



Академія рекреаційних технологій і права
Дунайський інститут Національного університету
«Одеська морська академія»
Центр українсько-європейського наукового співробітництва

Всеукраїнське науково-педагогічне
підвищення кваліфікації

**ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У ФОРМУВАННІ
ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
У СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ:
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ КУРС**

1 червня – 12 липня 2026 року



Львів – Торунь
Liha-Pres
2026

Організаційний комітет:

Філіпович Мирослава Богданівна – кандидатка історичних наук, доцентка, Почесна професорка Балтійського науково-дослідного інституту проблем трансформації економічної сфери (м. Рига, Латвійська Республіка), доцентка кафедри документознавства та інформаційної діяльності Академії рекреаційних технологій і права;

Рябушенко Наталія Пилипівна – радниця на громадських засадах в.о. голови Волинської ОВА з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, членкиня правління Благодійної організації «Платформа Співробітництва – центр громадського та соціального розвитку», національна експертка з гендерної політики;

Смирнова Ірина Михайлівна – докторка педагогічних наук, професорка, Відмінник освіти України, заступниця директора з науково-педагогічної роботи Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія».

Г 34 **Гендерні аспекти у формуванні професійних компетентностей у системі вищої освіти: міждисциплінарний курс : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 1 червня – 12 липня 2026 року. – Львів – Торунь : Liha-Pres, 2026. – 160 с.**

ISBN 978-966-397-643-3

У збірнику представлено матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації «Гендерні аспекти у формуванні професійних компетентностей у системі вищої освіти: міждисциплінарний курс» (1 червня – 12 липня 2026 року).

УДК 378.091.12:305(062.552)

© Академія рекреаційних технологій і права, 2026
© Дунайський інститут Національного університету
«Одеська морська академія», 2026

© Центр українсько-європейського
наукового співробітництва, 2026

ISBN 978-966-397-643-3

© Українсько-польське наукове видавництво
«Liha-Pres», 2026

ЗМІСТ

Напрями запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству Айдинян А. В.	7
Щодо правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок у сфері правничої освіти Бабасва О. В.	10
Імплементація аналізу судових кейсів у методику викладання юридичних навчальних дисциплін Боброва Ю. Ю.	13
Гендерні аспекти в нотаріаті Бондарєва М. В.	15
Особливості забезпечення гендерної рівності у галузі освіти Голубовська О. В.	18
Gender aspects of professional competency formation in public health law education: the one health perspective Hotsuliak S. L.	21
Гендерний вимір формування правничих компетентностей внутрішньо переміщених студентів Грекул-Ковалик Т. А.	25
Гендерна рівність у системі вищої освіти: сучасні виклики в Україні Гривнак Б. Л.	29
Гендерно чутливе освітнє середовище як чинник адаптації закладів вищої освіти до трансформації соціальних ролей студентської молоді Дорошина Л. Ф.	32
Гендерні аспекти розвитку емоційного інтелекту у професійній підготовці морських спеціалістів Єфтені Н. М.	35
Деякі питання правового забезпечення гендерної рівності в оплаті праці Занфірова Т. А.	37
Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності в освітньому середовищі України Зубарева А. Є.	42

Міждисциплінарний підхід до формування гендерно-чутливих професійних компетентностей у підготовці лікарів-дерматовенерологів Ковтун Л. О.	46
Принципи гендерної рівності та недискримінації в корпоративному управлінні Кологойда О. В.	49
Політика міжнародної морської організації щодо гендерної рівності в морській освіті Костира О. В.	54
Жіноча освіта як маркер емансипації: досвід художньої літератури Крупка М. А.	58
Етика турботи як ресурс жіночого лідерства і громадянської агентності у романі Тамари Горіха Зерня «Доця» Курилова Ю. Р.	62
Гендерна компетентність як складова професійної підготовки майбутніх юристів Легких К. В.	66
Реалізація принципів гендерної рівності в сучасних умовах в Україні Липовська Н. А.	72
Anticipatory state strategies as a tool for managing social tension Likarchuk D. S.	75
Гендерні аспекти професійної підготовки майбутніх фахівців морської галузі Ліпшиць Л. В.	79
Гендерна культура як складова професійної компетентності фахівця Мариківська Г. А.	82
Зовнішня освітня міграція української молоді: гендерний вимір Мачуліна І. І.	86
Висвітлення гендерних аспектів та формування гендерно збалансованих компетентностей при викладанні дисципліни «Жіночий рух в Україні та діаспорі в контексті державної політики» на історичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка Мороз І. М.	90
Мегатренди світового розвитку: гендерний аспект Набока С. В.	94
Міжнародно-правове регулювання гендерної рівності в освіті Невара Л. М.	97

Конституційно-правовий та інституційний виміри реалізації гендерного підходу у громадянській освіті	
Нітченко А. Г.	101
Гендерний вимір розвитку soft skills та професійно-комунікативних компетентностей здобувачів економічної освіти	
Огаренко Т. А.	105
Образ княгині Ольги на перехресті культурних традицій: спроба гендерного аналізу	
Павленко І. Я.	108
Методичні аспекти підготовки майбутніх учителів початкових класів до подолання гендерних стереотипів в освітньому просторі	
Павленко Ю. Г.	112
Традиційна українська культура на тлі гендерних викликів сучасності	
Павлова І. Г.	116
Гендерні компетентності для фахівців спеціальності К9(262) «Правоохоронна діяльність»	
Романцова С. В.	121
Філософське осмислення гендерної рівності у формуванні лідерських та професійних компетентностей студентської молоді	
Руско Н. М.	125
Роль літератури у формуванні гендерної компетентності здобувачів освіти в умовах суспільних змін	
Саврасова-В'юн Т. О.	127
Integrating digital methods into the study of mass Ukrainian emigration (late 19th – early 20th centuries)	
Sorokina T. M.	131
Гендерні стереотипи як детермінанти домашнього насильства у державі	
Сукмановська Л. М.	133
Вплив гендерних стереотипів на вибір професії: психологічний аналіз	
Ткачишина О. Р.	137
Сутність гендерного ресурсу в межах організації безбар'єрного та інклюзивного освітнього середовища у системі вищої освіти	
Федоренко О. Ф.	141
Гендерна рівність як індикатор якості освіти	
Філіпович М. Б.	144

Досвід НАТО у впровадженні стратегічного форсайту та гендерної перспективи	
Чеховська М. М.	147
Гендерні аспекти у формуванні професійних компетентностей морських фахівців з вищої математики	
Чумаченко М. М.	150
Developing gender-sensitive professional competencies in maritime higher education	
Shvetsova I. V.	152

НАПРЯМИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОМУ НАСИЛЬСТВУ

Айдинян А. В.

*кандидат юридичних наук,
асистент кафедри кримінально-правової політики
та кримінального права*

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Запобігання та протидія гендерно зумовленому насильству (або насильству за ознакою статі) є однією з найбільш важливих завдань будь-якої держави. В Україні останнім часом зростає кількість звернень до даної проблематики, однак все ж зберігаються ряд прогалин і проблем, усунення яких й визначає основні напрями подальшого розвитку цієї сфери.

Відразу маємо сказати, що у вітчизняному законодавстві відсутнє нормативне визначення поняття «гендерно зумовлене насильство». Замість нього використовується термін «насильство за ознакою статі». Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (Стамбульська конвенція) розмежовує поняття «насильство стосовно жінок», «домашнє насильство» та «гендер», визначаючи останній як соціально закріплені ролі, поведінку та характерні ознаки, які суспільство вважає належними для жінок і чоловіків.

Базовим напрямом запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству, звісно, залишається так звана «нормативна площина», тобто **напрямок формування/удосконалення законодавчого підґрунтя**.

Чільне місце тут посідає потреба приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема положень Стамбульської конвенції, яка набула чинності для України 1 листопада 2022 року [1]. Конвенція встановлює обов'язок Сторін криміналізувати психологічне насильство, переслідування (сталкінг), фізичне та сексуальне насильство, примусовий шлюб, каліцтво жіночих геніталій, примусовий аборт і стерилізацію, сексуальне домагання (ст. 33–40) [1]. На національному рівні це реалізовано частково шляхом доповнення Кримінального кодексу України статтею 126-1 «Домашнє насильство» [2] та статтею 173-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення [3]. Водночас залишаються некриміналізованими або криміналізованими лише частково сексуальні домагання, переслідування та сексуальне насильство, пов'язане зі збройним конфліктом.

Однак навіть існуюча практика притягнення до кримінальної чи адміністративної відповідальності характеризується рядом труднощів та проблем на практиці (див., зокрема, дис. Степаненко О.В. [4]).

Другим напрямом є **інституційне забезпечення та міжвідомча взаємодія**. Він полягає у забезпеченні функціонування дієвої системи органів з налагодженим механізмом взаємодії щодо своєчасного виявлення передумов вчинення насильства [5, с. 196–197].

Стамбульська конвенція вимагає створення координуючого органу, відповідального за моніторинг та оцінку відповідної політики (ст. 10), а також належного навчання спеціалістів, які працюють із жертвами (ст. 15) [1]. В Україні до суб'єктів реалізації політики віднесено Кабінет Міністрів, Міністерство соціальної політики, підрозділи Національної поліції, служби у справах дітей, заклади освіти й охорони здоров'я, центри надання правової допомоги [6, с. 195–196].

Деякі автори висловлюють думку про доцільність створення спеціалізованих підрозділів Національної поліції, орієнтованих на цю категорію правопорушень, та постійне підвищення кваліфікації їх працівників [5, с. 197].

Важливим видається також створення мережі служб підтримки, цілодобових безоплатних телефонних ліній допомоги, достатньої кількості притулків, консультативних центрів для жертв сексуального насильства (ст. 20–25 Стамбульської конвенції) [2].

Окремим напрямом є **підвищення рівня обізнаності населення про ознаки гендерно зумовленого насильства та способи захисту**. Стамбульська конвенція покладає на Сторони обов'язок проводити кампанії з підвищення обізнаності, включати відповідний навчальний матеріал до освітніх програм усіх рівнів та залучати засоби масової інформації й приватний сектор (ст. 13–14, 17) [1]. Зарубіжний досвід пропонує конкретні апробовані механізми: використання кодових слів у громадських місцях (аптеки, супермаркети) для непомітного звернення за допомогою; розміщення інформації про телефони довіри на торгових чеках; використання соціальних мереж і молодіжних платформ для поширення інформації про допомогу [7, с. 128–129]. В умовах зростання ролі інформаційно-комунікаційних технологій потребує уваги питання підвищення обізнаності суспільства щодо захисту від “цифрової дискримінації” та насильства, що вчиняється через цифрові платформи [5, с. 193, 197].

Якісна державна політика неможлива без **системного збору статистичних даних**. Стамбульська конвенція зобов'язує Сторони регулярно збирати дезагреговані статистичні дані про випадки насильства, підтримувати дослідження їх причин і наслідків та забезпечувати доступність цих даних громадськості (ст. 11 Стамбульської конвенції)

[2]. Конвенцією також запроваджено спеціальний міжнародний механізм моніторингу – Групу експертів з дій проти насильства стосовно жінок і домашнього насильства (ГРЕВІО), яка оцінює стан виконання державами взятих зобов’язань (ст. 66–68 Стамбульської конвенції) [2].

Висновки. Забезпечення гендерної рівності, зменшення випадків дискримінації, реальне досягнення рівних прав жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства – це складне, однак вкрай важливе завдання кожної держави.

Реалізація такого завдання вимагає злагодженої «роботи» на різних рівнях/за різними напрямками. На наш погляд, основними з таких напрямів є:

- удосконалення чинного законодавства щодо питань гендерної рівності;
- функціонування дієвої системи органів/інституцій з налагодженим механізмом взаємодії між ними;
- підвищення рівня обізнаності населення про ознаки гендерно зумовленого насильства та способи захисту (важливий профілактичний напрям);
- системного збору статистичних даних (так званий аналітично-статистичний напрям).

Література:

1. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11
2. Кримінальний кодекс України від 05 квітня 2001 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8073-10#Text>
4. Степаненко О. В. Теорія і практика кримінально-правової охорони особи від домашнього насильства : дис. на здобуття доктора юридичних наук : 12.00.08. Одеса, 2023. 439 с.
5. Руфанова В. М. Основні напрямки реалізації державної політики щодо запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству. *Юридичний бюлетень*. 2022. Випуск 24. С. 193–198.
6. Краснолобова І. М. Нормативно-правове забезпечення політики протидії гендерно-зумовленому насильству в Україні. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2020. № 4 (24). С. 189–201.

7. Руфанова В. М. Зарубіжний досвід запобігання гендерно зумовленому насильству. *Юридичний бюлетень*. 2021. Випуск 21. С. 125–130.

ЩОДО ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК У СФЕРІ ПРАВНИЧОЇ ОСВІТИ

Бабаєва О. В.

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри кримінального процесу*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна*

У 42 р. до н. е. Гортензія, донька консула, блискуче виступила в суді проти податку на багатих жінок і виграла справу. Слідом за нею інша жінка, Карфанія, так розлютила суддів своєю зухвалою манерою захисту, що претори видали офіційний едикт, який заборонив жінкам *postulare pro aliis* (представляти інших у суді) – нібито це суперечить «жіночій скромності» та заважає чоловікам виконувати свої обов'язки. Згодом ця норма перейшла до зведення законів імператора Юстиніана і на понад тисячу років закрила жінкам шлях до адвокатури в Європі. Хоча відтоді минуло чимало часу, а подібна заборона в демократичних країнах визнається порушенням прав людини, шлях жінок до освіти загалом і правничої професії зокрема, досі не можна назвати легким. Про це свідчить і обсяг правового регулювання на міжнародному та національному рівнях, спрямованого на забезпечення рівних прав та можливостей жінок в освіті та у правничій професії.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти регулюється низкою фундаментальних міжнародних актів, які забороняють дискримінацію за ознакою статі та зобов'язують держави гарантувати рівний доступ до навчання, професійної орієнтації та наукових досягнень.

Першу групу становлять спеціалізовані акти ООН та ЮНЕСКО, безпосередньо спрямовані на ліквідацію гендерних бар'єрів в освітньому процесі. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979) є одним із найважливіших документів у цій сфері: її стаття 10 повністю присвячена освіті й вимагає від держав забезпечення однакових умов для чоловіків і жінок у доступі до всіх типів навчальних закладів – від дошкільних до вищих, в отриманні

однакових стипендій, дипломів та грантів, у програмах ліквідації безграмотності й зменшення кількості дівчат, які кидають школу, а також в усуненні стереотипних уявлень про ролі чоловіків і жінок через перегляд підручників і методів навчання. Конвенція ЮНЕСКО про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (1960) прямо забороняє будь-яке обмеження чи перевагу в доступі до освіти за ознакою статі та гарантує рівність у якості навчання й умовах, що надаються. Пекінська декларація та Платформа дій (1995), своєю чергою, визначили освіту та професійну підготовку жінок одним зі стратегічних напрямків досягнення гендерної рівності у світі.

Другу групу утворюють загальні, універсальні акти з прав людини, які закладають базовий юридичний фундамент, проголошуючи право кожного на освіту без будь-якої дискримінації. Загальна декларація прав людини (1948) у статті 26 закріплює право на освіту, а стаття 2 гарантує, що всі права та свободи мають надаватися незалежно від статі. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966) деталізує це право у статті 13, а стаття 3 зобов'язує держави забезпечити чоловікам і жінкам рівне право користування відповідними благами. Конвенція ООН про права дитини (1989) у статтях 28 і 29 гарантує кожній дитині, незалежно від статі, право на здобуття освіти на основі рівних можливостей.

Третю групу становлять регіональні акти європейського простору, що мають пряме значення для європейських країн, включно з Україною. Стаття 2 Протоколу № 1 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1952) прямо встановлює: «Нікому не може бути відмовлено в праві на освіту»; це право застосовується без дискримінації за ознакою статі відповідно до статті 14 самої Конвенції. Європейська соціальна хартія (переглянута, 1996) гарантує право на професійне навчання та рівні можливості у сфері зайнятості й професії без гендерної сегрегації. Хартія основних прав Європейського Союзу проголошує право на освіту в статті 14, а стаття 23 вимагає забезпечення рівності жінок і чоловіків в усіх сферах.

Окремим сучасним орієнтиром залишаються Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, зокрема ціль № 4 «Якісна освіта» та ціль № 5 «Гендерна рівність», які вимагають від світової спільноти повністю ліквідувати гендерну нерівність в освіті та забезпечити рівний доступ до всіх рівнів навчання для вразливих верств населення.

На національному рівні це питання також має власне нормативне регулювання – передусім у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також у процесі виконання «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 ро-

ку», якою передбачено моніторинг досягнення проміжних індикаторів її реалізації у 2027 році тощо.

Так, зокрема, Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року є фундаментальним державним документом, схваленим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. Її ухвалення стало частиною виконання міжнародних зобов'язань України, зокрема в межах ініціативи «Партнерство Біарріц» та адаптації до стандартів Європейського Союзу (далі – Стратегія). Мета Стратегії – створити в країні простір навчання без стереотипів, упереджень, насильства та дискримінації. Реалізація Стратегії та її операційного плану охоплює чотири основні напрями. Перший – оновлення нормативної бази, тобто наскрізне впровадження принципів рівних прав, поваги до людської гідності та недискримінації в усі нові закони, підзаконні акти й стандарти освіти в контексті євроінтеграції. Другий стосується ролі освітніх закладів і змісту навчання: посилення координації у запобіганні насильству, зокрема за ознакою статі, та вдосконалення навчального процесу, що передбачає проведення гендерного аудиту закладів освіти раз на три роки, антидискримінаційну експертизу підручників і освітніх програм, а також усунення штучного поділу професій на традиційно «чоловічі» та «жіночі» під час профорієнтації дівчат і хлопців. Третій напрям – розвиток професійної спільноти: підвищення кваліфікації педагогів, викладачів та управлінців із питань гендерної чутливості й недискримінаційної комунікації, розширення міжнародної співпраці. Четвертий напрям пов'язаний із подоланням наслідків війни та інклюзивністю – забезпеченням рівних можливостей і впровадженням практик інклюзивності в освіті як основи для післявоєнної відбудови України та інтеграції вразливих груп населення.

Програма розрахована на зміну культури взаємодії між трьома основними групами: здобувачами освіти (вихованцями дитячих садків, учнями, студентами), педагогічним і управлінським персоналом (учителями, викладачами, адміністрацією), а також батьками або законними представниками дітей. Окремим напрямком Стратегії є залучення чоловіків до активної участі у вихованні та догляді за дітьми, що покликане подолати стереотип про виключно «жіночу» роль у батьківстві, а також інтеграція тем рівності у зміст таких предметів, як «Громадянська освіта», «Правознавство» та «Біологія».

Шлях від преторського едикту, що на тисячоліття закрав жінкам доступ до судової трибуни, до сучасної розгалуженої системи міжнародних і національних гарантій рівності виявився довгим, але не є завершеним. Сьогодні право жінок на освіту та професійну реалізацію в правничій сфері захищене одразу на кількох рівнях –

актами ООН і ЮНЕСКО, універсальними документами з прав людини, регіональними європейськими інструментами, а в Україні додатково закріплене спеціальним законом і Стратегією впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Разом з тим сам обсяг цього регулювання опосередковано свідчить, що питання ще не вичерпане: закони закріплюють принцип рівності, проте не гарантують його автоматичного втілення ні в освітній практиці, ні в кадровій політиці правничих професій, ні в побутових уявленнях про «чоловічі» й «жіночі» ролі. Тож заплановане на 2027 рік оцінювання проміжних результатів Стратегії матиме сенс лише за умови, що воно вимірюватиме не формальне виконання пунктів плану, а реальні зміни в доступі жінок до правничої освіти та професії.

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ АНАЛІЗУ СУДОВИХ КЕЙСІВ У МЕТОДИКУ ВИКЛАДАННЯ ЮРИДИЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН

Боброва Ю. Ю.

докторка юридичних наук, доцент,

доцент кафедри теорії права та конституціоналізму

*Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»*

м. Львів, Україна

Сучасна зміна освітньої парадигми вищої освіти в Україні вимагає імплементації нових сучасних у тому числі практичних методів навчання, відходу від вивчення права у статиці, у виключно теоретичному вимірі – натомість переходу до його кумулятивного розуміння, поєднаного із практичною реалізацією правозастосування, що формуватиме реальні професійні навички задля успішної подальшої професійної діяльності студентів.

Ефективним інструментом формування практичних компетентностей майбутніх правників, на наш погляд, є імплементація аналізу судових кейсів у їх синергії як акту правозастосування, процесуального документу, процесу прийняття, результату комунікації між судом та учасниками судового розгляду, що забезпечить синтез матеріального, процесуального, доказового та інших аспектів. Такий підхід у кінцевому результаті формуватиме у здобувачів вищої освіти прикладне уявлення про алгоритм реалізації правових норм.

