтації школярів на IT-спеціальності в Україні в соціальному контексті. *ScienceRise: Pedagogical Education*, (2(22)), 4–8.
<https://doi.org/10.15587/2519-4984.2018.126184>
- Пономарьова, Н. О. (2020). Етапи становлення системи професійної орієнтації в Україні в аспектно-історичній ретроспективі. *Новий колегіум*, 1(99), 73–85.
- Саппа, Г.-М. М. (2012). Професійне самовизначення учнівської молоді як процес: емпіричний аналіз. *Український соціум*, (2(41)), 41–50.
- UNDP. (2024). *Вплив війни на молодь в Україні*. United Nations Development Programme Ukraine. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-12/undp-impact-of-war-on-youth-in-ukraine_0.pdf
- UNFPA. (2021). *UNFPA запускає кампанію #CVIDOMI ОБИРАТИ*. United Nations Population Fund Ukraine. <https://ukraine.unfpa.org/uk/news/unfpa-запускає-кампанію-cvidomi-обирати>
- UNICEF. (2023). *Краще майбутнє: економічне обґрунтування для інвестування в молодь в Україні*.
https://www.unicef.org/ukraine/en/media/48821/file/Youth%20Investment%20Case_Brief_UA.pdf.pdf
- U-Report. (2023). *Потреби молоді у профорієнтації*. UNICEF Ukraine.
<https://ukraine.ureport.in/story/1919/>
- Cedos. (2020). *Як в Україні обирають вищу освіту: результати дослідження і дискусія*. <https://cedos.org.ua/events/yak-v-ukraini-obyraiut-vyshchu-osvitu-rezultaty-doslidzhennia-i-dyskusiia/>

- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford: Stanford University Press.
- Gati, I., Levin, N., & Landman-Tal, S. (2023). Career indecision, depressive symptoms, self-efficacy and negative affect. *Australian Journal of Career Development*, 32(1), 3–12.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Krumboltz, J. D., & Mitchell, L. K. (1990). Social learning approach to career decision making: Krumboltz's theory. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 145–196). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lippmann, W. (1922). *Public opinion*. New York: Harcourt, Brace and Company.
- Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure*. New York: Free Press.
- OECD. (2021). *Career readiness: How schools can better prepare young people for working life in the era of COVID-19*. OECD Publishing.
<https://www.oecd.org/education/career-readiness-6e4cc621-en.htm>
- Ramaci, T., Pellerone, M., Ledda, C., Presti, G., & Squatrito, V. (2017). Gender stereotypes in occupational choice: A cross-sectional study on a group of Italian adolescents. *Psychology Research and Behavior Management*, 10, 109–117.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.

АНКЕТА

«Вплив соціальних стереотипів на конфліктність професійного самовизначення молоді»

Доброго дня !

Запрошуємо Вас взяти участь в анонімному соціологічному опитуванні, яке проводиться в межах дослідження на тему впливу соціальних стереотипів на професійне самовизначення молоді.

Опитування не займе багато часу. Ваші відповіді є важливими для аналізу сучасних тенденцій та можуть сприяти покращенню профорієнтаційної підтримки молоді в Україні. Дані будуть використані виключно у наукових цілях.

Щиро дякуємо за участь!

1. Ваш вік

- 16-17 років
- 18-19 років
- 20-21 рік
- 22-23 роки
- 24-25 років

2. Ваша стать

- Жіноча
- Чоловіча
- Інше/Важко сказати

3. Де Ви навчались або навчаєтесь?

- Школа (10-11 клас)
- Коледж / Технікум
- Університет (бакалаврат)

- Університет (магістратура)
- Наразі не навчаюсь

4. Місце проживання:

- Київ
 - Київська область
 - Інше: _____
-

5. Як ви вважаєте, які з професій у суспільстві вважаються престижними?
(оберіть до 3 варіантів)

- Лікар
- Юрист
- Програміст / Айтишник
- Бізнесмен
- Інженер
- Військовий
- Блогер / інфлюенсер
- Педагог
- Інше: _____

6. Звідки ви найчастіше отримуєте уявлення про «правильні» професії?
(оберіть до 3 варіантів)

- Батьки / Родина
 - Школа / Викладачі
 - Соціальні мережі
 - Фільми / Телебачення
 - Друзі
 - Профорієнтаційні тести / Поради
 - Інше: _____
-

Оцініть своє ставлення до наведених тверджень

(1 — повністю не згоден, 5 — повністю згоден)

7. Деякі професії більше підходять жінкам, а інші — чоловікам

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8. Батьки чи родина повинні впливати на вибір професії

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

9. Престиж професії важливіший, ніж інтерес до неї

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

10. Зарплата — найважливіший критерій вибору професії

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

11. Вибираючи не «модну» професію, можна стати об'єктом критики

- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
-

12. Чи стикались ви з внутрішніми сумнівами або емоційними труднощами при виборі професії?

- Так
- Ні
- Частково

13. Які саме почуття вам знайомі під час вибору професії?

(можете обрати кілька варіантів)

- Тривожність
- Невпевненість
- Страх помилитися
- Відчуття тиску
- Невизначеність
- Не було таких відчуттів

14. Чи відчували ви тиск при виборі професії з боку:

(можна обрати кілька варіантів)

- Батьків
- Вчителів/викладачів
- Друзів
- Соціальних мереж

- Суспільної думки
- Тиску не було

15. Чи змінювали ви свої плани або бажання щодо професії через реакцію інших людей?

- так, суттєво
- частково
- ні, не змінював/ла
- поки не визначився/лась

16. Наскільки складним для вас був/є процес вибору майбутньої професії?
(шкала від 1 — дуже легко до 5 — дуже складно)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

17. Що для вас особисто стало найбільш складним або болісним у виборі майбутньої професії? _____

18. Як ви думаєте, що допомогло б зменшити конфліктність або тиск під час професійного самовизначення молоді? _____

Дякуємо за участь!