Власна методична апробація впровадження судових кейсів у процес викладання правничих дисциплін засвідчила, що цей інструмент дозволяє уникнути капсулювання на «сухій» теорії викладеного матеріалу, а перетворити її вивчення на живе прикладне заняття через опанування структури судового акту, ознайомлення із ходом та логікою викладу судом аргументів, які в кінцевому результаті вплинули на фінальний результат.

У межах практичних занять нами було застосовано три альтернативних методи роботи із адаптованими судовими кейсами:

- перший завдання типу А – пропонувався адаптований текст рішення суду без резолютивної частини; завдання типу Б – пропонувався адаптований текст судового рішення без мотивувальної, які на занятті потрібно було підготувати;

- другий – пропонувалися рішення першої та апеляційної, касаційної інстанції в межах однієї справи з метою встановлення/виявлення допущених судом порушень норм матеріального/процесуального права; пошуку правових помилок суду нижчої інстанції, аналізу кінцевого розв’язання спору;

- третій – постановка конкретних запитань до запропонованого на заняття судового кейсу щодо наявної правової колізії, відповідності рішення суду актуальному правовому регулюванню та практиці ЄСПЛ.

Перед використанням вказаних методів нами підшуковувалися судові рішення із актуальних правових проблем та колізій, їхній текст адаптувався для студентів, робився витяг на кілька сторінок: фабула, аргументи сторін, докази тощо. В обох випадках вирішення такого прикладного завдання засвідчило високу залученість та зацікавленість студентів у його виконанні та у подальшому обговоренні виконаного.

Окрім аналізу запропонованого тексту, студенти для вирішення завдання використовували не тільки кодекси, а й опанували пошук у Єдиному державному реєстрі судових рішень за конкретними ключами, підбір актуальних правових позиції Верховного Суду та судової практики, релевантної практики ЄСПЛ.

Безумовно така робота сформувала здатність до критичної оцінки обставин справи, їх правову кваліфікацію, пошуку відповідних нормативно-правових актів, актуальної судової практики та вміння їх аналітично оцінити, що є вагомим практичним досвідом практичного правозастосування.

Окремо слід відзначити, що такі заняття мають позитивний психологічний вплив на свідомість здобувачів освіти, адже нівелюють страх перед реальними судовими засідання, початком кар’єри, натомість формують процесуальну культуру та професійну самоідентичність майбутнього правника.

Резюмуючи відзначимо, що імплементація аналізу судових кейсів у методику викладання юридичних навчальних дисциплін є невід’ємним і високоефективним інструментом їх опанування. Вона сприяє комплексній підготовці майбутніх юристів до першого дня їх самостійної роботи після закінчення ЗВО із формуванням чіткого розуміння, що таке професія правника в сучасних реаліях та дозволить забезпечити ті сфери юриспруденції, куди такі студенти прийдуть працювати «свідомими» випускниками, долаючи прірву між академічною теорією та живою практикою правозастосування.

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ В НОТАРІАТІ

Бондарсва М. В.

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри юстиції*

*Навчально-науковий інститут права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Гендерна рівність як мета, до якої прагне сучасне суспільство [1] має розглядатися як елемент загальної рівноправності в розумінні статті 24 Конституції України [2]: рівності прав осіб перед законом незалежно від їх статеві, вікової, національної приналежності. Попри очевидність справедливості забезпечення гендерної рівності як принципу функціонування людської цивілізації, пропонуємо розглянути окремі складові загальної теми гендерної рівності в праві, юридичних професіях, і, зокрема, в нотаріаті.

З метою повноти, хоча і умовної в силу браку обсягу тез, окреслення окремих складових теми слід зазначити про специфіку правового регулювання, в основу якого покладені очевидні гендерні особливості, зокрема, певні пріоритети, закладені законодавцем з метою охорони прав жінок. Йдеться про відповідні норми сімейного, трудового, кримінального, пенсійного законодавства.

Професія нотаріус в Україні. Станом на 29.06.2026 року в Україні зареєстровано 6171 нотаріусів, з яких жінки нотаріуси становлять 82,1 % – 5066 осіб, а чоловіки, відповідно, 17,9% – 1105 осіб [3]. Що цікаво, цей показник практично не змінився за час війни: станом на 2021 рік жінки-нотаріуси становили 81 % від загальної кількості нотаріусів України, яка знизилася в середньому на 11% [4]. Наведені статистичні

дані дозволяють характеризувати професію нотаріуса як переважно жіночу. Причини такого гендерного розподілу, очевидно, пояснюються не тільки етичними, професійними вимогами до професій, від представників якої заявник очікує більшого ступеню включення в його правову ситуацію, довіри, емоційного співпереживання, здатності до емпатії, відсутності агресії та вміння дотримуватися балансу інтересів між учасниками нотаріального провадження тощо. Названі навички не можна вважати такими, які природньо властиві переважно жінкам, проте стереотипність сприйняття заявником нотаріуса, видається, не можна ігнорувати. Окрім того необхідно, як видається, враховувати, і особливості організації робочого часу в приватному нотаріаті, а саме: можливість гнучкого графіку; ненадприбутковість професії; відсутність кар'єрних прагнень як результат самозайнятості.

Для порівняння, можна висловити думку по адвокатурі, ще одній юридичній професії: за суб'єктивними враженнями кількість жінок та чоловіків в цій професії є приблизно рівним. Та й «кількість чоловіків та жінок, які отримують юридичну освіту, в середньому становить 1:1, навіть з невеликою перевагою жінок» [5]. Робота адвоката найбільш демократична з позиції режиму роботи, підпорядкування, можливості мати та захищати свою думку. Це максимально підходить для жінок, які прагнуть поєднувати кар'єру та сім'ю, при цьому домагатися успіху і не залежати від начальства [1].

Повертаючись до нотаріату, важливо зазначити, що світова нотаріальна спільнота приділяє значну увагу проблемам гендерної рівності. Так, у складі Міжнародного союзу нотаріату, міжнародної організації, яка об'єднує нотаріати всіх країн світу, у 2023 році було створено постійно діючу робочу групу «Гендерна рівність», «яка відповідає за вивчення та підготовку документів, які визначають роль нотаріуса в усьому світі в реалізації гендерної рівності, в захисті жінок, дівчат, дорослих, підлітків і людей похилого віку в найрізноманітніших життєвих ситуаціях, які їм доводиться переживати» [6].

Слід звернути увагу ще на один цікавий в світлі досліджуваної теми аспект: який може бути сформульований як «економічна справедливість для жінок». Питання місця і ролі жінок на керівних посадах у юридичних компаніях неодноразово дискутувалося представницями професійної корпорації. В даному аспекті цифри говорять самі за себе, хоча певна позитивна динаміка все ж спостерігається. За даними дослідження Ukrainian Women in Law 2023, частка жінок серед старших юристів становить 50%, серед рядових юристів – 56%, а серед партнерів – 32%, керуючих партнерів – 37%. Для порівняння: у 2016 році частка жінок серед старших юристів

становила 49,5%, серед рядових юристів – 51%, а серед партнерів – 37%, керуючих партнерів – 13% [7].

У підсумку, відмітимо беззаперечно позитивну динаміку оцінки професійним юридичним суспільством місця і ролі в ньому жінок, які мають беззаперечне право розраховувати на гендерну рівність та бачення їх достойного місця в професійному середовищі.

Література:

1. Дмитрієва О. Гендерна рівність в юридичній професії – чи є така проблема в Україні? URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/genderna-rivnist-v-yuridichniy-profesiyi--chi-e-taka-problema-v-ukrayini.html> (дата звернення: 3.07.2026).

2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 3.07.2026).

3. Єдиний Реєстр нотаріусів України. URL: <https://ern.minjust.gov.ua/pages/default.aspx> (дата звернення: 3.07.2026).

4. Укранський нотаріат: 82% фахівців – жінки, а загальна кількість скоротилася на 11%. URL: <https://unn.ua/news/ukrainskyi-notariat-82percent-fakhivtsiv-zhinky-a-zahalna-kilkist-skorotylasia-na-11percent> (дата звернення: 3.07.2026).

5. Борик Ю. Гендерна рівність в юриспруденції через призму утврдження гарантованих конституційних прав та свобод. URL: <https://cv.court.gov.ua/tu26/pres-centr/publications/1167836/> (дата звернення: 3.07.2026).

6. Звіт про участь представника нотаріальної палати України в міжнародному форумі віртуальний простір для діалогу та роздумів робоча група МСН «Гендерна рівність». URL: <https://npu.ua/wp-content/uploads/2023/03/zvit0803mk.pdf> (дата звернення: 3.07.2026).

7. Куся Л. Юристки та «скляна стеля»: чи існує вона в Україні? URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/yuristki-ta-sklyana-stelya-chi-isnue-vona-v-ukrayini.html>

ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ГАЛУЗІ ОСВІТИ

Голубовська О. В.

магістерка філософії,

асистентка кафедри філософії та педагогіки

Львівський національний університет ветеринарної медицини

та біотехнологій імені С. З. Гжицького

м. Львів, Україна

У вересні 2020 року Україна отримала офіційний статус учасниці «Партнерства Біарріц» – міжнародної ініціативи щодо рівних прав і можливостей для всіх людей.

«Партнерство Біарріц» було засновано 25 серпня 2019 року лідерами країн Групи семи (G7) під головуванням президента Франції Еммануеля Макрона на саміті в місті Біарріц (Франція).

Метою партнерства є консолідація зусиль міжнародної спільноти та посилення відповідальності задля досягнення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

Приєднання України до «Партнерства Біарріц» – це визнання відповідних прагнень, зусиль і конкретних напрямків діяльності нашої країни. Зокрема, це стосується руйнування соціальних, економічних, ментальних та фізичних бар'єрів; позбавлення стереотипів щодо різниці у рівні заробітної плати чи права на батьківську відпустку для догляду за дитиною, здобуття освіти за принципом «жіноча» чи «чоловіча» професія, доступної інфраструктури для людей з особливими потребами, а також – важливості усунення упереджень, починаючи з дитячого садочку: іграшки чи кольори, манери лише для дівчат або лише для хлопців та багато іншого, що нав'язується в соціумі; виключення з міжособистісних відносин мови насильства чи ворожнечі на всіх їх рівнях, адже, наприклад, потягування дівчаток за косички – це не прояв симпатії до протилежної статі, а негативна поведінка, яку потрібно усвідомити та змінити.

Україна, як учасниця «Партнерства Біарріц», відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р, взяла на себе зобов'язання в п'яти сферах:

- реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею, – батько і мати матимуть однакові можливості щодо декретної відпустки;
- наскрізної інтеграції гендерного компоненту в освітній процес – впровадження гендерної рівності в освітні процеси,

антидискримінаційний освітній контент, однаковий доступ до освіти хлопцям та дівчатам, незалежно від вибору професії;

- розвитку інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, доступного для сімей з дітьми та маломобільних груп населення – люди з особливими потребами матимуть рівний доступ до інфраструктури;

- забезпечення ефективної реалізації законодавства щодо протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству – держава допоможе постраждалим шляхом створення нових притулків, кімнат кризового реагування та іншими способами та засобами;

- усунення різниці в оплаті праці жінок і чоловіків – за ту ж саму роботу має бути однакова оплата праці незалежно від статі.

Особливо важливим і необхідним є забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності в галузі освіти, де визначені наступні заходи:

- розробка та затвердження Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року;

- затвердження плану заходів з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року;

- запровадження обов'язкової антидискримінаційної експертизи всього освітнього контенту;

- гендерний аудит закладів освіти.

При цьому, антидискримінаційна експертиза повинна відбуватися на постійній основі та охоплювати сто відсотків наявного освітнього контенту.

Відповідно до Плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц», спочатку має бути розроблена та затверджена Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Наступним кроком буде затвердження плану заходів з її реалізації. У плані вищевказаних заходів мають бути прописані конкретні кроки та строки щодо здійснення експертизи наявного освітнього контенту, але цей процес може стати доволі тривалим, враховуючи те, що йому передуватиме розробка та затвердження відповідної нормативно-правової бази.

Станом на сьогодні, стаття 21 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зобов'язує навчальні заклади забезпечити підготовку та видання підручників, навчальних посібників, які вільні від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка та спрямовані на формування ненасильницьких моделей

поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, поваги до людської гідності та статевої недоторканості.

Дуже важливо, щоб належним чином було приділено увагу закладам дошкільної освіти, адже саме вони є першим джерелом пізнання дитиною соціуму та відносин в ньому поза межами сім'ї. В дошкільних закладах діти отримують новий досвід, який, на жаль, часто має негативне забарвлення в плані гендерної рівності та недискримінації. Різноманітні сценарії дитячих заходів, свят, виступів часто містять дискримінаційні ознаки та культивування гендерної нерівності. Тому формуються відповідні переконання дітей про дівчачі та хлопчачі кольори, професії, заняття, ролі [3].

Наприкінці 2022 року уряд ухвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Відтоді весь освітній контент проходить антидискримінаційну експертизу.

План заходів на 2025–2027 роки передбачає запуск спеціального алгоритму, який допомагатиме закладам освіти втілювати гендерну політику, а також будуть впроваджені комплексна сексуальна просвіта, підтримка STEAM-освіти (наука, технології, інженерія та математика) з активним залученням дівчат і жінок [2].

Для руйнування гендерних стереотипів STEAM-освіта пропонує наступні підходи:

- надання широких можливостей для професійної переорієнтації жінок з освітою (наприклад, Німеччина пропонує для мігранток безоплатні курси з тестування програмного коду);
- створення інформаційного поля щодо можливостей і перспектив кар'єри в галузі STEAM (які спеціальності затребувані на ринку праці, яка оплата праці представників різних професій тощо);
- заохочення дівчат до вивчення STEAM у вищих навчальних закладах (позашкільні просвітницькі заходи, олімпіади, конкурси наукових робіт);
- викладання точних і природничих наук гендерно чутливо, що сприятиме руйнуванню наявних стереотипів щодо дівчат і жінок в STEAM (так зване гендерночутливе викладання);
- підтримування самооцінки учениць: залучення їх до проведення заходів на рівні з учнями, ненадання оціночних суджень стосовно гендерних особливостей (тобто оцінювання не повинно переходити в особисту гендерну площину);
- використання в описах вакансій фемінітивів разом із маскулінітивами, наприклад: «Шукаємо аналітика або аналітикиню даних». Це також належить до створення нарративу, який буде сприятливим для вибору STEAM дівчатами й жінками [1].

Забезпечення рівних прав і можливостей для всіх людей, незалежно від їх гендерних особливостей, в галузі освіти, що є визначальною для формування людського світогляду, безумовно дозволить якнайкраще розкрити моральний і професійний потенціал як чоловіків, так і жінок, що позитивно позначиться на зростанні благополуччя і добробуту населення в нашій країні.

Література:

1. Озерна Дарка. Як говорити про науку та себе в ній. Практичні поради в популяризації науки та гендерночутливого викладання STEAM : методичний посібник. Львів : Амбасадорки та амбасадори науки, 2023. 72 с. URL: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2_posibnyk_dlya_naukovyc_29.08_vyb_2.pdf (Дата звернення: 10.07.2026).

2. Партнерство Біарріц: як Україна виконує свої зобов'язання. *Жінки – це 50% успіху України*. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/partnerstvo-biarryts-yak-ukrayina-vykonuye-svoyi-zobov-yazannya/> (Дата звернення: 12.07.2026).

3. Устенко Оксана. «Партнерство Біарріц»: важливі кроки в досягненні рівності. *Аналітичний центр «ЮрФем»*. URL: <https://jurfem.com.ua/partnerstvo-biaryts-vazhlyvi-kroky-v-dosyagnenni-rivnosti/> (Дата звернення: 12.07.2026).

GENDER ASPECTS OF PROFESSIONAL COMPETENCY FORMATION IN PUBLIC HEALTH LAW EDUCATION: THE ONE HEALTH PERSPECTIVE

Hotsuliak S. L.

*Candidate of Science of Law, Associate Professor,
Assistant at the Department of Theory and History of Law
Yaroslav Mudryi National Law University
Kharkiv, Ukraine*

The formation of professional competencies in public health law is a multidimensional process shaped by regulatory frameworks, institutional structures, and gender considerations. While legal scholarship has made notable advances in analysing the normative content of health law, the gender dimension of professional training in this field remains insufficiently theorised – particularly in transitional societies such as Ukraine, where

legislative reform agendas intersect with wartime disruptions and EU integration imperatives. This paper argues that gender-sensitive approaches to legal education must be understood not merely as a matter of equality policy but as a structural prerequisite for building effective public health law competencies aligned with contemporary international standards, including the One Health framework.

Professional competency in public health law encompasses both doctrinal knowledge and practical skills oriented towards real-world regulatory problem-solving. This domain – governing sanitary-epidemiological supervision, health emergency preparedness, and cross-sectoral coordination between human, animal, and environmental health systems – is inherently interdisciplinary. It demands the capacity to navigate complex institutional landscapes, engage in evidence-based policy advocacy, and respond to evolving public health threats. Gender competency, understood as the ability to recognise and address the differential impacts of health policies on individuals of different genders, constitutes a foundational element of such professional formation [1, p. 3].

Academic legal education in Ukraine has undergone substantial transformation under the dual influence of domestic reform imperatives and European integration pressures. The Association Agreement and the sustained alignment of Ukrainian legislation with the EU acquis communautaire have necessitated corresponding reforms in legal curricula, particularly in fields that intersect directly with EU regulatory competencies. The ongoing harmonisation of Ukrainian sanitary-epidemiological legislation with European health security standards creates demand for legal professionals capable of engaging substantively with both national and supranational governance structures. Yet this harmonisation process has not been consistently accompanied by the integration of gender-sensitive methodologies into legal training programmes [2].

The relevance of gender in public health law education can be examined along three interrelated dimensions: (1) the gender composition and representation of the profession; (2) the substantive content of health law curricula and its attentiveness to gendered health inequities; and (3) pedagogical methods in professional legal training. Data confirm a persistent structural paradox: while women constitute the majority of law students in Ukraine, they remain systematically underrepresented in senior academic and regulatory positions in public health law [3, p. 8]. Health law scholarship has increasingly recognised that regulatory frameworks governing epidemic preparedness and sanitary supervision are not gender neutral. The COVID-19 pandemic illustrates this clearly: public health emergency regulations in many jurisdictions failed to account for the specific vulnerabilities of women – including domestic violence survivors

and frontline healthcare workers – resulting in documented disparities in health outcomes and access to legal protection [4, p. 47].

The One Health framework, formally adopted by the Quadripartite organisations (WHO, FAO, UNEP, WOA) and incorporated into the WHO Pandemic Agreement of May 2025, provides an important conceptual bridge between gender considerations and contemporary public health law. One Health premises the inseparability of human, animal, and environmental health and calls for integrated, cross-sectoral governance architectures. Gender considerations are explicitly embedded in this framework: research demonstrates that gender relations shape the distribution of zoonotic disease risks, differential exposure to environmental health hazards, and the capacity of individuals to access health services during emergencies [5, p. 4]. A legally trained professional operating within a One Health paradigm must be equipped with the tools to identify and address these gendered dimensions of cross-sectoral health regulation.

Ukraine presents a particularly instructive case. The ongoing armed conflict has generated unprecedented demands on health system resilience and intensified pre-existing gender inequities in health and law. Simultaneously, EU candidacy status creates institutional incentives to align health law education with European standards pertaining to gender equality in professional development. The National Strategy for Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men, together with the Law of Ukraine on Higher Education, provides a normative foundation for gender-sensitive professional training, though implementation remains uneven across law faculties [3, p. 12]. Emergency health decrees, the reorganisation of medical infrastructure, and the intersection of military law with sanitary-epidemiological regulation have created a complex normative environment in which gender-differentiated impacts are pervasive and underanalysed.

This paper proposes a three-level model for integrating gender competencies into public health law education. At the foundational level, students should acquire a systematic understanding of gender as a legally relevant variable in health regulation, including familiarity with CEDAW, the Beijing Platform for Action, and EU gender mainstreaming requirements in health policy. At the analytical competency level, students should develop the capacity to apply gender analysis to the interpretation and critique of health law instruments, including sanitary-epidemiological regulations and public health emergency statutes. At the level of applied professional skills, students should be trained to incorporate gender perspectives into legal drafting, regulatory impact assessment, and policy advocacy in public health law [1, p. 5; 7].

The WHO framework for gender-responsive health system governance identifies core governance behaviours – stewardship, accountability,

participation, transparency, equity, and effectiveness – each of which has a demonstrable gender dimension [7]. Legal professionals trained to engage with these dimensions contribute directly to health governance architectures that are both technically sound and socially just. Research also demonstrates that the gender culture of academic institutions – including the representation of women in senior academic positions and the gender-responsiveness of institutional policies – significantly shapes the professional socialisation of law students [8, p. 23]. Addressing the gender dimensions of professional formation in public health law thus requires simultaneous attention to curriculum content, pedagogical methods, and institutional structures.

In conclusion, the gender dimension of professional competency formation in public health law education constitutes a substantively important and underexplored field of academic inquiry. Gender considerations permeate all dimensions of public health law practice – from the interpretation of normative instruments to the governance of health emergencies – and legal education that neglects these dimensions produces competency deficits with real-world regulatory consequences. The One Health framework provides a particularly productive context for integrating gender-sensitive approaches into public health law curricula, given its explicit commitment to cross-sectoral, equity-oriented governance. For Ukraine, pursuing simultaneous post-conflict reconstruction and EU integration, the development of gender-sensitive professional competencies in public health law represents both a normative imperative and a strategic institutional investment.

Bibliography:

1. Hammarström A., Johansson K. Integrating gender in medical and public health education: a scoping review. BMC Medical Education. 2023. Vol. 23. Article 431. DOI: https://doi.org/10.1300/J013v37n04_09
2. Zmina Human Rights Centre. Ukraine establishes working group to reform legal profession to align with EU standards. Zmina Media. 2026. URL: <https://zmina.info/en/news-en/ukraine-establishes-working-group-to-reform-legal-profession-to-align-with-eu-standards/>
3. International Bar Association. 50:50 by 2030: A longitudinal study into gender disparity in law – Ukraine. IBA Publications. 2024. 68 p. URL: <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-Gender-Report-Ukraine-2024>
4. Gallagher-Mackay K. Risk, Inequality and Prevention during COVID-19: Legal and Educational Perspectives. *Health and Human Rights Journal*. 2022. Vol. 24. No. 1. P. 43–57.

5. Morgan J., Wanja M., Grace D. Gender considerations in One Health: a framework for researchers. *Frontiers in Public Health*. 2024. Vol. 12. Article 1345273. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1345273>
6. World Health Organization. Human Rights and Health. WHO Fact Sheet. 2023. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>.
7. McKenna L., Smith S. R., Doyle K. et al. Governing health systems with a gender lens. *BMJ Global Health*. 2025. Vol. 8. Suppl. 5. Article e022547. DOI: 10.1136/bmjgh-2025-022547.
8. Rashid M., Hodgson C. S. Gender equality training for students in higher education: scoping review. *JMIR Medical Education*. 2025. Vol. 11. Article e60061. DOI: <https://doi.org/10.2196/60061>.
9. Food and Agriculture Organization of the United Nations. One Health Global Policies and Declarations. FAO. 2024. URL: <https://www.fao.org/one-health/highlights/one-health-global-policies-and-declarations/en>
10. Public Health Foundation. Core Competencies for Public Health Professionals 2021. PHF. 2021. URL: https://phf.org/wp-content/uploads/2025/03/Core_Competencies_for_Public_Health_Professionals_2021October.pdf

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР ФОРМУВАННЯ ПРАВНИЧИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ СТУДЕНТІВ

Грекул-Ковалик Т. А.

кандидатка юридичних наук,

доцентка кафедри теорії права та прав людини

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

м. Чернівці, Україна

Повномасштабна війна спричинила значне зростання кількості внутрішньо переміщених осіб, серед яких вагому частку становлять студенти. Вимушене переміщення ускладнює доступ до освіти та процес формування професійних компетентностей. Особливої актуальності ця проблема набуває у сфері правничої освіти, оскільки майбутні юристи мають забезпечувати захист прав людини та сприяти післявоєнному відновленню держави. Водночас важливо враховувати й гендерний вимір професійної підготовки правників в умовах війни.

Сучасна юридична освіта ґрунтується на компетентнісному підході, який передбачає формування не лише знань, а й практичних навичок, професійних цінностей та здатності застосовувати право на практиці [4, с. 58]. В умовах війни цей процес ускладнюється соціальними, економічними та психологічними чинниками, а також потребує врахування гендерних особливостей переживання наслідків вимушеного переміщення [3, с. 278].

Право на освіту, для внутрішньо переміщених осіб у тому числі, гарантоване міжнародними та національними актами, зокрема Конституцією України, законами «Про освіту», «Про вищу освіту» та «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб». Гендерна рівність як базовий демократичний принцип сучасного суспільства, закріплений міжнародними документами та Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». У сфері освіти вона передбачає не лише рівний доступ до навчання, а й створення умов для повної реалізації потенціалу здобувачів освіти незалежно від статі чи соціального статусу [4, с. 59; 6, с. 272]. Важливе значення мають також Керівні принципи ООН з питань внутрішнього переміщення, які закріплюють право внутрішньо переміщених осіб на недискримінацію та освіту [2, с. 152].

Внутрішньо переміщені студенти стикаються з проблемами адаптації, погіршенням матеріального становища та необхідністю поєднувати навчання з роботою [1, с. 39]. При цьому наслідки переміщення мають гендерні особливості. Так, жінки частіше поєднують навчання з доглядом за членами сім'ї, а чоловіки можуть зазнавати впливу мобілізаційних процесів і суспільних очікувань щодо військового обов'язку [4, с. 59]. Це зумовлює необхідність упровадження гендерно чутливого підходу в освітній процес.

Правнича освіта має бути спрямована на формування компетентностей у сфері захисту прав людини, протидії дискримінації, забезпечення гендерної рівності та надання правової допомоги особам, постраждалим від війни, що, своєю чергою, забезпечить набуття майбутніми юристами навичок гендерно-правового аналізу та застосування міжнародних стандартів захисту прав людини у професійній діяльності [5, с. 309–310].

Важливим джерелом формування таких компетентностей вбачаємо практику Європейського суду з прав людини. У справі щодо мовного режиму освіти в Бельгії (так звана *Belgian Linguistic Case*) Європейський суд з прав людини сформулював важливий підхід до тлумачення права на освіту, у якому наголосив, що держава зобов'язана забезпечувати рівний доступ до освітніх можливостей без дискримінації за будь-якою ознакою. Суд підкреслив, що право на освіту,

гарантоване ст. 2 Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод має реалізовуватися у поєднанні з принципом недискримінації, закріпленим у ст. 14 Конвенції, а будь-які відмінності у ставленні повинні мати об'єктивне та розумне обґрунтування [7].

Значний вплив на розвиток антидискримінаційних стандартів у сфері освіти має рішення у справі *D. H. and Others v. Czech Republic*, де Суд встановив факт непрямої дискримінації ромських дітей та зазначив, що навіть формально нейтральні правила чи практики можуть призводити до дискримінаційних наслідків для окремих соціальних груп. Це рішення стало одним із ключових прецедентів у забезпеченні рівного доступу до якісної освіти та недопущенні прихованих форм дискримінації [8].

Особливого значення для гендерно-правового аналізу набуває справа *Konstantin Markin v. Russia*, у якій Європейський суд з прав людини наголосив, що державна політика не може ґрунтуватися на застарілих гендерних стереотипах щодо соціальних ролей жінок і чоловіків. Підхід, закріплений у рішенні, має важливе значення і для освітньої сфери, оскільки вимагає врахування принципу гендерної рівності під час формування освітньої політики, забезпечення рівного доступу до навчання та подолання стереотипних моделей поведінки в освітньому середовищі [9]. Важливе значення у цьому контексті має також і Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», яка акцентує увагу на врахуванні гендерного виміру під час реагування на наслідки збройних конфліктів.

Досвід внутрішнього переміщення, попри складнощі, може сприяти професійному розвитку майбутніх правників, формувати глибше розуміння проблем доступу до правосуддя, соціального захисту та захисту прав людини [1, с. 42]. Важливу роль у підготовці таких фахівців відіграє практична підготовка шляхом участі в діяльності юридичних клінік, правозахисних організацій і центрів безоплатної правничої допомоги [5, с. 309].

Отже, формування правничих компетентностей внутрішньо переміщених студентів в умовах війни потребує врахування освітніх, соціальних, психологічних і гендерних чинників. Упровадження гендерно чутливих підходів та розвиток компетентностей у сфері захисту прав людини сприятимуть підготовці юристів, здатних ефективно реагувати на виклики воєнного та повоєнного періодів, утверджувати принципи справедливості, рівності та верховенства права в Україні.

Література:

9. *Case of Konstantin Markin v. Russia* no. 30078/06, 22 March 2012.
URL: [https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:\[%22001-109868%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:[%22001-109868%22]})

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ В УКРАЇНІ

Гривнак Б. Л.

*кандидат філософських наук, доцент, директор
Інститут гуманітарної підготовки та державного управління
Івано-Франківського національного технічного університету
нафти і газу
м. Івано-Франківськ, Україна*

У сучасних умовах проблема гендерної рівності набуває дедалі більшої актуальності та посідає важливе місце серед наукових досліджень і суспільних дискусій. Зростаючий інтерес до цієї тематики зумовлений необхідністю забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Науковці різних країн досліджують особливості впливу гендерної рівності на соціальний, економічний, політичний та освітній розвиток суспільства, що сприяє удосконаленню механізмів її реалізації. Результати таких досліджень знаходять відображення у процесі модернізації національного законодавства, а також у розробленні й імплементації міжнародно-правових норм, спрямованих на забезпечення принципу рівності незалежно від статі.

Сучасна концепція гендерного розвитку ґрунтується на визнанні рівноправності жінок і чоловіків як необхідної умови демократичного поступу суспільства. Вона передбачає формування державної та суспільної політики, орієнтованої на забезпечення рівних можливостей для особистісного й професійного розвитку представників обох статей, усунення історично сформованих проявів дискримінації та нерівності, а також створення сприятливих умов для повної реалізації потенціалу кожної людини.

Усвідомлення важливості гендерної проблематики в сучасному українському суспільстві є свідченням його демократичного розвитку та орієнтації на принципи рівності й недискримінації. Такий підхід передбачає створення умов, за яких кожна людина, незалежно від статі, має рівні можливості для самореалізації, професійного зростання та забезпечення власного добробуту.

Вагому роль у формуванні цінностей сучасного суспільства відіграють заклади вищої освіти, адже саме в процесі навчання здобувачі вищої освіти не лише опановують професійні знання та навички, а й набувають компетентностей у сфері гендерної культури. У подальшій професійній та громадській діяльності вони здатні поширювати

принципи гендерної рівності й сприяти утвердженню культури рівноправності в соціокультурному середовищі.

Система вищої освіти України перебуває на етапі масштабної модернізації, що здійснюється відповідно до європейського інтеграційного курсу та спрямована на підвищення якості освітнього процесу. У цьому контексті особливого значення набувають питання забезпечення гендерної рівності, формування гендерної культури та впровадження гендерного підходу в діяльність закладів вищої освіти, що є важливою передумовою демократичного розвитку українського суспільства.

Водночас суспільні уявлення та гендерні стереотипи істотно впливають не лише на характер взаємовідносин між жінками й чоловіками, а й на процес професійного самовизначення особистості. Поширені в суспільстві переконання щодо існування «традиційно чоловічих» і «традиційно жіночих» професій формують відповідні соціокультурні очікування, які нерідко зумовлюють професійний вибір людини як на свідомому, так і на підсвідомому рівнях. Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах трансформації сучасного суспільства, коли відбувається переосмислення гендерних ролей і моделей поведінки. Унаслідок цього традиційні стереотипи щодо соціального призначення жінок і чоловіків продовжують впливати на вибір майбутньої професії, обмежуючи реалізацію індивідуальних здібностей, професійних інтересів і потенціалу особистості.

Ю. Красілова та А. Ільчук зазначають, що студенти мають помірний рівень стереотипізованості, незважаючи на те, що вони розуміють, що таке гендерні стереотипи і можуть навести чіткі приклади. На їх думку, немає різниці, хто буде кращим керівником організації, робоче навантаження повинно бути однаковим незалежно від статі. [2].

Як зазначає Т. Сергієнко, заклад вищої освіти, як один із основних агентів соціалізації здобувачів вищої освіти, повинен включати у свою навчально-виховну діяльність компоненти, спрямовані на формування у майбутніх фахівців фундаментальних знань у цій сфері життя [3].

На думку О. Ядловської, сучасні ініціативи у вищій освіті стосовно гендерної проблематики пов'язані зі світовими тенденціями змін у соціальних відносинах суспільств різних країн (і регіонів) у ракурсі створення паритетних умов для повноцінної реалізації особистості, враховуючи її гендерну ідентичність, та толерантного ставлення з боку суспільства, а також системи соціальних інститутів, діяльність яких спрямована на формування соціальних взаємостосунків та розподіл ролей між статями в суспільстві: економічними, політичними, соціальними, освітніми, культурними та психологічними [4].

Науковиця зазначає: «Україна зазнає значних змін у ставленні до гендерної тематики, активно впроваджується гендерний підхід у сфері вищої освіти. Досліджується перспектива розвитку, зокрема, шляхи поліпшення доступу жінок до вищої освіти, підвищення гендерної свідомості серед студентства та академічного персоналу, а також інтеграція гендерних аспектів у навчальні програми та дослідницьку роботу. Для розв'язання цих проблем було прийнято ряд заходів, включаючи підвищення інтеграції гендерних аспектів до всіх рівнів освітньої політики, запобігання фемінізації зайнятості в освітній сфері та подолання гендерних стереотипів» [4].

Загалом протягом останніх двох десятиліть у системі вищої освіти України спостерігається активний розвиток гендерного напрямку. Заклади вищої освіти поступово інтегрують до освітніх програм навчальні дисципліни, присвячені гендерній проблематиці, організовують науково-практичні конференції, семінари та інші дослідницькі заходи. У багатьох університетах функціонують гендерні центри, лабораторії, осередки та інші спеціалізовані структурні підрозділи, діяльність яких спрямована на розвиток гендерної політики, а також визначаються відповідальні особи за координацію відповідних напрямів роботи.

Водночас активно залучаються грантові ресурси для реалізації наукових досліджень, підготовки навчально-методичних матеріалів і впровадження освітніх проєктів у сфері гендерної рівності. Така діяльність свідчить про системне впровадження закладами вищої освіти державної гендерної політики, що здійснюється відповідно до національних стратегічних документів та міжнародних зобов'язань України, зокрема у співпраці з міжнародними партнерами.

Крім того, останніми роками спостерігається активний розвиток теоретико-методологічних засад дослідження гендерної проблематики. Значна увага приділяється проведенню наукових досліджень, спрямованих на осмислення сутності, змісту та особливостей прояву гендеру. Це сприяє поглибленню наукового розуміння гендерних процесів і розширенню можливостей інтеграції гендерного підходу в освітню, наукову та суспільну практику.

Подальший розвиток гендерної рівності у системі вищої освіти України потребує комплексного вдосконалення державної та інституційної політики. До ключових напрямів належать інтеграція гендерного підходу в освітні програми, упровадження принципів рівних можливостей у діяльність закладів вищої освіти, підвищення рівня гендерної компетентності науково-педагогічних працівників і здобувачів освіти, а також створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища. Важливими є також розвиток гендерних досліджень, підтримка

діяльності гендерних центрів, розширення міжнародного співробітництва, систематичний моніторинг дотримання принципів гендерної рівності та впровадження ефективних механізмів запобігання дискримінації. Реалізація цих заходів сприятиме формуванню демократичної академічної культури, підвищенню якості вищої освіти та гармонізації української освітньої системи з європейськими стандартами.

Література:

1. Гендерна вища освіта: успіхи та виклики. DSpace Repository : Electronic Kyiv-Mohyla Academy Institutional Repository. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2f8ecdb9-ddf3-4623-9d3c-9371c19a1d2d/content> (дата звернення: 24.06.2026).
2. Красілова Ю. М., Ільчук А. М. Особливості впливу гендерних стереотипів на вибір майбутньої професії студентів. *Габітус*. 2024. № 58. С. 155–161. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.58.25>
3. Сергієнко Т. І. Особливості формування гендерної рівності у сфері вищої освіти: світовий досвід. *Українські студії в європейському контексті*. 2024. № 8. С. 269–275.
4. Ядловська О. С. Гендерне питання в закладах вищої освіти України: реалізація та виклики в освітньому процесі. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2025. № 1 (134). С. 247–254. DOI: <https://doi.org/10.32782/2078-3566-2025-1-32>

ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ЯК ЧИННИК АДАПТАЦІЇ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ РОЛЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Дорошина Л. Ф.

*кандидат філологічних наук, доцент,
доцент кафедри філології, перекладу та стратегічних комунікацій
Національна академія Національної гвардії України
м. Харків, Україна*

В умовах повномасштабного вторгнення заклади вищої освіти, поряд із освітньою функцією, забезпечують соціальну підтримку, психологічну адаптацію та розвиток громадянської відповідальності студентської молоді. Такий підхід відповідає узагальненому розумінню стійкості освітньої системи, що ґрунтується на синтезі концепцій міжнародних організацій і визначається не лише безперервністю

навчання, а й формуванням безпечного, інклюзивного та чутливого до різноманітних потреб учасників освітнього процесу середовища [7].

Одним із наслідків повномасштабного вторгнення стала трансформація соціальних ролей студентства. Для багатьох здобувачів вищої освіти навчання більше не є єдиною сферою діяльності: сьогодні воно дедалі частіше поєднується з волонтерством, громадянською активністю, працевлаштуванням, виконанням сімейних обов'язків, а для окремих категорій – із проходженням військової служби [1; 2; 5]. Наукові дослідження та аналітичні звіти свідчать, що російська агресія істотно вплинула на освітні траєкторії та життєві орієнтири молоді, зокрема на вибір спеціальності [4], психоемоційний стан [6] та ціннісні пріоритети [2], формуючи нові запити до освітнього середовища.

Трансформація соціальних ролей студентської молоді актуалізує суперечність між новими освітніми потребами та традиційною організацією освітнього процесу, яка не завжди враховує сучасні суспільні зміни. За таких умов ефективність діяльності закладів вищої освіти визначається їхньою спроможністю адаптуватися до динаміки соціального контексту. Одним із чинників такої адаптації є формування гендерно чутливого освітнього середовища.

Необхідність формування гендерно чутливого освітнього середовища зумовлена тим, що воєнні реалії по-різному впливають на життєвий досвід, розподіл додаткових обов'язків та умови навчання студентів і студенток. Саме тому гендерно чутливий підхід є не лише інструментом забезпечення рівних прав і можливостей, а й важливою характеристикою освітнього середовища закладу вищої освіти, вільного від дискримінації за ознакою статі та чутливого до різноманітності соціального досвіду й освітніх потреб здобувачів. В. Кравець, О. Кікінежді та Я. Василькевич підкреслюють, що таке освітнє середовище має ґрунтуватися на принципах соціальної справедливості, гендерної рівності та паритетності статей [3].

Практична реалізація гендерно чутливого підходу передбачає не створення окремих механізмів підтримки для жінок чи чоловіків, а запровадження таких педагогічних рішень, що забезпечують гнучкість навчального процесу, антидискримінаційні практики взаємодії та доступність психологічної допомоги й організаційного супроводу відповідно до потреб здобувачів освіти. Це підтверджується результатами дослідницького звіту, згідно з якими війна актуалізувала питання гендерної сегрегації професійного вибору, унаслідок чого постає необхідність переосмислення принципів організації освітнього середовища [4].

Таким чином, гендерно чутливе освітнє середовище варто розглядати як засіб реалізації принципу рівних прав і можливостей і водночас

як одну з характеристик спроможності закладу вищої освіти адаптуватися до трансформації соціальних ролей і потреб студентської молоді. Упровадження цього підходу створює передумови для розвитку освітнього середовища, у якому індивідуальні відмінності в досвіді та потребах студентів і студенток розглядаються як ресурс, а не як чинник виникнення освітніх бар'єрів. Подальші дослідження доцільно спрямувати на розроблення практичних моделей формування гендерно чутливого освітнього середовища та критеріїв оцінювання їхньої ефективності в умовах воєнного та повоєнного розвитку системи вищої освіти України.

Література:

1. Жуков В. І., Котелевець А. М. Особливості волонтерської діяльності студентів закладів вищої освіти в умовах воєнного часу. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2024. № 1. С. 21–27. DOI: <https://doi.org/10.12958/1817-3764-2024-1-21-27>
2. Костюченко Т., Волосевич І. Вплив війни на молодь в Україні – 2024: дослідження / Info Sapiens; за ініціативи Міністерства молоді та спорту України ; Програма розвитку ООН в Україні. Київ, 2024. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-12/undp-impact-of-war-on-youth-in-ukraine_0.pdf (дата звернення: 01.07.2026).
3. Кравець В., Кікінежді О., Василькевич Я. Формування гендерно справедливого середовища у закладах освіти України: євроінтеграційний контекст. *Новий Колегіум*. 2023. № 1–2. С. 15–23. DOI: <https://doi.org/10.30837/nc.2023.1-2.15>
4. Мілосердов В., Когут І., Будз О., Поліщук О. Гендерна сегрегація у фаховій передвишій та вищій освіті: дослідницький звіт / Громадська організація «Центр дослідження суспільства» (Cedos). Київ, 2024. URL: <https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/genderna-segregacziya-u-fahovij-peredvyshhij-ta-vyshhij-osviti-1.pdf> (дата звернення: 01.07.2026).
5. Стратієнко І., Прохорова А. Мотиви студентства київських закладів вищої освіти до служби в силах оборони після повномасштабного вторгнення росії в Україну. *Наукові записки НаУКМА. Соціологія*. 2024. Т. 7. С. 84–96. DOI: <https://doi.org/10.18523/2617-9067.2024.7.84-96>
6. Kurapov A., Pavlenko V., Drozdov A., Korchakova N., Pavlova Iu. Impact of War on Ukrainian University Students and Personnel: Repeated Cross-Sectional Study. *Journal of Loss and Trauma*. 2024. P. 483–499. DOI: <https://doi.org/10.1080/15325024.2024.2433990>
7. Protsyk H. Higher Education Amid the War: A Resilience Test for Ukraine's Integration into the European Higher Education Area. *Ukraine's*

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МОРСЬКИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Єфтені Н. М.

*кандидатка політичних наук, доцент,
доцентка кафедри загальноправових дисциплін
Національний університет «Одеська морська академія»
м. Одеса, Україна*

Гендерний дисбаланс в морській галузі, оцінка переваг різноманітних за складом команд сприяє зростанню інтересу до ролі жінок у морських екіпажах, що в свою чергу актуалізує поширення принципів інклюзивності та гендерної рівності, які впливають на безпеку професійної діяльності на морському транспорті. Розвиток емоційного інтелекту є актуальним для фахівців морської галузі і зумовлений необхідністю ефективної професійної взаємодії в мультикультурному середовищі. Високий рівень емоційного інтелекту сприяє формуванню стресостійкості, розвитку комунікативної і конфліктологічної компетентностей, прийняттю рішень в складних непередбачуваних ситуаціях.

Специфіка професійних викликів у морській сфері актуалізує потребу в розвитку емоційного інтелекту фахівців на засадах гендерно чутливого підходу. Сьогодні в морській сфері діяльності переважна більшість держав не мають спеціальних обмежень для жінок. Міжнародна морська організація (ІМО) прийняла поправки до Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року і відзначила однією з цілей інтеграцію жінок в морський сектор, сприяння їх навчанню та ширшій участі в морській підготовці. Хоча офіційно підтримується рівний доступ жінок до морської освіти та роботи на суднах, однак морські переважно включають чоловіків. За результатами опитування ІМО-WISTA, яке проводиться для аналізу глобальної участі жінок у морському секторі та сприяння гендерної рівності, зазначається постійна гендерна нерівність. В 2024 р. Представництво жінок порівняно з 2021 р. зросло з 16% до 19% робочої сили морських органів держав-членів, а в морських екіпажах жінки складають 2% від загальної кількості моряків [3]. Це свідчить про

позитивну динаміку, але одночасно демонструє обмежені можливості для жінок в морській діяльності і дисбаланс в складі морських екіпажів.

В професійній підготовці фахівців морської галузі важливо приділяти увагу розвитку емпатії та саморегуляції як важливих складових емоційного інтелекту і ключових складових професійної компетентності в умовах багатонаціональних екіпажів і високого рівня стресу. Емпатія допомагає членам команди відчувати підтримку і взаєморозуміння, що знижує рівень конфліктності. Врахування різних точок зору, здатність розуміти свої емоції та емоції колег впливають на ефективну співпрацю. Керівники з розвинутим рівнем емпатії здатні мотивувати команду з урахуванням потреб особистості, їх очікувань і психоемоційного стану. Жінки і чоловіки по різному можуть проявляти емпатію, орієнтуючись на раціонально-стримане співпереживання чи емоційно виражену підтримку. Інклюзивність та емпатійна взаємодія створюють умови для рівного залучення жінок і чоловіків у процес прийняття рішень, а розвинута емпатія сприяє подоланню гендерних стереотипів і допомагає зменшити упередження щодо чоловічих чи жіночих ролей у професійних колективах. Робота над гендерним балансом також починає змінювати робоче життя на морі. Дослідження, яке проводилося Університетом Південної Данії у співпраці з судноплавною компанією Haplog viser, що гендерно різноманітні екіпажі вантажних суден впливають на співпрацю, лідерство та добробут на борту [2]. Такі дослідження є актуальними для посилення морської освіти у сфері лідерства, групової динаміки, психічного здоров'я та різноманітності на морі. Для покращення гендерної рівності в морській галузі ІМО сприяє залученню жінок до морських програм, надаючи стипендії, наставництво та можливості для мережевого розвитку для жінок-моряків, ЄС запровадив гендерні квоти на керівних посадах у морській сфері [1].

Актуальним є питання міжкультурної комунікації і адаптації в багатонаціональних екіпажах. Емпатійне ставлення допомагає швидко інтегруватися в міжкультурні середовища, розуміти культурні відмінності і вирішувати бар'єри комунікації, знижувати напруженість і стрес. Міжкультурна чутливість підвищує ефективність командної роботи, сприяє врахуванню культурних і гендерних відмінностей. В ситуаціях, де потрібна гнучкість і здатність до діалогу емпатійний стиль лідерства може стати перевагою у багатокультурних колективах і сприяти зростанню довіри і авторитету.

Розвиток емпатії з урахуванням гендерних аспектів сприяє зменшенню конфліктів, підвищенню психологічної безпеки та формуванню інклюзивної професійної культури у морських екіпажах. Емоційна компетентність підвищує ефективність командної роботи, професійну

мобільність та безпеку морської діяльності. Гендерно збалансовані екіпажі сприяють підвищенню ефективності командної роботи, а диверсифікація екіпажу потребує часу, зміни норм і традицій. Формування інклюзивної морської культури відбувається під впливом соціокультурних трансформацій, що охоплюють глобальний і національні рівні, та потребує постійного оновлення програм підготовки морських фахівців, а також упровадження заходів, спрямованих на розвиток гендерної чутливості й утвердження інклюзивних підходів у професійному середовищі.

Література:

1. Catalin Popa, Sergiu Lupu, Filip Nistor, Andrei Bautu. Assessment of Gender Perceptions Onboard Maritime Ships: Case Study on Cruise Lines Industry. *Administrative sciences*. 2025. 15 (6). 225. URL: <https://doi.org/10.3390/admsci15060225>
2. Marianne Lie Becker. When women come on board, the culture changes. 2025. URL: https://www.sdu.dk/en/om-sdu/fakulteterne/sundhedsvidenskab/nyheder-2025/naar-kvinder-gaar-om-bord-aendrer-kulturen-sig?utm_source=copilot.com
3. New data highlights lack of gender diversity in maritime. 2025. URL: <https://www.imo.org/en/mediacentre/pressbriefings/pages/idwim-2025-wista-survey.aspx>
4. Susaeta, I., Suárez, C., & Babinger, J. Gender dynamics in maritime workplaces. *Maritime Studies Journal*. 2024. Vol. 12. No. 1. P. 45–63.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

Занфірова Т. А.

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Актуальність теми дослідження. Одним із завдань держави є забезпечення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації, зокрема за ознакою статі, створення необхідних передумов для реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя. У зв'язку із цим одним із найбільш пріоритетних завдань

має стати реальне забезпечення стандартів гендерної рівності, у тому числі у сфері праці.

Саме деяким питанням правового забезпечення гендерної рівності в питанні оплати праці й буде присвячена дана публікація.

Основний текст. Згідно зі статтею 24 Конституції України, усі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Законодавство не допускає надання привілеїв або встановлення обмежень за ознакою статі [1].

Кодекс законів про працю України також гарантує рівність трудових прав громадян і забороняє будь-які прояви дискримінації у сфері праці, зокрема за статевою ознакою (стаття 2¹) [2].

Згідно із абз. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці» забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [3].

Крім того, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» прямо зобов'язує роботодавців забезпечувати жінкам і чоловікам рівну оплату праці за однакову роботу або працю однакової цінності [4].

Це означає на практиці необхідність забезпечити:

- однаковий рівень заробітної плати за аналогічну посаду та однаковий обсяг роботи;
- рівні можливості для отримання премій, надбавок і доплат;
- недопущення зменшення рівня оплати праці через стать працівника;
- застосування об'єктивних критеріїв оцінки виконаної роботи і таке інше.

Тобто, якщо жінка та чоловік виконують роботу однакової складності, працюють в однакових умовах і несуть однакову відповідальність, розмір їхньої оплати праці має бути рівним (про що часто нагадує Держпраці).

При цьому роботодавець зобов'язаний:

- забезпечувати прозору систему оплати праці;
- застосовувати єдині підходи при встановленні посадових окладів;
- не допускати дискримінаційних положень у колективних договорах та внутрішніх локальних актах.

Є ряд міжнародних документів, присвячених регламентації окремих питань гендерної рівності, в тому числі в питаннях оплати праці. Зокрема, див. Конвенцію МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 1951 року [5], Конвенцію

про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 1958 року [6], Європейську конвенцію з прав людини 1950 року [7] та ін. Відповідно до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [1].

Отже, на законодавчому рівні гендерна рівність гарантується. Більше того, на думку окремих вчених, останні законодавчі ініціативи демонструють посилення уваги до гендерних питань у трудовій сфері. Зокрема, висловлюється думка, що прийняття законів про посилення захисту прав працівників та оптимізацію трудових відносин свідчить про намагання модернізувати трудове законодавство до європейських стандартів [8, с. 2–3]. Не до кінця погоджуючись з такою позицією, адже назви згаданих вище законів не завжди у повній мірі відповідають їх змісту (це питання потребує самостійного дослідження), визнаємо, що увага до гендерних питань у сфері праці все ж зростає.

Однак, зрозуміло, що вирішення поставленої проблеми не вичерпується законодавчою площиною. Навпаки, нормативне регулювання – це лише перший крок на шляху до реального подолання проблем. Наступні кроки перебувають в «руках» роботодавців. В даному аспекті на практиці вбачаються проблеми.

Факт існування таких проблем прямо визнається Кабінетом Міністрів України у Національній стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року (розпорядження КМУ № 815-р від 15.09.2023 р.) [9].

Згідно з даною Національною стратегією практичним очікуваним результатом реалізації Стратегії є скорочення гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року на 5 відсоткових пунктів порівняно з 2021 роком.

Досягнення стратегічної цілі вбачається можливим уряду за такими основними показниками:

- кількість інспекторів праці, керівників підприємств та представників підрозділів з питань роботи з персоналом, охоплених навчанням (у 2024 році – 45 відсотків, 2027 році – 75 відсотків, 2030 році – 100 відсотків);
- кількість перевірок Держпраці для виявлення випадків дискримінації в оплаті праці за гендерною ознакою (у 2024 році – 100 відсотків перевірок, що проводяться за зверненнями працівників, починаючи з 2026 року – 100 відсотків перевірок, що проводяться за зверненнями працівників, та 100 відсотків – під час проведення планових заходів) [9].

Інші положення Національної стратегії також підтверджують необхідність забезпечити виконання таких завдань:

- створення умов для збільшення кількості роботодавців, які впроваджують принцип гендерної рівності на робочому місці, у тому числі принцип рівної оплати за працю рівної цінності;

- сприяння проведенню гендерних аудитів і впровадженню роботодавцями керівництв у сфері гендерної рівності та недискримінації на робочому місці;

- забезпечення масштабної інформаційної кампанії “Звісно, зможеш” для подолання стереотипів і посилення ролі жінок у повоєнній відбудові;

- створення умов для жінок і чоловіків для здобуття освіти та вибору професії у сферах, де вони традиційно недопредставлені [9].

Схвально сприймаючи напрями/завдання, виокремлені урядом як пріоритетні для вирішення даної проблеми, вважаємо, що вони можуть дати результат лише в комплексі. Таким чином, серед необхідних умов зменшення гендерного розриву:

- удосконалення правового забезпечення гендерної рівності в оплаті праці;

- організація ефективної просвітницької роботи серед роботодавців;

- створення масштабної інформаційної кампанії (що має забезпечити зміну світогляду громадян);

- забезпечення постійних гендерних аудитів та

- застосування дієвих штрафних санкцій до порушників вимог чинного законодавства про працю в цій частині.

Лише у такий спосіб видається можливим приведення нашої держави у відповідність до усіх критеріїв членства у Міжнародній коаліції за рівну оплату праці (EPIC).

Висновки. Чинне законодавство України як національного, так і міжнародного рівня передбачає ряд норм-гарантій гендерної рівності в оплаті праці. Останнім часом, увага до гендерних питань у сфері праці ж зростає, про що свідчить законодавчі ініціативи.

Разом з тим, важливо відмітити, що удосконалення правового забезпечення гендерної рівності в оплаті праці є лише однією з умов скорочення гендерного розриву в оплаті праці. Досягнення поставленої мети можливе у разі системної «роботи» й інших умов, серед яких, зокрема: просвітницька робота, інформаційна кампанія, гендерні аудити та притягнення до відповідальності порушників вимог чинного законодавства про працю.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10 грудня 1971 року в редакції від 10.06.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
5. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 від 29 червня 1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25 червня 1958 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
7. Європейська конвенція з прав людини від 04 листопада 1950 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
8. Зеленський В.М. Правові механізми забезпечення гендерної рівності в оплаті праці: теорія та практика. *Академічні візії*. Випуск 44/2025. С. 1–10. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/2016>
9. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р «Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УКРАЇНИ

Зубарева А. Є.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародного права*

*Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Актуальність обраної теми зумовлена тим, що забезпечення ґендерної рівності в освітньому середовищі є важливою умовою розвитку сучасної вищої освіти, орієнтованої на повагу до прав людини, недискримінацію та рівний доступ до професійного розвитку. В умовах європейської інтеграції України особливого значення набуває врахування міжнародних стандартів ґендерної рівності, які визначають орієнтири для формування інклюзивного, безпечного й демократичного освітнього простору. Саме тому впровадження ґендерно чутливих підходів у навчальний процес, академічну комунікацію та освітню політику ЗВО слід розглядати як складову підвищення якості освіти й формування професійних компетентностей майбутніх фахівців.

Ґендерна рівність є складовою загального принципу рівності та недискримінації, а в освітньому середовищі набуває особливого значення, оскільки освіта впливає не лише на здобуття знань, а й на формування світогляду, соціальних ролей, професійної самоідентифікації та подальших кар'єрних можливостей особи. У науковій літературі звертається увага на те, що подолання ґендерної нерівності та різних форм дискримінації, зокрема у сфері освіти, у ХХІ ст. розглядається як один із показників демократичного розвитку суспільства [1, р. 1]. Водночас прояви ґендерної нерівності в освітньому процесі можуть мати як відкритий, так і прихований характер, виявляючись у змісті навчальних дисциплін, навчально-методичних матеріалах, особливостях академічної комунікації, ставленні до здобувачів освіти та підходах до оцінювання результатів навчання [1, р. 2]. З огляду на це забезпечення ґендерної рівності в освіті слід розглядати як умову створення безпечного, інклюзивного й недискримінаційного освітнього простору, у якому всі учасники освітнього процесу мають рівні можливості для особистісного та професійного розвитку.

У контексті вищої освіти ґендерна рівність має розглядатися не лише як нормативна вимога, а й як елемент організації університетського освітнього простору. Sytnykova Y. зазначає, що рух українського суспільства до принципів гуманізму й рівності

узгоджується з європейськими цінностями та вимогами сучасного освітнього простору, що зумовлює потребу перегляду традиційних уявлень про вищу освіту [2, р. 113]. Особливого значення при цьому набуває університетська комунікація, оскільки гендерно-дружній комунікативний простір, побудований на засадах гендерної рівності й толерантності, може сприяти формуванню гендерної свідомості особистості та встановленню гендерного балансу в соціальних і професійних відносинах [2, р. 121]. Це свідчить про те, що гендерно чутливе університетське середовище є важливою умовою формування професійних компетентностей, заснованих на повазі до рівності, людської гідності, толерантності та недискримінації.

Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності в освіті формують багаторівневу систему орієнтирів, у межах якої освіта розглядається також і як засіб подолання дискримінації, стереотипів та нерівного доступу до професійного розвитку. Центральне місце в цій системі посідає Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року, зокрема її стаття 10, яка передбачає обов'язок держав вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі освіти та забезпечення жінкам рівних прав із чоловіками щодо професійної орієнтації, доступу до освіти, одержання дипломів, навчання у закладах різних рівнів і професійної підготовки [3]. Особливе значення має те, що Конвенція не обмежується лише формальним доступом до освіти, а передбачає також усунення стереотипної концепції ролі чоловіків і жінок на всіх рівнях і в усіх формах навчання, зокрема шляхом перегляду навчальних матеріалів, освітніх програм і методів навчання [3]. У ширшому контексті це узгоджується зі статтею 5 Конвенції, яка орієнтує держави на зміну соціальних і культурних моделей поведінки чоловіків і жінок, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї зі статей або на стереотипності ролей чоловіків і жінок [3]. Отже, положення Конвенції 1979 року дозволяють розглядати гендерну рівність в освіті як міжнародний стандарт, який охоплює не тільки формальне забезпечення рівних прав, а й усунення тих стереотипних уявлень, які впливають на професійну орієнтацію, вибір освітньої траєкторії та подальші можливості самореалізації жінок і чоловіків.

На європейському рівні важливе значення має Європейська соціальна хартія (переглянута), яка закріплює право на професійну орієнтацію та професійну підготовку, а також право на рівні можливості й рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі [4]. Зокрема, стаття 9 передбачає сприяння професійній орієнтації з урахуванням здібностей особи та потреб ринку праці, а стаття 10 – створення умов для доступу до вищої

технічної та університетської освіти виключно на основі особистих здібностей [4]. Стаття 20, своєю чергою, пов'язує принцип рівних можливостей і рівного ставлення без дискримінації за ознакою статі з такими сферами, як працевлаштування, професійна орієнтація, підготовка, перепідготовка, перекваліфікація, умови праці, винагорода та професійний ріст [4]. У контексті освітнього середовища ці положення мають особливе значення, оскільки професійна орієнтація й підготовка у ЗВО безпосередньо пов'язані з подальшим доступом особи до праці, кар'єрного розвитку та участі в суспільному житті. Відповідно, забезпечення гендерної рівності в освіті слід розглядати як передумову реалізації соціальних прав і рівних професійних можливостей.

Окремий вимір міжнародних стандартів пов'язаний із протидією гендерним стереотипам, дискримінаційним моделям поведінки та насильству за ознакою статі. У цьому аспекті релевантною є Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами 2011 року, яка передбачає освітні заходи як один із інструментів запобігання таким явищам. Зокрема, стаття 14 Конвенції орієнтує держави на включення до формальних навчальних планів на всіх рівнях навчання адаптованого до рівня розвитку учнів навчального матеріалу з питань рівності між жінками та чоловіками, нестереотипних гендерних ролей, взаємної поваги, ненасильницького розв'язання конфліктів у міжособистісних стосунках, насильства стосовно жінок за гендерною ознакою та права на особисту цілісність [5]. Цей документ доцільно використовувати як акт, що підкреслює виховну та профілактичну роль освіти у подоланні стереотипів, формуванні культури взаємної поваги, недискримінації та ненасильницької взаємодії.

Значення освіти для забезпечення гендерної рівності також відображене у Цілях сталого розвитку ООН, затверджених Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН «Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development» 2015 року. Ціль 4 спрямована на забезпечення інклюзивної та справедливої якісної освіти і можливостей навчання протягом життя для всіх, а Ціль 5 – на досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат [6]. У сукупності ці цілі демонструють, що рівний доступ до освіти, подолання дискримінації та створення безпечного освітнього середовища є взаємопов'язаними елементами сталого розвитку. Тому в межах сучасної освітньої політики гендерна рівність має розглядатися не як вузьке соціальне питання, а як складова якості освіти, демократичного розвитку й реалізації прав людини.

Підсумовуючи, міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності в освіті мають комплексний характер і не зводяться лише до гарантування рівного доступу до навчання. Вони орієнтують держави на трансформацію змісту освітнього процесу, навчальних матеріалів, академічної комунікації та інституційної культури закладів вищої освіти. Для України ці стандарти є важливим орієнтиром практичного впровадження гендерно чутливих підходів, за яких недискримінація, повага до людської гідності, рівні можливості та взаємна повага стають складовими якості вищої освіти й формування професійних компетентностей майбутніх фахівців.

Література:

1. Nehoda Y., Piast N., Nosovets N., Belan T., Rozhkova L. Achieving gender equity in present-day educational settings. *Multidisciplinary Reviews*. 2024. Vol. 7. e2024spe013. DOI: <https://doi.org/10.31893/multirev.2024spe013>.
2. Sytnykova Yu. Gender Discourse in Modern University Educational Space. *Educational Challenges*. 2020. Vol. 25, Issue 1. P. 112–126. DOI: <https://doi.org/10.34142/2709-7986.2020.25.1.09>.
3. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція ООН від 18.12.1979. База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_207 (дата звернення: 15.05.2026).
4. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Ради Європи від 03.05.1996. База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/994_062 (дата звернення: 15.05.2026).
5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) : Конвенція Ради Європи від 11.05.2011. База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/994_001-11 (дата звернення: 15.05.2026).
6. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development : Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 № A/RES/70/1. United Nations Digital Library. URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n15/291/89/pdf/n1529189.pdf> (дата звернення: 15.05.2026).

МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНО-ЧУТЛИВИХ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У ПІДГОТОВЦІ ЛІКАРІВ-ДЕРМАТОВЕНЕРОЛОГІВ

Ковтун Л. О.

*кандидатка медичних наук, доцентка,
доцентка кафедри інфекційних хвороб з курсом дерматовенерології
Одеський національний медичний університет
м. Одеса, Україна*

Сучасна система вищої медичної освіти перебуває в умовах активної трансформації, що пов'язано з необхідністю адаптації освітнього процесу до міжнародних стандартів підготовки медичних фахівців, розвитку пацієнт-орієнтованої медицини та впровадження принципів рівності й недискримінації у сфері охорони здоров'я.

Одним із важливих напрямів модернізації медичної освіти є формування гендерно-чутливих професійних компетентностей у майбутніх лікарів [3, 6].

У сучасних умовах професійна діяльність лікаря потребує не лише високого рівня клінічних знань і практичних навичок, але й здатності враховувати індивідуальні особливості пацієнта, включаючи гендерні аспекти, соціальні фактори, психологічний стан та особливості комунікації.

Особливого значення питання гендерної компетентності набуває у дерматовенерології. Це пов'язано з тим, що значна кількість дерматологічних і венерологічних захворювань має певні клінічні, психологічні та соціальні особливості залежно від статі пацієнта. Захворювання шкіри часто супроводжуються вираженим психоемоційним дискомфортом, порушенням самооцінки, соціальною ізоляцією та погіршенням якості життя. Крім того, у дерматовенерологічній практиці важливу роль відіграють питання етики, конфіденційності, толерантної комунікації та психологічної підтримки пацієнтів.

Міждисциплінарний підхід у формуванні професійних компетентностей передбачає інтеграцію знань із різних галузей науки, зокрема клінічної медицини, психології, педагогіки, медичної етики, соціології та комунікації. Такий підхід дозволяє формувати у майбутніх лікарів цілісне розуміння потреб пацієнта та забезпечує більш ефективну взаємодію між лікарем і пацієнтом. У процесі професійної підготовки лікарів-дерматовенерологів важливо не лише навчати сучасним методам

діагностики й лікування, але й формувати навички професійної комунікації, емоційного інтелекту та гендерної чутливості [2].

Гендерно-чутлива медична освіта передбачає врахування відмінностей у клінічних проявах захворювань, реакції на лікування, психоемоційних аспектах сприйняття хвороби та поведінкових особливостях пацієнтів різної статі. У дерматовенерології це має особливе значення, оскільки окремі захворювання можуть мати різну поширеність, перебіг та клінічні прояви у чоловіків і жінок. Наприклад, акне, розацеа, алопеція, аутоімунні дерматози та деякі інфекції, що передаються статевим шляхом, можуть характеризуватися різними клінічними особливостями залежно від гендерних факторів.

Важливим компонентом формування гендерно-чутливих компетентностей є розвиток навичок професійної комунікації. У практичній діяльності лікаря-дерматовенеролога комунікація з пацієнтом є одним із ключових елементів успішного лікування. Лікар повинен уміти створити атмосферу довіри, забезпечити конфіденційність, проявляти толерантність і повагу до пацієнта незалежно від його статі, віку чи соціального статусу. Особливого значення це набуває під час консультиування пацієнтів із захворюваннями, що передаються статевим шляхом, оскільки такі стани нерідко супроводжуються страхом, соромом і психологічною напругою.

Сучасна медична освіта повинна забезпечувати формування у студентів навичок критичного мислення, міждисциплінарного аналізу клінічних ситуацій та вміння працювати у мультидисциплінарних командах. У цьому контексті важливу роль відіграє інтеграція гендерних аспектів у навчальні програми медичних закладів вищої освіти. Доцільним є впровадження тематичних лекцій, тренінгів, симуляційних занять і клінічних кейсів, спрямованих на розвиток навичок гендерно-чутливої комунікації та професійної етики.

Крім клінічної підготовки, важливим аспектом є формування у майбутніх лікарів професійної емпатії. Емпатія дозволяє лікарю краще розуміти психологічний стан пацієнта, його переживання та індивідуальні потреби. У дерматовенерології це особливо актуально через значний вплив шкірних захворювань на психоемоційний стан людини. Хронічні дерматози можуть призводити до тривожності, депресії, соціальної дезадаптації та зниження якості життя. Тому лікар повинен не лише проводити лікування, але й забезпечувати психологічну підтримку пацієнта.

Міждисциплінарний підхід також сприяє розвитку навичок доказової медицини та наукового мислення. Сучасний лікар має вміти аналізувати результати клінічних досліджень, оцінювати ефективність лікувальних методів та враховувати індивідуальні особливості пацієнта

під час вибору терапевтичної тактики. Врахування гендерних аспектів у клінічній практиці дозволяє підвищити ефективність лікування та покращити результати медичної допомоги [1, 4, 5].

У сучасних умовах особливого значення набуває також питання формування культури професійної толерантності у медичному середовищі. Медичний працівник повинен дотримуватися принципів медичної етики, поваги до прав людини та недискримінаційного ставлення до пацієнтів. Формування таких компетентностей є важливим елементом професійного становлення майбутнього лікаря та відповідає міжнародним стандартам медичної освіти.

Таким чином, міждисциплінарний підхід до формування гендерно-чутливих професійних компетентностей є важливою складовою сучасної медичної освіти. Інтеграція клінічних, психологічних, етичних і комунікативних аспектів у підготовку лікарів-дерматовенерологів сприяє підвищенню якості медичної допомоги, формуванню професійної емпатії та розвитку пацієнт-орієнтованого підходу в медицині. Впровадження гендерно-чутливих освітніх компонентів у систему підготовки медичних кадрів відповідає сучасним вимогам охорони здоров'я та є важливим напрямом удосконалення медичної освіти в Україні.

Література:

1. Fougang D. C., Mpofo C., Wep D. Towards health justice: Implementing structural competency in women's healthcare education. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. 2025. Vol. 22. P. 100819. DOI: 10.1016/j.ijans.2025.100819.
2. Khamisy-Farah R., Biras E., Shehadeh R. et al. Gender and Sexuality Awareness in Medical Education and Practice: Mixed Methods Study. *JMIR Medical Education*. 2024. Vol. 10. e59009. DOI: 10.2196/59009.
3. Mahr F., Dalke K., Roden R. C., Keisling A. K., Petrovic-Dovat L. Gender competence in medical education. *Clinical Teacher*. 2021. Vol. 18, № 5. P. 490–493. DOI: 10.1111/tct.13366.
4. Mollenhauer J., Sgraja S., Seeland U. et al. Multifarious approaches of implementation to transfer gender sensitivity in health care practice: a scoping review. *BMC Health Services Research*. 2025. Vol. 25. P. 825. DOI: 10.1186/s12913-025-13032-w.
5. Prego-Jimenez S., Aliri J., Goñi-Balentziaga O., Pereda-Pereda E., Labaka A. Health-Related Gender Knowledge: Scale Development and Validation in Spanish Nursing Students. *Nursing Reports*. 2025. Vol. 15, № 6. P. 187. DOI: 10.3390/nursrep15060187.
6. Wortmann L., Haarmann L., Yeboah A., Kalbe E. Gender medicine teaching increases medical students' gender awareness: results of a

ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ В КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

Кологойда О. В.

*доктор юридичних наук,
професор кафедри економічного права та економічного судочинства
Навчально-науковий інститут права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

У сучасному світі ефективність корпоративного управління оцінюється не лише за економічними показниками, а й крізь призму дотримання базових прав та свобод людини, принципів прозорості, рівності та недискримінації.

Гендерна рівність та недискримінація в корпоративному управлінні – це створення бізнес-середовища, де кар'єрні можливості кожної особи, рівень оплати її праці та представництво в органах управління компанії базуються виключно на професійних якостях, знаннях та досвіді, а не фізичних ознаках. Це ключові засади сучасних стандартів корпоративного управління та сталого розвитку (ESG), які покращують інвестиційну привабливість компаній.

Якщо гендерна рівність передбачає рівні можливості за ознакою статі, то недискримінація є ширшою і включає рівність не лише гендерну, а і за інших ознак: раси, кольору шкіри, віку, національної та релігійної належності тощо. Комплексний підхід Т. Хаїтана [1] має важливе значення при оцінці відповідності принципам рівності та недискримінації корпоративних практик конкурсного добору і призначення директорів, де рішення можуть бути формально нейтральними, але фактично створювати бар'єри для окремих категорій осіб.

На рівні ЄС Директива 2006/54/ЄС від 05.07.2006 «Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості» визначила ключові принципи гендерної рівності чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професій, зокрема: (а) доступу до працевлаштування, просування по службі, професійне навчання; (б) умов праці, включаючи оплату праці; (с) професійних систем соціального

забезпечення (ст. 1). Стратегія гендерної рівності ЄС 2020–2025 визначала досягнення гендерного балансу у процесах прийняття рішень як один із своїх ключових пріоритетів. Стратегія гендерної рівності ЄС 2026–2030, представлена Комісією 5.03.2026 р., продовжує цей курс, посилює економічні права і можливості, забезпечення прозорості оплати праці жінок.

Однак, жінки-директори залишались недостатньо представленими у радах директорів корпорацій. Відповідно до Звіту про гендерну рівність у ЄС за 2022 р., лише вісім держав-членів запровадили обов'язкові законодавчі квоти представництва жінок у радах директорів (Франція, Італія, Бельгія, Португалія, Німеччина, Австрія, Греція Нідерланди) [2, с. 2]. Неспроможність «м'яких підходів» зумовила зміну політики ЄС в сфері гендерної рівності від рекомендаційних заходів до імперативного регулювання – встановлення обов'язкових гендерних квот в Директиві (ЄС) 2022/2381 від 23.11.2022 р. про гендерний баланс у радах директорів публічних компаній. До 31.12.2024 року країни члени мають імплементувати, а до 30 червня 2026 р. забезпечити дотримання гендерної квоти – не менше 40% посад невиконавчих директорів у великих публічних компаніях ЄС (не поширюється на держави-члени ЄС, в яких вже була закріплена квота не нижче 30%). Альтернативний показник – не менше 33% серед усіх директорів (вимога не поширюється на держави, де вже існує законодавча квота не нижче 25%) (ст. 5 Директиви 2022/2381). Компанії повинні заздалегідь встановити та застосовували чіткі, нейтрально сформульовані та недвозначні критерії протягом усього процесу відбору, включаючи підготовку оголошень про вакансії, етап попереднього відбору, формування списку та створення пулу кандидатів (ч. 1 ст. 6). Компанії, що не досягнуть показників, зобов'язані обґрунтувати свій вибір кандидатів за принципом «дотримуйся або поясни» («comply or explain»). Досягнення гендерного балансу на керівних посадах на найвищому рівні, є складнішим і потребує більше часу, ніж на рівні членів ради директорів компанії [3, с. 618].

Конституція України в статті 24 закріплює принцип рівності прав і свобод незалежно від статі. Прийнято Закон України від 08.09.2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України від 06.09.2012 р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Корпоративне законодавство: Закони України від 27.07.2022 «Про акціонерні товариства», від 06.02.2018 «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» не передбачають вимог до гендерного балансу в складі рад директорів та наглядових рад. Водночас Кодекс корпоративного управління від 12.03.2020 року в п. 3.4 визначає, що представники однієї зі статей

повинні становити принаймні 40% від складу наглядової ради, що відповідає вимогам *aques communitarian* ЄС.

Проектом закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо подальшої гармонізації законодавства про компанії із законодавством Європейського Союзу» №12376 від 06.01.2026 р пропонується в статті 88-1 Закону України «Про акціонерні товариства» закріпити, що АТ, яке є підприємством, що становить суспільний інтерес, та АТ у статутному капіталі якого більше 50% акцій належать державі повинно забезпечити, щоб не менше ніж: 1) третина ради директорів складалась із представників кожної статі – за однорівневої структури; 2) 40% членів наглядової ради або виконавчого органу складалась із представників кожної статі – за дворівневої структури управління. Ці вимоги не стосуються мікро-, малих і середніх підприємств.

Великий український бізнес, що орієнтується на міжнародні ринки, вже добровільно впроваджує відповідні практики. Станом на березень 2026 року показник кількості директорів жінок в українських компаній складав 34%.

Проблемами розробки правового регулювання та забезпечення практичної реалізації принципів недискримінації та гендерної рівності є: декларативність та фрагментарна інтеграція цих принципів до стандартів корпоративного управління, внутрішньо-корпоративних документів, та системи корпоративного комплаєнсу, відсутність внутрішніх недискримінаційних процедур, недостатня адаптованість механізмів захисту прав людини до особливостей реалізації права на управління у корпоративних правовідносинах.

Принцип гендерної рівності є предметом регулювання в аспекті рівного представництва у виборних колегіальних органах корпоративного управління, де він забезпечується шляхом нормативного квотування гендерного складу рад директорів. Прихильники гендерних квот апелюють до концепції субстантивної рівності. С. Фрідмен зазначає, що обов'язкові квоти є тимчасовим інструментом відновлення рівності, що в теорії права іменують «позитивними заходами» [4, с. 712, 714]. Противники акцентують увагу на: 1) ринковій ефективності: корпорації самостійно здатні визначити оптимальний склад рад директорів; примусові заходи спотворюють конкуренцію та корпоративну автономію; 2) призначення директорів має ґрунтуватися виключно на фаховій компетентності, а не на статевій ознаці; 3) з позицій конституційного права: встановлення привілеїв за статевою ознакою суперечить принципу формальної рівності.

Імперативне впровадження гендерної квоти у корпоративне управління може завдати шкоди. Досвід Норвегії 2003–2010 рр. щодо

248 публічних компаній, яка першою у 2003 р. ввела обов'язкову 40% квоту жінок у радах директорів АТ, свідчить, що її запровадження призвело до значного падіння ціни акцій та зниження коефіцієнта Тобіна (q) (відношення ринкової вартості компанії до відновної вартості її активів), омолодження складу рад, зменшення середнього показника досвіду директорів через нестачу кваліфікованого резерву жінок, зростання рівня боргового навантаження, активізацію поглинань і погіршення операційних показників компаній в наступні роки [5, с. 138].

Л. Енрікес та П. Волпін звертають увагу на окремі країни ЄС, де компанії є сімейним бізнесом, а корпоративна власність сконцентрована у незначній кількості акціонерів, що ускладнює реалізацію гендерних заходів [6, с. 118].

Тому впровадження принципів гендерної рівності та недискримінації має враховувати особливості відносин корпоративного управління, які мають бути засновані на пропорційному представництві всіх груп акціонерів, професійній кваліфікації та досвіді, кадровому резерві і лише за рівних вищезазначених критеріїв має «спрацьовувати» гендерна квота. В ч. 2 ст. 6 Директиви 2022/2381 передбачено, що під час вибору між кандидатами, які мають однакову кваліфікацію з точки зору придатності, компетентності та професійної діяльності, перевага має надаватись кандидату недостатньо представленій статі, окрім виняткових випадків, коли більш вагомі причини, такі як проведення інших політич різноманітності в контексті об'єктивної оцінки, яка враховує конкретну ситуацію та ґрунтується на недискримінаційних критеріях, схиляють чашу терезів на користь кандидата іншої статі. Ключове значення тут відіграє внутрішня політика призначень і винагород, що дозволяє забезпечити належну підготовку кадрового резерву, обґрунтувати критерії обрання (призначення) посадових осіб контролюючому органу або суду, зменшити ризик позовів.

Зарубіжна доктрина дедалі частіше наполягає на тому, що вирішальним є не так сам факт документування присутності жінок у раді директорів, скільки якість їх участі, наявність реальних повноважень і доступу до прийняття стратегічних рішень. А. Кірш на підставі аналізу складу рад директорів дійшла висновку, що гендерний склад рад директорів є результатом складної взаємодії інституційних, організаційних і індивідуальних чинників [7, с. 349]. Необхідність комплексного підходу для посилення гендерної різноманітності в радах директорів викладена в дослідженні Е. Деніс. За даними ОЕСР у 2021 р. жінки займали 25,1% місць у радах директорів компаній у 50 країнах порівняно з 14,5% у 2013, що свідчить про позитивну динаміку, зумовлену законодавчими заходами. Поступове

впровадження гендерного балансу в корпоративному управлінні зумовлено наявністю кваліфікованого резерву кандидаток, строком заходів, системою санкцій за порушення та розвитком культури різноманіття в компанії [8, с. 7].

Гендерна різноманітність може покращити ефективність роботи компанії, інвестиційну привабливість, фінансові показників та конкурентоспроможність завдяки гнучкості та різноманітності думок, схильності жінок до пошуку компромісу. Гендерно збалансовані команди більш творчі та інноваційні, оскільки різні погляди та досвід сприяють генерації нових ідей, підвищують здатність компанії адаптуватися до змін ринку. Жінки в наглядових радах сприяють збереженню людського капіталу, підвищенню продуктивності, підтримують лідерство, наставництво, гнучкий робочий графік, зосереджуються на екологічних та соціальних аспектах бізнесу, що сприяє сталому розвитку компаній. Вони приділяють більше уваги формуванню інклюзивної та етичної корпоративної культури, що підвищує залученість і задоволеність працівників [9].

Слід звернути увагу, що в Директиві 2022/2381 мова йде про кандидатів «недостатньо представленої статі», а не про жінок. Для України (воєнний стан, мобілізація і найбільші втрати серед чоловіків) проблема дотримання гендерної квоти (у разі її впровадження) може постати щодо чоловічої статі. Водночас у нас практично немає публічних компаній, а підприємства, які становлять суспільний інтерес на які планується поширити гендерну квоту, переважно є стратегічними для обороноздатності країни і мають право на бронювання чоловіків.

Підсумовуючи, зазначу, що регуляторні заходи щодо забезпечення гендерної рівності та недискримінації будуть марними за відсутності сімейного виховання щодо емпатії, поваги та гідності, адже наше ставлення до оточуючих формується у родині, школі, університеті, а вже потім переноситься на професійне життя, оточення та реалізується у корпоративній культурі.

Література:

1. Khaitan T. A Theory of Discrimination Law. Oxford: Oxford University Press, 2015. 262 p.
2. Lina Zhang, EU shatters the glass ceiling with its new “Women on Boards” Directive. Alliant Global Knowledge Center. 4 p. URL: <https://alliant.com/media/ylhj2jh/gkc-tl-eu-shatters-the-glass-ceiling-with-its-new-women-on-boards-directive.pdf>

3. Mensi-Klarbach H., Seierstad C. Gender quotas on corporate boards: similarities and differences in quota scenarios. *European Management Review*. 2020. Vol. 17, Issue 3. P. 615–631.
4. Fredman S. Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*. 2016. Vol. 14, Issue 3. P. 712–738. URL: https://www.researchgate.net/publication/308182296_Substantive_equality_revisited
5. Ahern K. R., Dittmar A. K. The changing of the boards. *The Quarterly Journal of Economics*. 2012. Vol. 127, Issue 1. P. 137–197. URL: <https://ideas.repec.org/a/oup/qjecon/v127y2012i1p137-197.html>
6. Enriques L., Volpin P. Corporate governance reforms in Continental Europe. *Journal of Economic Perspectives*. 2007. Vol. 21, Issue 1. P. 117–140. URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.21.1.117>
7. Kirsch A. The gender composition of corporate boards: a review and research agenda. *The Leadership Quarterly*. 2018. Vol. 29, Issue 2. P. 346–364. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984317304137>
8. Denis E. Enhancing gender diversity on boards and in senior management of listed companies. *OECD Corporate Governance Working Papers*. № 28. 20 September 2022. 28 p.
9. Омельченко Н. Жінки в корпоративному управлінні: виклики та перспективи. URL: <https://eba.com.ua/zhinky-v-korporatyvnomu-upravlinni-vyklyky-ta-perspektyvy/>

ПОЛІТИКА МІЖНАРОДНОЇ МОРСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В МОРСЬКІЙ ОСВІТІ

Костиця О. В.

кандидатка юридичних наук, доцентка,

доцентка кафедри морського права

Національний університет «Одеська морська академія»

м. Одеса, Україна

У сучасному суспільстві в сфері соціально-трудових відносин зайняті дві великі соціальні групи – чоловіки і жінки, які працюють на підприємствах, отримують відповідну винагороду за свою працю, мають свої економічні інтереси. Однією з характерних рис морської галузі є традиційно низька частка жінок у морській галузі, зокрема

у морській освіті [1, с. 356]. Тому питання, які стосуються морської освіти та зв'язаних з нею гендерних аспектів, мають велике значення для торговельного мореплавства взагалі.

В статті статті 10 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року наголошується, що держави-сторони конвенції повинні вжити усі відповідні заходи для того, щоб ліквідувати дискримінацію щодо жінок та забезпечити їм рівні права з чоловіками в галузі освіти [2]. Міжнародна морська організація приділяє пильну увагу важливості питань гендерної рівності в морській освіті (далі – ІМО).

3 1 січня 2026 року набули чинності важливі поправки до Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти (ПДНВ/STCW), спрямовані на забезпечення гендерної рівності, запобігання домаганням та насильству на борту суден. Основні зміни стосуються оновлення Кодексу ПДНВ – 95, зокрема таблиці А-VI/1-4, та впровадження обов'язкового навчання, яке підтримує створення безпечного та інклюзивного середовища на борту суден [3].

Поправки 2025 року до Конвенції та Кодексу ПДНВ спрямовані на встановлення стандартів морської освіти у сфері прав людини на морі, зокрема гендерної рівності. Ці поправки є частиною стратегії Міжнародної морської організації щодо підвищення ролі жінок у морській галузі, забезпечення рівних можливостей та безпечних умов праці для всіх, незалежно від статі.

Ще одним аспектом політики Міжнародної морської організації у сфері морської освіти є підтримка жінок-викладачок, які працюють у морських навчальних закладах. Особи жіночої статі часто зустрічаються із заниженим очікуванням з приводу їх професійної придатності. Проте міжнародні організації постійно обговорюють цю проблематику. Наприклад, морська організація ІМО запустили програму «Жінки в морській галузі», яка направлена на підтримку участі жінок у професійній морській освіті та кар'єрі [4, с. 206]. Також Західно-Мічиганський університет (WMU) у Мальме, Швеція, заснований під егідою ІМО у 1983 році, прагне сприяти просуванню жінок у морському секторі. До 2018 року університет закінчили 1029 жінок із загальної кількості 4919 випускників. Кількість випускниць неухильно зростала протягом багатьох років – з чотирьох у 1985 році до 79 у 2018 році [5].

Жінки у морському секторі часто стикаються з перешкодами на шляху до просування на керівні та управлінські посади. Ці проблеми можуть бути пов'язані з обмеженим доступом до можливостей для лідерства, а також обмеженим доступом до професійних мереж. Для вирішення цих проблем ІМО у співпраці з Міжнародною

асоціацією жінок у судноплавстві та торгівлі (WISTA International) доручила Всесвітньому морському університету (WMU) провести навчальний курс «Гендерно-орієнтоване лідерство в морській галузі». Мета курсу – зміцнити лідерські якості та навички стратегічного управління у фахівців середньої ланки в морському секторі, приділяючи особливу увагу просуванню гендерної рівності та інклюзивного лідерства в процесах прийняття рішень. Курс призначений насамперед для фахівців, які працюють у державному секторі в морській сфері, включаючи морські адміністрації, портові управління, берегову охорону, а також морські освітні та навчальні заклади [6].

Міжнародний інститут морського права ІМО (IMLI), розташований у Валлетті, Мальта, був заснований ІМО у 1988 році. IMLI готує фахівців у галузі міжнародного морського права. IMLI став першим органом ООН, який включив до свого Статуту вимогу про резервування 50 % місць для жінок [7]. На рівні професійного розвитку необхідним є впровадження спеціальних програм підтримки професійного зростання жінок-викладачів. Такі програми можуть включати тренінги з розвитку лідерських якостей, навички ефективної комунікації, управління часом та стресом. Важливим компонентом є також підтримка участі жінок-викладачів у наукових дослідженнях, міжнародних проєктах і конференціях [8, с. 39].

Премія ІМО за гендерну рівність була заснована з метою визнання заслуг осіб, незалежно від їхньої статі, які зробили значний внесок у просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у морському секторі. Кандидатури можуть висуватися державами-членами та організаціями-спостерігачами, спеціалізованими установами, програмами та фондами системи Організації Об'єднаних Націй; міжурядовими організаціями, з якими ІМО уклала угоди про співпрацю або домовленості, а також неурядовими міжнародними організаціями, що мають консультативний статус при ІМО. Премія присуджується особам, які зробили значний внесок у просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у морському секторі [9].

Таким чином, із прийняттям у 2026 році поправок до Конвенції ПДНВ- 78/95 та Кодексу ПДНВ – 95 Міжнародна морська організація встановлює стандарти навчання моряків у сфері прав людини на морі, зокрема гендерної рівності, які мають бути включені до навчальних програм з підготовки моряків. Також важливим аспектом реалізації політики гендерної рівності в морській освіті є підтримка жінок-викладачок морських навчальних закладів, запровадження спеціальних програм щодо тренінгів з розвитку лідерських якостей жінок-освітянок.

Література:

1. Іванова А. В., Півторак Г. Ф. Особливості правового регулювання праці жінок в морській інфраструктурі. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право*. 2026. № 93(5). С. 355–360. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.5.45> (дата звернення 25.05.2025).
2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
3. До уваги спільноти! Державна служба морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України : офіційний вебсайт. URL: <https://marad.gov.ua/ua/news/do-uvagi-spilnoti> (дата звернення 25.05.2025).
4. Сорока О. М., Сошніков С. Гендерна рівність і формування психологічної гармонії в екіпажах суден. *Габітус*. 2024. № 68. С. 204–208. URL: <https://habitus.od.ua/journals/2024/68-2024/36.pdf> (дата звернення 25.05.2025).
5. World Maritime University (WMU). URL: <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/women-in-maritime-training.aspx> (дата звернення 25.05.2025).
6. IMO gender-sensitive scholarships. URL: <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/women-in-maritime-training.aspx> (дата звернення 25.05.2025).
7. The IMO International Maritime Law Institute (IMLI). URL: <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/women-in-maritime-training.aspx> (дата звернення 25.05.2025).
8. Приходькіна Н. О. Гендерні аспекти професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти: психолого-педагогічний вимір. *Science and Education : XIX International Conference*. С. 36–40. URL: <https://elar.khmnmu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/34304e9a-bb6e-4ee6-a2a6-e43c4b653864/content> (дата звернення 25.05.2025).
9. A renowned professor at the World Maritime University has inspired generations of students. URL: <https://www.imo.org/en/mediacentre/pressbriefings/pages/imo-gender-equality-award-to-go-to-momoko-kitada.aspx> (дата звернення 25.05.2025).

ЖІНОЧА ОСВІТА ЯК МАРКЕР ЕМАНСИПАЦІЇ: ДОСВІД ХУДОЖНЬОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Крупка М. А.

*кандидатка філологічних наук,
доцентка кафедри української та зарубіжної літератури
Рівненський державний гуманітарний університет
м. Рівне, Україна*

Сучасна українська реальність уможливила глибинні зміни становища жінки, адже саме військово-політичні події кардинальним чином пришвидшують суспільні трансформації і формують нові рольові моделі. Невід'ємною ознакою демократичного суспільства вважається гендерний паритет щодо доступу до економічних, політичних та освітніх ресурсів. Дослідниця Катерина Кобченко констатує, що питання жіночої освіти завжди мало політичний характер і визначалося державними інтересами: «Це призвело до відносно сприятливої урядової політики у становленні системи середньої жіночої освіти (яка вважалася достатньою для виховання та навчання добрих дружин та матерів-вихователюк) і до складного і тернистого розвитку вищої жіночої освіти» [3, с. 53]. Важливим видається відстежити емансипаційні тенденції крізь призму місця і ролі освіти у цьому процесі в різні історичні періоди на прикладі художньої літератури.

У романі Єви Лотоцької «Жінка роду мого» організація оповіді структурується історією чотирьох поколінь однієї сім'ї. Акцентування жіночої лінії дозволяє діагностувати, крім багатьох інших соціально детермінованих факторів, зміну гендерної жіночої поведінкової моделі впродовж 1928–2023 років, пов'язану з освітніми практиками. Важливість навчання постулюється на початку роману через самохарактеристику наймолодшої представниці роду – вісімнадцятирічної студентки Дарини: «Я відмінниця. У нашій родині по жіночій лінії так заведено. Традиція типу. Хочеш-не-хочеш, а варіантів нема» [4, с. 9].

Найстаршу генерацію представляє Ганна, яка виховується на Галичині в типовій селянській родині у 30-х роках ХХ століття. Авторка зображує дитину, для якої навчання було сенсом життя, а шкільний простір бачився паралельною реальністю до повсякдення з виснажливою фізичною працею по господарству, доглядом за молодшою сестрою, жорстоким ставленням родичів. У всіх кризових ситуаціях «тішила думка, що завтра в школу, де забуде про хатню роботу, обов'язки й слухатиме про те, звідки беруться хмари, дощ, приливи й відливи...» [4, с. 23]. Попри польське урядування, українці

культивували національні традиції, символіку та мову, проте з приходом «совітів» репресії торкнулися всіх сфер життя: «Усяка нова влада, що приходила на місце попередньої, починала передусім перебудовувати навчальний процес. Найжорстокіше ситуацію в школах брали під свій контроль совіти» [4, с. 58]. Ганна щодня ходила десять кілометрів у школу, попри незадоволення мачухи, що не схвалювала такого рішення дівчини, і непосильну фізичну роботу, яку мусили виконувати жінки після арешту господаря. Науковиця Оксана Кісь, аналізуючи становище жінок-селянок на початку ХХ століття, стверджувала: «Трудовий внесок дівчат у сімейне господарство був настільки вагомий, що батьки навіть позбавляли їх можливості навчатися у школі, вважаючи за доцільніше використати цей час на виконання господарських робіт» [2, с. 104]. У романі наголошується неймовірна жага Ганни до навчання, яка, за словами матері, «ніц би не хтіла, іно до школи» [4, с. 59], однак життєві обставини і вражене самолюбство дівчини-відмінниці (не змогла вивчити уроки, бо три доби без сну працювала, а вчитель поставив двійку) мотивує відмовитися від шкільного навчання, обравши більш прийнятну форму реалізації – шлюб та материнство. Професійна діяльність персонажки була пов'язана із типовою жіночою практикою – кравецтвом, яку, проте, героїня сприймала як форму творчості.

Наступна історія зосереджується на постаті доньки Ганни. Марія дуже любила вчитися і сприймала школу позитивно до моменту, коли почала усвідомлювати неспівмірність родинного і суспільного виховання, переживаючи публічне приниження за свої переконання: «Тоді стоятиме Маруся посеред актового залу завстиджена, бо вірить у Бога. Негоже радянській людині вірити ні в що інше, окрім партії і Леніна» [4, с. 153]. Постать героїні уособлює емансипаційне явище культурної свідомості середини ХХ століття, коли жінкам стала доступною вища технічна освіта, до якої персонажка мала неабиякий хист: «Цілими днями після уроків або в бібліотеці за книжками, або в шкільній хімічній лабораторії – вже й сумнівів нема, куди вступатиме» [4, с. 155]. Навчання в політехнічному університеті стає для Марії реалізацією інтелектуального потенціалу, проте політика нагадує про себе у іпостасі викладача історії КПРС, який насаджує українцям советську ідеологію. Героїня, усвідомлюючи неможливість відвертого протистояння окупації, чинить культурний спротив: веде конспект рідною мовою, демонструючи чітку політичну позицію. Професійна реалізація жінки як науковиці відбувається в гендерно чужорідному середовищі дослідницького інституту, проте авторка не акцентує увагу на дискримінаційних практиках, а навпаки – наголошує лідерські позиції Марії, якій вдалося поєднати рольові моделі, характерні для

жінки середини ХХ століття: інженерки-хімікині, дружини, матері, громадської діячки. Як слушно зауважує Марта Богачевська-Хомяк, попри те, що радянська влада на законодавчому рівні усунула формальні перепони для рівноправності, урегулювала правове становище жінок, створивши умови для здійснення професійної кар'єри та здобуття освіти, ці можливості ніколи не були реальними [1, с. 364]. Маніпулятивні державні стратегії приводили до потрійного навантаження, адже жінка змушена була одночасно виховувати дітей, організовувати побут і працювати повний робочий день, що приводило до професійного та особистісного вигорання.

Донька Марії з дитинства вирізнялася надзвичайними інтелектуальними здібностями, «у чотири роки пів «Кобзаря» напам'ять декламувала» [4, с. 168], проте Софія не може повною мірою насолоджуватися шкільним навчанням, адже воно асоціюється із завищеними очікуваннями родини: «якщо не п'ятірка, то все одно, що двійка» [4, с. 170]; тотальним пресингом з боку матері: «маленька дівчинка найбільше боїться засмучувати маму, бо тоді мама плаче й кричить» [4, с. 170]; булінгом однокласників: «пів школи дражнить її «заучкою», «старенькою», «сліпенькою», «чотирикою»» [4, с. 171]; ідеологічною дресурою «слухняних безликих гвинтиків велетенського диктатурного механізму» [4, с. 172]; конфліктом між офіційною історією та родинними оповідями. Зовнішні чинники приводять до психологічного дискомфорту, який героїня терапевтує в творчість, а пізніше – в мистецьку освіту. Навчання у вузі трактується як шлях до омріяної професії, пошук своєї спільноти, комфортний комунікаційний простір: «класно бути студенткою... це найофігезніші роки, сповнені спілкування з однокласниками, свободи, нових знайомств» [4, с. 74]. Софія реалізує себе як висококласна мисткиня: малює картини і тче гобелени. Рано втративши чоловіка, переживає любовні трагедії, з яких виходить також за допомогою роботи та навчання: опановує нову професію, змінює місце праці, захищає кандидатську дисертацію, але ці види діяльності є для неї уже не самоціллю, як для попереднього покоління, а способом структурувати особисте життя.

Наймолодша жінка в родині, донька Софії, в теперішньому часі проживає своє дитинство і юність. Шкільне навчання дається Дарині легко: «примудрилася скласти ЗНО з української мови й літератури на двісті балів (одна з восьми випускників на всю Україну – в мамі з бабусею і рештою родини ледь не стався інфаркт від щастя)» [4, с. 13], проте дівчинка відчуває дискомфорт від психологічного тиску: вчителі «запитують перед усім класом, що з тобою таке сталося (як до такого докотився?!), бо замість відмінно отримав (який жаж!) добре за контрольну» [4, с. 75], а синдром відмінниці змушує морально

важко переживати кожну погану оцінку: «маю відчуття, наче підводжу своїх рідних, не виправдовую довіру» [4, с. 52]. Справжнє задоволення приносить їй студентське життя, «шанс видихнути після школи» [4, с. 75], що асоціюється зі свободою та самореалізацією. Навчання на філологічному факультеті розкриває перед Дариною перспективи, недоступні її предкам: вона здобуває можливість студіювати за кордоном, у японській мовній школі. Політичні події кардинальним чином формують особистість героїні: окрім студентства, освоює досвід соціально активної жінки і веде інформаційну кампанію, доносячи правду про російсько-українську війну на міжнародній арені: «Якщо наразі не можу бути снайперкою, то хоч намагатимуся стати рупором» [4, с. 233]. Отже, освітній фактор виходить поза межі особистої історії та глобалізується.

Апеляція до художньої літератури дозволяє простежити функціонування освіти як поліфункціонального культурного феномена, пов'язаного з жіночою емансипацією у різні періоди історії України.

Література:

1. Богачевська-Хомяк М. Білим по білому: Жінки в громадському житті України, 1884–1939. Київ : Либідь, 1995. 424 с.
2. Кісь О. Жінка в традиційній українській культурі (друга половина XIX – початок XX ст.). Львів : Інститут народознавства НАН України, 2008. 272 с.
3. Кобченко К. Освіта жінок як форма емансипації: приклад Наддніпрянської України (середина XIX – початок XX століття). *Українські жінки у горнілі модернізації*. Харків : КСД, 2017. С. 52–77.
4. Лотоцька Є. Жінка роду мого. Брустурі : Дискурсус, 2025. 288 с.

ЕТИКА ТУРБОТИ ЯК РЕСУРС ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА І ГРОМАДЯНСЬКОЇ АГЕНТНОСТІ У РОМАНІ ТАМАРИ ГОРІХА ЗЕРНЯ «ДОЦЯ»

Курилова Ю. Р.

*кандидат філологічних наук, доцент,
доцент кафедри української літератури
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна*

Початок ХХІ століття актуалізував потребу в переосмисленні моделей людської стійкості, соціальної взаємодії та лідерства. Війни, вимушені міграції й суспільні травми показали обмеженість як наративів модерності, так і постмодерного скепсису. За цих умов особливого значення набуває метамодерна чуттєвість, що поєднує усвідомлення травматичної реальності з етичною готовністю діяти, підтримувати іншого й відновлювати зруйновані зв'язки. Роман Тамари Горіха Зерня «Доця» є одним із найвиразніших українських текстів, у яких війна осмислюється не лише як простір насильства, а також як радикальна перевірка людяності, відповідальності та здатності до солідарної дії [1]. Гендерно чутливе прочитання твору дає змогу розглянути етику турботи як ресурс жіночого лідерства, громадянської компетентності та суспільної резильєнтності.

Теоретичне підґрунтя дослідження становлять концепція метамодернізму Т. Вермьолені і Р. ван ден Аккера [3], праці з етики турботи К. Гілліган [4] і Дж. Тронто [5], а також провідні принципи гендерних студій, студій травми й пам'яті. Метамодернізм описує сучасну структуру почуття через осциляцію між надією та розчаруванням, вірою в можливість змін і усвідомленням крихкості будь-яких проєктів. Етика турботи акцентує взаємозалежність людей, моральну значущість уважності до потреб іншого, відповідальність, компетентність і чуйність. Поєднання цих підходів дозволяє інтерпретувати резильєнтність у романі не як індивідуальну психологічну витривалість, а як спроможність створювати мережі довіри, взаємної підтримки й розподіленої відповідальності.

Сюжет роману розгортається в окупованому Донецьку, де звичний життєвий світ героїні стрімко руйнується. Доця проходить шлях від відносно приватного існування до активної участі у волонтерських практиках: допомагає пораненим, шукає ліки й необхідні речі, передає інформацію, підтримує людей, які опинилися в небезпеці, та долучається до організації горизонтальних мереж взаємодопомоги. У цій

зміні статусу героїні виявляється формування громадянської агентності – здатності не лише реагувати на обставини, а й впливати на них, брати відповідальність за спільну безпеку та створювати простір дії там, де офіційні інституції зруйновані або захоплені. Війна стає не тільки катастрофою, а й ситуацією перегляду соціальних ролей і ціннісних орієнтирів.

Авторка деконструє усталені гендерні сценарії, за якими жінка у воєнному наративі постає передусім пасивною постраждалою, об'єктом захисту або моральним тилом чоловічого героїзму. Образ Доці не редукований ані до образу берегині, ані до ролі жертви, ані до імітації традиційно маскулінізованої військової суб'єктності. Її сила виявляється у здатності бачити потреби інших, приймати рішення, організовувати взаємодію, оцінювати ризики та зберігати моральну відповідальність. Роман, отже, розширює спектр соціально прийнятних жіночих ролей і пропонує альтернативну модель сили, яка ґрунтується не на домінуванні, а на відповідальній взаємозалежності.

Доця репрезентує горизонтальне, або реляційне, лідерство. Її авторитет не санкціонований посадою і не спирається на формальні повноваження; він виникає з довіри, послідовності дій, практичного знання та готовності відповідати за наслідки рішень. Героїня координує, переконує, домовляється, підтримує інших і водночас не перетворює їх на пасивних отримувачів допомоги. Її лідерство можна визначити як лідерство через турботу: воно не підпорядковує людей, а посилює їхню здатність діяти. Саме тому роман пропонує альтернативу героїчній моделі, побудованій на автономії та одноосібному подвигу. Стійкість спільноти виникає тут із кооперації, взаємної відповідальності й довіри.

Етика турботи в художньому світі роману перестає бути винятково приватною та гендерно маркованою практикою. У своїй праці Дж. Тронто, її концепція є методологічним опертям для аналізу твору, наголошує, що турбота охоплює не лише співпереживання, а й уважність до потреб, прийняття відповідальності, компетентне виконання необхідних дій та реагування на досвід того, кому допомагають [5]. У романі «Доця» ці компоненти набувають сюжетної реалізації. Героїня не просто співчуває: вона розпізнає небезпеку, шукає ресурси, вибудовує маршрути допомоги, оцінює результативність дій і коригує їх відповідно до ситуації. Турбота постає як складна суспільна праця, що потребує знань, організаційних навичок, етичної рефлексії та здатності діяти в умовах невизначеності.

У цьому контексті продуктивним є прочитання роману через категорію м'яких навичок (soft skills). У кризовій реальності життєво важливими стають емпатія, комунікативна гнучкість, саморегуляція,

адаптивність, критичне мислення, командна взаємодія та відповідальність. Ці компетентності формуються у процесі дії, ризику й морального вибору. Емпатія Доці поєднується зі здатністю встановлювати межі, розрізняти реальну потребу і маніпуляцію, обирати непопулярні рішення. Комунікація виконує життєзберезувальну функцію, адже від точності інформації та підтримання довіри залежить безпека людей.

У романі простежуються й практики неформального наставництва. Доця передає іншим не лише матеріальні ресурси, а й знання про те, як орієнтуватися у небезпечному середовищі, кому довіряти, як діяти в критичній ситуації та не втрачати здатності до самостійного рішення. Водночас героїня сама навчається у спільноти, переймає досвід, змінює власні уявлення і визнає залежність від інших. Така взаємність відрізняє турботу від патерналізму: допомога не позбавляє іншого суб'єктності, а спрямована на відновлення його здатності діяти. Наставництво, отже, стає механізмом поширення соціальної компетентності й зміцнення громади.

Жіноча агентність Доці не позбавлена неоднозначності. Героїня відчуває страх, втому, розпач і сумнів, проте це засвідчує: її стійкість не означає невразливості. Вона коливається між усвідомленням катастрофи і вірою в необхідність дії, між особистою крихкістю та громадянською відповідальністю. Турбота при цьому не ідеалізується як нібито природна жіноча жертовність: вона є свідомо обраною етичною позицією і складною працею, пов'язаною з ризиком, виснаженням та необхідністю компетентного рішення. Отже, турбота постає не нав'язаним статтю обов'язком, а суспільно значущою діяльністю.

Мотиви пам'яті та свідчення розширюють етичний вимір турботи. Героїня не лише виживає, а й фіксує досвід окупації, надаючи голос людям і подіям, які можуть бути витіснені з публічної пам'яті. Як зазначає Т. Гребенюк, наративні стратегії роману створюють ефект співпричетності, завдяки якому читач емоційно долучається до пережитого персонажами [2, с. 205]. Свідчення стає формою турботи про майбутню пам'ять: зберігає досвід постраждалих, протидіє знеособленню насильства та формує готовність суспільства почути Іншого. Індивідуальна резильєнтність героїні виявляється невіддільною від колективної пам'яті й відповідальності.

Європейський та міжнародний контекст такого прочитання пов'язаний із Порядком денним «Жінки, мир, безпека», започаткованим Резолюцією Ради Безпеки ООН 1325 [6]. Його засадничою ідеєю є визнання жінок не лише постраждалими від конфлікту, а й повноправними учасницями запобігання насильству, захисту громад, миротворення та відновлення. Образ Доці художньо конкретизує цю зміну оптики: героїня бере участь у щоденному створенні безпеки, яка

складається не тільки з військового захисту, а й із доступу до інформації, ліків, довіри, взаємодопомоги та можливості зберегти людську гідність.

Отже, роман Тамари Горіха Зерня «Доця» репрезентує етику турботи як гендерно чутливу стратегію громадянської дії та суспільної резильєнтності. Турбота переходить із приватної сфери у простір публічної відповідальності, а жіноча суб'єктність розкривається через горизонтальне лідерство, організацію взаємодопомоги, наставництво, комунікацію та збереження соціальних зв'язків. Героїня не відтворює маскулінізовану модель сили, але й не залишається в межах стереотипної жертвовної жіночності. Її агентність заснована на компетентній турботі та здатності посилювати суб'єктність інших. Перспективним є подальше вивчення жіночого лідерства у воєнних наративах і розроблення методики використання таких текстів у гендерно чутливій університетській освіті.

Література:

1. Горіха Зерня Тамара. Доця : роман. Київ : Білка, 2019. 284 с.
2. Гребенюк Т. Роман «Доця» Тамари Горіха Зерня: стратегії творення ефекту співпричетності. *Studia Ukrainica Posnaniensia*. 2021. № 21(8). Р. 203–213.
3. Vermeulen T., van den Akker R. Notes on Metamodernism. *Journal of Aesthetics & Culture*. 2010. Vol. 2. Article 5677. DOI: 10.3402/jac.v2i0.5677.
4. Gilligan C. In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development. Cambridge, MA : Harvard University Press, 1982. 184 p.
5. Tronto J. C. Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care. New York – London : Routledge, 1993. 226 p.
6. United Nations Security Council. Resolution 1325 (2000). S/RES/1325 (2000), 31 October 2000. URL: <https://www.un.org/shestandsforpeace/content/united-nations-security-council-resolution-1325-2000-sres1325-2000> (дата звернення: 01.07.2026).

ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ

Легких К. В.

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри юстиції

Навчально-науковий інститут права

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

м. Київ, Україна

Вступ. Європейська інтеграція України, реформування системи вищої юридичної освіти та гармонізація національного законодавства з правом Європейського Союзу зумовлюють необхідність переосмислення підходів до професійної підготовки майбутніх юристів [1]. У сучасних умовах правник повинен володіти не лише ґрунтовними юридичними знаннями, а й бути здатним забезпечувати реалізацію принципів верховенства права, рівності та недискримінації у правотворчій і правозастосовній діяльності. Це обумовлює зростання ролі гендерної компетентності як складової професійної компетентності юриста.

Водночас аналіз чинного стандарту вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» та освітніх програм закладів вищої освіти свідчить, що формування гендерної компетентності досі не має системного характеру [2, 3]. Вона переважно розглядається як складова загальної правозахисної або антидискримінаційної проблематики, тоді як окремі компетентності щодо застосування принципу рівності жінок і чоловіків, здійснення гендерно чутливого аналізу норм права чи оцінювання ризиків дискримінації у професійній діяльності майбутніх правників фактично не передбачені.

За таких умов виникає неузгодженість між сучасними вимогами міжнародних і національних стандартів у сфері забезпечення гендерної рівності та реальним змістом професійної підготовки юристів. Усунення таких неузгодженостей потребує переоцінки місця гендерної компетентності у структурі юридичної освіти та визначення напрямів її інтеграції до системи формування професійних компетентностей майбутніх правників.

Необхідність формування гендерної компетентності майбутніх юристів зумовлена комплексом міжнародних, національних і професійних чинників. Насамперед вона пов'язана з утвердженням принципу рівності та недискримінації як одного з базових стандартів сучасної правової держави й обов'язкової складової європейського правового

простору [4]. У процесі європейської інтеграції Україна взяла на себе зобов'язання щодо імплементації міжнародних стандартів у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, що потребує належної підготовки фахівців, здатних реалізовувати ці принципи у правозастосовній діяльності.

Відповідні вимоги закріплені як у міжнародних документах (таких як акти Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, ЮНЕСКО, Європейського інституту з питань гендерної рівності [5-7]), так і в національному законодавстві України (зокрема в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [8] та Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [9]). Ці документи орієнтують держави не лише на формальне забезпечення рівності, а й на інтеграцію гендерного підходу до змісту професійної освіти, включаючи підготовку юристів.

Водночас розвиток юридичної практики висуває нові вимоги до професійної діяльності правників. Судді, адвокати, прокурори, нотаріуси та інші представники юридичної професії дедалі частіше стикаються зі справами, пов'язаними з дискримінацією, домашнім і сексуальним насильством, а також із забезпеченням рівного доступу до правосуддя, захистом прав уразливих груп населення. За даними Міжнародної асоціації юристів, гендерні стереотипи та дискримінаційні практики залишаються поширеним явищем навіть у професійному середовищі, що тільки підтверджує необхідність формування відповідних компетентностей ще на етапі університетської підготовки [10].

Виходячи із вищезокресленого, можна констатувати, що проблема полягає не у відсутності нормативного регулювання, а у розриві між сучасними вимогами міжнародних і національних стандартів та їх практичною імплементацією до юридичної освіти. Саме цей розрив обумовлює необхідність перегляду підходів до формування професійних компетентностей майбутніх правників і системної інтеграції гендерної обізнаності в освітній процес.

Виклад основного матеріалу. Аналіз нормативно-правової бази та теоретико-правничих підходів до підготовки правників дає підстави стверджувати, що питання формування гендерної компетентності поступово інтегрується до державної політики у сфері освіти, проте ще не набуло системного відображення у стандартах вищої юридичної освіти. Попри закріплення принципів рівності та недискримінації у Конституції України, Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [8], Законі України «Про освіту» [2] та інших нормативно-правових актах, чинний Стандарт вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» не містить окремої професійної

компетентності, яка б передбачала здатність майбутнього юриста застосовувати та імплементувати гендерно чутливий підхід у професійній діяльності.

Аналогічна ситуація простежується й на рівні освітніх програм закладів вищої освіти. У переважній більшості, питання забезпечення рівності жінок і чоловіків, недискримінації чи запобігання гендерно зумовленому насильству висвітлюються фрагментарно, у межах окремих тем із конституційного, міжнародного або трудового права [11]. Такий підхід не забезпечує формування цілісної освітньо-професійної компетентності, необхідної для здійснення гендерно чутливого правозастосування, оцінювання ризиків дискримінації та врахування принципу рівності під час підготовки студентів-правників. Водночас міжнародні стандарти пропонують дещо ширший підхід до професійної підготовки юристів. Документи ЮНЕСКО [6; 13], Ради Європи [12], Європейського інституту з питань гендерної рівності [11], Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [4] та інші міжнародні акти розглядають гендерну компетентність не як окремий навчальний курс, а як наскрізний елемент професійної освіти, який має інтегруватися до змісту навчальних дисциплін, методів викладання та системи оцінювання результатів навчання.

Наукові дослідження також підтверджують необхідність переходу від формального включення тематики гендерної рівності до практико-орієнтованих завдань. Українські й закордонні автори наголошують, що ефективна підготовка юристів передбачає розвиток здатності виявляти прояви дискримінації, застосовувати практику міжнародних судових інституцій, аналізувати правові наслідки нормативних рішень із позицій гендерної рівності та забезпечувати реалізацію прав людини без будь-яких форм дискримінації [14–17].

Вищеокреслене свідчить про існування розриву між сучасними міжнародними стандартами професійної підготовки правників і чинною моделлю юридичної освіти в Україні. Незважаючи на достатньо розвинене нормативне підґрунтя, механізми формування гендерної компетентності залишаються недостатньо інституціоналізованими, що обумовлює необхідність удосконалення стандарту вищої освіти та змісту освітніх програм.

Проведений аналіз дає підстави стверджувати, що інтеграція гендерної компетентності до системи підготовки правників має здійснюватися комплексно та охоплювати всі елементи освітнього процесу. Формування відповідних знань, умінь і професійних навичок не повинно обмежуватися викладанням окремої навчальної дисципліни чи факультативного курсу, а має стати наскрізним компонентом підготовки майбутніх юристів відповідно до європейської освітньої

парадигми. Насамперед доцільно доповнити Стандарт вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» окремою спеціальною компетентністю, що передбачатиме здатність застосовувати принципи рівності та недискримінації, здійснювати гендерно чутливий аналіз правових норм і правозастосовної практики, а також враховувати можливі дискримінаційні наслідки під час підготовки юридичних рішень.

Водночас інтеграція гендерної компетентності потребує оновлення змісту освітніх програм. Доцільним є включення відповідних модулів із широким використанням практикоорієнтованих методів навчання до базових юридичних дисциплін, таких як: конституційного, кримінального, цивільного, трудового, адміністративного та міжнародного права. При формуванні модулів, особливу увагу слід приділити аналізу рішень Європейського суду з прав людини, практики Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, моделюванню професійних, освітніх та життєвих ситуацій, проведенню навчальних судових процесів та вирішенню практичних кейсів, пов'язаних із забезпеченням рівності та недискримінації. Важливим напрямом удосконалення є також запровадження інструментів оцінювання сформованості гендерної компетентності як у здобувачів освіти, так і у науково-педагогічних працівників. Доцільним видається використання методики оцінки гендерного впливу під час розроблення та перегляду освітніх програм, а також критеріїв оцінювання, які дозволять визначати рівень сформованості здатності застосовувати принципи гендерної рівності у професійній юридичній діяльності.

Запропонований комплекс заходів спрямований не лише на вдосконалення змісту юридичної освіти, а й на формування нової моделі професійної підготовки правників, у якій забезпечення рівності, недискримінації та поваги до прав людини розглядатиметься як невід'ємна складова професійної компетентності, а не як окремих напрям правозахисної діяльності.

Висновки. Проведений аналіз свідчить, що в умовах європейської інтеграції та реформування юридичної освіти формування гендерної компетентності набуває статусу необхідної складової професійної підготовки майбутніх правників. Незважаючи на наявність розвиненої міжнародної та національної нормативної бази, чинна модель підготовки юристів ще не забезпечує системного формування знань, умінь і навичок, необхідних для реалізації принципів рівності та недискримінації у правотворчій і правозастосовній діяльності. Обґрунтовано, що подолання цього розриву потребує комплексного вдосконалення стандарту вищої освіти, змісту освітніх програм і методичного забезпечення підготовки правників. Інтеграція гендерної компетентності як наскрізного елемента юридичної освіти, використання

практикоорієнтованих методів навчання та впровадження інструментів оцінювання результатів навчання сприятимуть формуванню фахівців, здатних ефективно застосовувати принципи рівності та недискримінації відповідно до європейських стандартів і сучасних потреб правозастосовної практики.

Запропоновані напрями вдосконалення можуть бути використані під час перегляду Стандарту вищої освіти за спеціальністю 081 «Право», оновлення освітніх програм закладами вищої освіти та розроблення методичного забезпечення професійної підготовки майбутніх юристів.

Література:

1. Recommendation CM/Rec(2007)13 of the Committee of Ministers to member states on gender mainstreaming in education. Council of Europe. URL: <https://search.coe.int/>

2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

3. Стандарт вищої освіти України: другий (магістерський) рівень, галузь знань 08 «Право», спеціальність 081 «Право». Наказ МОН України від 20.07.2022 № 643. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2022/07/21/081-pravo-magistr-zizminami-643-20032023.pdf>

4. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). United Nations, 1979. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

5. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. United Nations, 2015. URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda>

6. UNESCO. Global Education Monitoring Report 2026: Leadership in Education. Paris: UNESCO, 2024. URL: <https://www.unesco.org/gem-report/en/publication/equity-and-access>

7. European Institute for Gender Equality (EIGE). Gender Equality Index 2025. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025>

8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

9. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план заходів на 2022–2024 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-p#Text>

10. International Bar Association. 50:50 by 2030: A Longitudinal Study into Gender Disparity in Law. London: IBA, 2024. URL: <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-Gender-Report-Turkiye-2024>

11. European Institute for Gender Equality. Gender Equality in Academia and Research (GEAR) Toolkit. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

12. Council of Europe. Gender Equality Strategy 2024–2029. Strasbourg: Council of Europe, 2024. URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>

13. UNESCO. Recommendation on Education for Peace and Human Rights, International Understanding, Cooperation, Fundamental Freedoms, Global Citizenship and Sustainable Development. Paris: UNESCO, 2023. URL: <https://www.unesco.org/en/legal-affairs/recommendation-education-peace-and-human-rights-international-understanding-cooperation-fundamental>

14. Мілосердов В., Когут І., Будз О., Поліщук О. Гендерна сегрегація у фаховій вищій та передвищій освіті: дослідницький звіт. Київ : Аналітичний центр «Cedos», 2024. URL: <https://cedos.org.ua/researches/genderna-segregacziya-u-fahovij-peredvyshhij-ta-vyshhij-osviti>

15. Тюріна Д. Гендерна компетентність як фактор інтеграції гендерного підходу у вищій освіті. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування»*. 2024. № 2 (6). DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2024-2.19>

16. Сергієнко Т. Особливості формування гендерної рівності у сфері вищої освіти: світовий досвід. *Українські студії в європейському контексті*. 2024. № 8. С. 269–275. URL: http://obrii.org.ua/usec/storage/article/Serhiienko_2024_269.pdf

17. Легенький М. І., Негода Ю. В., Євсюкова О. В. та ін. Оцінювання знань науково-педагогічних та педагогічних працівників закладів вищої освіти з питань гендерної рівності : метод. рек. / за заг. ред. К. Б. Левченко. Київ: ГО «Ла Страда-Україна», 2025. 97 с. URL: https://la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2025/10/metod_rekomendatsii.pdf

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ В УКРАЇНІ

Липовська Н. А.

*доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри державного управління
та місцевого самоврядування*

*Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна*

Проблематика забезпечення гендерної рівності в Україні протягом останнього десятиліття зазнала суттєвої трансформації під впливом євроінтеграційних процесів, реформування системи публічного управління та, особливо, повномасштабного російського вторгнення. Війна одночасно загострила наявні гендерні диспропорції та створила нові виклики, пов'язані з масовою вимушеною міграцією, зміною традиційного розподілу соціальних ролей, залученням жінок до лав Збройних Сил України та необхідністю відновлення економіки в умовах дефіциту трудових ресурсів. У цьому контексті реалізація принципів гендерної рівності набуває значення інструмента державної політики, здатного впливати на резильєнтність суспільства.

Нормативно-правове підґрунтя державної гендерної політики в Україні формувалося поступово. Базовим актом є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року, який визначив основні поняття гендерної політики, зокрема пряму та непряму дискримінацію за ознакою статі, та закріпив інституційний механізм її реалізації [1]. Подальшого розвитку ця сфера набула завдяки прийняттю Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017), ратифікації міжнародних зобов'язань відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), а також імплементації резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» через відповідні національні плани дій [2]. Постановою Кабінету Міністрів України затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яка визначає операційні механізми досягнення гендерного паритету у сферах зайнятості, освіти, охорони здоров'я та участі у прийнятті рішень [3].

Попри наявність нормативно-правової бази, стан фактичної реалізації цих принципів незадовільний. Дослідниця Т. Марценюк слушно зауважує, що формальна рівність прав, закріплена на рівні закону,

не завжди трансформується у фактичну рівність можливостей через збереження патріархальних стереотипів у суспільній свідомості, професійну сегрегацію ринку праці та нерівномірний розподіл репродуктивної праці в домогосподарствах [4]. Ця розбіжність між *de jure* та *de facto* рівністю особливо помітна у сфері оплати праці: за оцінками аналітичних центрів, гендерний розрив в оплаті праці в Україні до початку повномасштабної війни становив близько 18–20 відсотків, при цьому найбільша диспропорція фіксувалася у високооплачуваних галузях економіки [5].

Повномасштабне вторгнення суттєво змінило гендерну конфігурацію українського суспільства. В результаті мобілізації значної кількості чоловіків істотно збільшилось сімейне навантаження на жінок. Крім того, рік від року збільшується кількість жінок-військовослужбовиць: за даними Міністерства оборони України, станом на 2023–2024 роки у лавах Збройних Сил проходили службу понад 50 тисяч жінок, значна частина яких виконує бойові завдання нарівні з чоловіками [6]. Це актуалізувало питання адаптації військової інфраструктури, форменого одягу, медичного забезпечення та соціального захисту до потреб жінок-військовослужбовиць, що досі не отримало повного нормативного врегулювання.

Окремою уваги заслуговує проблема вимушеної міграції, яка має виразний гендерний вимір: за даними УВКБ ООН, понад 85 відсотків українських біженців становлять жінки та діти [7]. Це створює ризики так званої «фемінізації бідності» серед внутрішньо переміщених осіб, ускладнює доступ жінок-переселенок до ринку праці в приймаючих громадах та посилює навантаження на систему соціальних послуг. Воєнний досвід жінок – як тих, хто залишився на території бойових дій, так і тих, хто був вимушений виїхати, – потребує окремого осмислення в межах гендерних досліджень, оскільки він формує нові моделі жіночої суб'єктності та громадянської активності.

Значний вплив на реалізацію гендерної рівності справляє процес європейської інтеграції України. Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу на 2020–2025 роки визначає п'ять ключових напрямів: подолання гендерного насильства, боротьбу зі стереотипами, скорочення гендерних розривів на ринку праці, досягнення паритету участі у прийнятті рішень та впровадження гендерного підходу в усі сфери політики (*gender mainstreaming*) [8]. Гармонізація українського законодавства з відповідними стандартами ЄС передбачена як складова виконання Угоди про асоціацію та подальшого переговорного процесу щодо вступу до Європейського Союзу, що надає додаткового імпульсу реформуванню національного механізму гендерної політики [9].

Аналіз наявних механізмів свідчить про низку системних викликів. Спостерігається недостатня інституційна спроможність уповноважених органів з питань гендерної політики на регіональному та місцевому рівнях, що ускладнює впровадження гендерно орієнтованого бюджетування та моніторинг виконання державних програм. Продовжується тенденція «скляної стелі» в питанні представництва жінок на посадах, пов'язаних із прийняттям управлінських рішень. Відсутня системна практика гендерного аудиту нормативно-правових актів на етапі їх розроблення, що призводить до відтворення гендерно нейтральних, але фактично дискримінаційних підходів у галузевому регулюванні.

Для підвищення ефективності реалізації принципів гендерної рівності в Україні доцільним видається впровадження комплексу заходів: удосконалення системи гендерно орієнтованого бюджетування на всіх рівнях публічного управління; розроблення окремих програм соціальної та професійної реінтеграції жінок-ветеранок; посилення інституційної спроможності регіональних координаційних рад з гендерних питань; запровадження обов'язкової гендерної експертизи проєктів нормативно-правових актів; розвиток мережі послуг з догляду за дітьми та особами похилого віку як передумови економічної активності жінок; а також системну протидію гендерним стереотипам через освітні програми та інформаційні кампанії [10].

Література:

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 08.07.2026).
2. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» : розпорядження Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 08.07.2026).
3. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2025 року : постанова Кабінету Міністрів України від 24 лют. 2016 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 08.07.2026).
4. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ : Основи, 2017. 256 с.
5. Сучасні жінки на українському ринку праці під час війни. URL: <https://pon.org.ua/novyny/10983-suchasni-zhinky-naukrainskomu-rynku-praci.html>. (дата звернення: 08.07.2026).
6. Лук'янчук Я. Гендерна рівність в українській армії під час російсько-української війни. (2025). *Агора. Журнал соціальних наук*, 3(1), 8–29. <https://doi.org/10.1234/2786-9202/3.1-8-29>

7. Ukraine Situation: Regional Refugee Response Plan. Geneva : UNHCR, 2023. URL: <https://www.unhcr.org> (дата звернення: 08.07.2026).

8. Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025. Brussels : European Commission, 2020. URL: <https://ec.europa.eu> (дата звернення: 08.07.2026).

9. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16.09.2014 № 1678-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 08.07.2026).

10. Аналітична записка: Гендерно відповідальне відновлення України: Вступ. *UN Women*, верес. 2023. URL: https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/policy_brief_ecoverery_long_version_sept_2023.pdf (дата звернення: 08.07.2026).

ANTICIPATORY STATE STRATEGIES AS A TOOL FOR MANAGING SOCIAL TENSION

Likarchuk D. S.

*PhD in Political Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of European Integration Policy
Educational and Scientific Institute of Public Administration
and Civil Service
of Taras Shevchenko National University of Kyiv
Kyiv, Ukraine*

Contemporary public administration necessitates a transition from reactive models to the implementation of preventive mechanisms capable of identifying crisis factors at their incipient stage. Anticipatory state strategies involve the use of monitoring systems and predictive analysis to detect potential sources of public discontent. Such an approach enables the transformation of potentially destructive dynamics into manageable processes of social dialogue, minimizing the risks of conflict escalation across various segments of society [5, p. 197]. The effectiveness of these strategies relies on the integration of technological data processing tools with institutional response mechanisms. For instance, the implementation of digital feedback systems between government bodies and the public facilitates the rapid collection of information regarding trends in living standards, employment, and access to public services. Analyzing such

datasets allows state authorities to timely identify economic or social vulnerabilities among specific population groups, which remains critical for maintaining social stability.

The practical execution of anticipatory measures also includes adapting the regulatory framework to rapid shifts within the socio-economic environment. Specifically, flexible resource allocation mechanisms, activated based on predictive indicators, enable the mitigation of consequences stemming from sudden negative external impacts. The utilization of forecasting scenarios allows for the development of targeted social support programs prior to the emergence of acute crisis phenomena, thereby ensuring the systematic resilience of state governance. Anticipatory state strategies function through a comprehensive system of early warning indicators that track societal fluctuations in real time. These mechanisms rely on high-frequency data collection to identify emerging patterns of public dissatisfaction before they escalate into visible unrest. By processing economic, digital, and demographic metrics, state agencies can detect subtle deviations from normal social behavior [2]. Continuous surveillance of these indicators enables the government to pinpoint vulnerable sectors where intervention is most necessary. This proactive monitoring forms the foundation upon which all subsequent stability-focused operations are constructed.

One key strategic approach involves the deployment of predictive modeling to simulate the outcomes of proposed public policies. State analysts utilize these simulations to assess how potential legislative changes might impact different socio-economic groups across the country. By evaluating these impact models, officials can modify or refine policies to prevent unintended negative consequences for the public [1, p. 177]. This process ensures that governance remains responsive to the needs of the population while minimizing the risk of systemic friction. Integrating these simulations into the policy cycle allows for a more scientifically grounded approach to maintaining social equilibrium. The implementation of agile communication frameworks serves as another essential pillar for managing potential social friction. Governments create transparent channels of information exchange to address public concerns and mitigate the spread of inaccurate narratives. When the state provides timely and verifiable information, it reduces the uncertainty that often fuels social anxiety and public mistrust [3, p. 39]. These communication efforts are tailored to reach diverse audiences through multiple platforms, ensuring that messages of stability are widely disseminated. Maintaining such an open dialogue is crucial for building the institutional credibility required to sustain long-term peace.

Direct investment in social safety nets constitutes a critical operational strategy for alleviating deep-seated structural tensions. The state utilizes predictive data to identify regions or demographic clusters facing imminent financial hardship due to economic shifts [4, p. 16]. By deploying targeted financial assistance or resource packages before a crisis reaches an acute phase, the government prevents widespread poverty-related instability. These interventions are designed to be temporary yet highly effective in cushioning the impact of volatile market conditions. Providing this timely support acts as a stabilizer that prevents minor local issues from evolving into broader national grievances. Capacity building within local government institutions is vital for the decentralized application of these anticipatory frameworks. The state empowers regional authorities with the tools and data autonomy necessary to address localized tensions immediately as they arise [1, p. 180]. By devolving power to local levels, the central government ensures that responses are contextually appropriate and culturally sensitive to community needs. This partnership between central oversight and local execution creates a resilient network of governance capable of handling diverse challenges. Strengthening these regional entities ensures that the state can respond to complex social issues with both precision and speed.

Periodic review and evaluation of these strategic frameworks are essential for their continued effectiveness in a changing environment. As societal dynamics evolve, the tools used to manage tension must be updated to incorporate new information and technological advancements. State agencies conduct regular audits of their predictive models to identify gaps in data coverage or errors in analytical logic [2]. Lessons learned from past interventions are integrated into future strategic planning to improve the accuracy of future forecasts. This iterative process of refinement ensures that the state remains capable of navigating the unpredictable nature of contemporary social interactions.

The implementation of systematic anticipatory measures allows state institutions to move beyond the traditional reactive approach to social crises. Integrating preventive tools transforms public administration into a flexible mechanism capable of adapting to evolving societal demands in real time. The use of predictive analytical models minimizes the risks of large-scale conflicts by neutralizing local pockets of discontent in a timely manner. Such a strategy fosters increased trust between government structures and citizens by ensuring transparency and fairness in resource distribution. A deliberate shift toward proactive governance is a prerequisite for ensuring the sustainable development of the state amidst contemporary global turbulence. This comprehensive vision of the future enables the state to maintain control over critical processes while effectively countering external destabilizing factors. Such a model of interaction ensures

the stability of the social order without the need to employ coercive methods of influence.

Given these considerations, the effectiveness of anticipatory governance depends directly on the continuous modernization of the technological and legal frameworks of state bodies. It is essential for the state to invest in the development of analytical human capital and the implementation of advanced methods for processing big data. Only the constant updating of methodological tools allows for an accurate assessment of complex social processes that are constantly being transformed by technological progress. At the same time, strategic resilience requires a balance between centralized strategic planning and the delegation of authority to local levels to ensure contextual flexibility. The further evolution of such approaches will guarantee the government's ability to stay ahead of potential threats and create conditions for the peaceful coexistence of various social groups. Ultimately, anticipation becomes not just an auxiliary method, but a fundamental principle of modern effective state administration. The consistent implementation of these strategies lays a reliable foundation for long-term social peace and institutional stability.

Bibliography:

1. Efe, A. (2025). Formulating anticipatory action with impact forecasting in humanitarian risk management. *Resilience*, 9(1), 167–188.
2. Lentz, E. C., & Maxwell, D. (2022). How do information problems constrain anticipating, mitigating, and responding to crises?. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 81, 103242. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2212420922004617>
3. Likarchuk, D. (2025). Strategic state management in international relations: Role of anticipatory governance in forming security policy frameworks. *International Relations: Theoretical and Practical Aspects*, 16, 36–48.
4. Milojević, I. (2024). Conflicts on the rise—Is anticipatory governance a solution?. *Journal of Futures Studies*, 29(1), 9–19.
5. Robertson, S. L. (2022). Guardians of the future: International organisations, anticipatory governance and education. *Global Society*, 36(2), 188–205.

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ МОРСЬКОЇ ГАЛУЗІ

Ліпшиць Л. В.

*кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри англійської мови в судноводінні
Херсонська державна морська академія
м. Херсон, Україна*

Міжнародне судноплавство історично характеризується більшою кількістю чоловіків серед працівників. Ця тенденція поступово змінюється впродовж останніх років, адже дедалі більше жінок обирають професію у морській галузі. Цей факт, безперечно, сприяє утвердженню принципів гендерної рівності, розширенню представництва жінок у морській сфері та формуванню інклюзивного професійного середовища. Проте морська галузь і надалі залишається однією із найменш гендерно збалансованих галузей.

Значна увага Міжнародної морської організації приділяється питанню гендерної рівності як одній із складових сталого розвитку морської індустрії. Збільшення участі жінок у морському секторі можливе за рахунок забезпечення рівних можливостей для навчання, працевлаштування та кар'єрного зростання.

Згідно зі статистикою Міжнародної морської організації, жінки становлять приблизно 1,2% від загальної кількості моряків у світі. Дефіцит висококваліфікованих кадрів, автоматизація судових операцій та інші сучасні виклики зумовлюють необхідність переосмислення підходів до залучення жінок до професійної діяльності в морській галузі [1].

У 2021 році Міжнародна морська організація ухвалила Стратегію гендерної рівності, яка визначає рамкові засади для забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у морському секторі, розширення участі жінок у морській галузі, інтеграції гендерних аспектів у політику та діяльність організації. Стратегія визначає пріоритетні напрями щодо формування інклюзивної та гендерно збалансованої морської галузі, привабливої для жінок, і реалізується шляхом упровадження програм підготовки кадрів, розвитку партнерства з університетами та професійними організаціями, функціонування мереж Women in Maritime Associations і використання інструментів оцінювання гендерної рівності [1].

Зазначимо, що міжнародні стандарти гендерної рівності, які визначені у документах Міжнародної морської організації, Міжнародної

організації праці та ін., суттєво впливають на розвиток морської освіти на сучасному етапі розвитку суспільства, адже вони передбачають забезпечення рівного доступу чоловіків та жінок до професійної підготовки та працевлаштування у морській професійній сфері.

Проте існуючі гендерні стереотипи є одними з факторів, які зумовлюють особливості професійної підготовки майбутніх морських фахівців. Серед найбільш поширених виділимо наступні: традиційне ставлення до морської професії як до переважно «чоловічої» сфери; наявність упереджень щодо «нежіночого» характеру морської професійної діяльності; сприйняття будь-якої помилки жінок-курсанток, у першу чергу, крізь призму гендеру, а не крізь особисті знання та навички; знижені очікування щодо професійних компетентностей здобувачок вищої освіти та ін.

На нашу думку, подібні гендерні стереотипи впливають на професійний вибір жінок, їхню мотивацію до навчання та професійне самовизначення як здобувачок морської освіти.

Д. Тюріна у своїй науковій роботі проаналізувала гендерний паритет та прояви гендерної сегрегації у сфері вищої освіти України та обґрунтувала «необхідність інтеграції гендерного підходу у освітній процес, важливим напрямом якої є формування та підвищення гендерної компетентності здобувачів, викладачів, науковців, керівників та управлінців освітніх закладів» [3, с. 149].

У статті Т. Сергієнко доведено, «що забезпечення включеності та рівних можливостей для всіх здобувачів вищої освіти, незалежно від їхньої гендерної належності, є важливим аспектом розвитку сучасної освіти» [2, с. 269].

Отже, важливою передумовою забезпечення рівного доступу до якісної морської освіти є подолання гендерних стереотипів у системі професійної підготовки майбутніх морських фахівців.

Насамперед цей процес передбачає створення інклюзивного освітнього середовища, впровадження принципів гендерної рівності в освітній процес, удосконалення критеріїв оцінювання професійних компетентностей, розвиток інфраструктури й матеріально-технічної бази морського закладу вищої освіти та тренажерного центру, а також упровадження менторських програм з метою залучення жінок-офіцерів до передавання практичного досвіду й популяризації успішних прикладів професійної реалізації в морській галузі.

На наш погляд, важливим кроком у створенні інклюзивного освітнього середовища є розроблення або оновлення освітніх програм з метою включення курсів із лідерства, управління морськими ресурсами, етики взаємодії на судні, що передбачають розгляд питань

гендерної рівності, недопущення дискримінації, протидії булінгу та харасменту в багатонаціональному екіпажі.

Важливу роль має відігравати психологічна допомога, спрямована на підтримку адаптації здобувачок морської освіти до особливостей морського середовища, зокрема до роботи в умовах ізольованого чоловічого колективу.

Слід додати, що проходження плавальної практики є особливим етапом у процесі професійної підготовки майбутніх морських фахівців. Тому ефективна взаємодія між морським закладом вищої освіти та кріїнговими компаніями має сприяти прозорому відбору курсантів і курсанток на засадах гендерної рівності, а також забезпеченню безпечних та рівних умов проходження практики на судні.

Підсумовуючи, зазначимо, що інтеграція жінок у морську галузь є економічною та соціальною необхідністю. Модернізація системи професійної підготовки майбутніх морських фахівців із урахуванням принципів компетентності та гендерної рівності є важливим кроком на шляху до формування безпечного, інклюзивного й ефективного робочого середовища на судні.

Література:

1. Офіційний сайт Міжнародної морської організації. URL: <https://www.imo.org/> (дата звернення: 09.07.2026).

2. Сергієнко Т. І. Особливості формування гендерної рівності у сфері вищої освіти: світовий досвід. Українські студії в європейському контексті. 2024. № 8. С. 269–275. http://obrii.org.ua/usec/storage/article/Serhiienko_2024_269.pdf

3. Тюріна Д. Гендерна компетентність як фактор інтеграції гендерного підходу у вищій освіті. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування»*. 2024. Вип. 2. С. 149–158. <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2024-2.19>

ГЕНДЕРНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ

Мариківська Г. А.

*кандидатка педагогічних наук, доцентка,
доцентка кафедри гуманітарних дисциплін та українознавства
Харківський національний університет внутрішніх справ
м. Харків, Україна*

На сучасному етапі розвитку суспільства особливого значення набувають питання забезпечення гендерної рівності, недопущення дискримінації та створення рівних можливостей для всіх громадян незалежно від статі. Суспільні трансформації, інтеграція України до європейського освітнього та соціального простору, а також орієнтація на міжнародні стандарти у сфері прав людини зумовлюють потребу у формуванні високого рівня фахівців. У сучасному професійному середовищі успішність діяльності визначається не лише рівнем професійних знань і практичної підготовки, а й умінням вибудовувати взаємини на принципах взаємоповаги, рівноправності та соціальної відповідальності.

Гендерна культура виступає важливим елементом загальної культури особистості на невід'ємною складовою професійної компетентності.

Проблему гендерної культури особистості досліджували педагоги: А. Аніщенко, С. Вихор, Т. Дороніна, І. Іванова, Л. Кобелянська, В. Кравець, Г. Лактіонова, О. Луценко, С. Олійник, П. Терзі та інші; психологи: Т. Говорун, С. Ільїн, О. Кізь та інші.

У наукових дослідженнях гендерна культура тлумачиться по-різному. Так, С. Ганаба зазначає: «Складовою загальної культури є гендерна культура. Вона відображає систему уявлень, норм, цінностей, моделей поведінки та взаємодії між чоловіками й жінками, що визначаються соціальною та культурною практикою» [2, с. 80]. Васильченко вважає, що «гендерна культура – це складова спеціалізованої культури, що є результатом впливу на особистість конкретних людей, які займаються проблемами міжособистісних відносин професійно та виявляється в усвідомленні особистістю мотивів, потреб, цінностей, знань, поведінки, пов'язаних із відносинами між представниками чоловічої та жіночої статі» [1, с. 51]. На думку Л. Кусяк, гендерна культура – це «сукупність гендерних цінностей, знань, норм та установок, які впливають на формування гендерної ідентичності чоловіків та жінок, сприйняття та виконання ними своїх соціальних

ролей та моделей поведінки, а також на творчий розвиток та самовираження» [3, с. 211].

Сучасні соціальні зміни, європейська інтеграція, розвиток демократичних цінностей і утвердження принципів рівноправності актуалізують необхідність впровадження гендерного підходу в систему освіти. У зв'язку з цим особливого значення набуває розвиток гендерної культури здобувачів освіти.

Відомо, що однією з ключових характеристик сучасного фахівця є професійна компетентність. Питання, пов'язані з формуванням професійної компетентності, досліджували Н. Боршуляк, О. Галицян, Р. Гуревич, Е. Гуцало, О. Голишев, Т. Койчева, З. Курлянд, В. Саюк, О. Пинзеник та інші. Вона визначає готовність фахівця до ефективного виконання професійних обов'язків і успішної діяльності в певній галузі.

У сучасній педагогічній і психологічній науці професійна компетентність тлумачиться як інтегральна якість особистості, що поєднує систему знань, умінь, навичок, професійно значущих якостей, цінностей та досвіду, необхідних для розв'язання професійних завдань і досягнення високих результатів праці.

Гендерна культура є чинником професійної ефективності, оскільки впливає на результативність діяльності фахівця та якість виконання ним професійних функцій. Високий рівень гендерної культури забезпечує дотримання принципів рівності, справедливого ставлення та поваги до людської гідності, що позитивно позначається на ефективності професійної діяльності.

Однією з важливих умов професійної успішності є створення сприятливого психологічного клімату в колективі. Гендерна культура сприяє створенню атмосфери взаємної поваги, довіри та толерантності між працівниками. У такому середовищі зменшується ризик виникнення конфліктних ситуацій, покращується взаєморозуміння між членами колективу та підвищується рівень командної взаємодії. Усе це забезпечує більш продуктивну роботу та ефективне досягнення поставлених цілей.

Важливим аспектом впливу гендерної культури на професійну діяльність є її роль у забезпеченні об'єктивного оцінювання професійних якостей працівників відповідно до їхніх компетентностей, професійних досягнень і потенціалу, а не через призму статевої належності. Такий підхід сприяє справедливому розподілу професійних функцій, рівним можливостям кар'єрного зростання та більш ефективному використанню людських ресурсів.

Суттєвим проявом гендерної культури є також здатність до конструктивної взаємодії з представниками різних соціальних груп.

Гендерно компетентний фахівець демонструє високий рівень культури спілкування, відкритість до співпраці та готовність до партнерської взаємодії, що позитивно впливає на результати професійної діяльності.

У сучасному освітньому просторі професійна підготовка спрямована не лише на оволодіння спеціальними знаннями, вміннями та навичками, а й на виховання соціально активних громадян, які поділяють принципи рівності, демократії та поваги до людської гідності. Отже, гендерний підхід набуває особливої значущості.

Упровадження гендерного підходу передбачає включення гендерної тематики до змісту освітніх програм, застосування інноваційних методів навчання, орієнтованих на принципи рівноправності, а також створення комфортного та безпечного освітнього середовища. Це забезпечує формування у студентів уявлень про гендерну рівність, розвиток критичного ставлення до поширених стереотипів.

Важливою складовою гендерного підходу є створення умов, у яких кожен здобувач освіти може реалізувати власний потенціал, розкрити здібності та досягти професійного успіху незалежно від статевої належності.

Дієвими засобами розвитку гендерної культури є інтерактивні технології навчання. Дискусії, дебати, круглі столи, рольові ігри та тренінги дають можливість учасникам освітнього процесу аналізувати гендерні проблеми, висловлювати власні погляди, аргументувати свою позицію і поважати думки інших. Така форма роботи сприяє усвідомленню важливості гендерної рівності та подоланню стереотипних уявлень щодо ролі жінок і чоловіків у суспільстві.

Ефективним інструментом формування гендерної культури є також проєктні технології. Робота над дослідницькими та соціальними проєктами з гендерної тематики сприяє можливості самостійно вивчати цю проблему і сприяє розвитку громадянської активності студентів.

Важливе місце у формуванні гендерної культури посідають інформаційно-комунікаційні технології. Використання електронних освітніх ресурсів, онлайн-платформ, мультимедійних презентацій, вебінарів та дистанційних курсів забезпечує доступ до актуальної інформації з питань гендерної рівності та прав людини.

У сучасному освітньому просторі дедалі більшої значущості набуває формування гендерно чутливого середовища, що передбачає забезпечення сприятливих умов для навчання, виховання та професійного розвитку особистості незалежно від статевої належності. Таке середовище сприяє утвердженню взаємоповаги, толерантності та партнерських відносин між усіма учасниками освітнього процесу. У такому середовищі усі студенти мають рівні можливості доступу до освітніх ресурсів, навчальних програм і засобів професійного зростання. Його

ключовою характеристикою є відсутність дискримінаційних практик, упереджених оцінок і гендерних стереотипів.

Важливе місце у процесі створення такого середовища належить педагогічним працівникам. Вони мають забезпечувати дотримання принципів рівноправності, взаємоповаги та толерантності, застосовувати гендерно нейтральні підходи в освітній діяльності та запобігати будь-яким проявам дискримінації. Професійна діяльність викладачів має бути спрямована на формування позитивного психологічного клімату, підтримку кожного здобувача освіти та розвиток культури партнерської взаємодії.

Таким чином, гендерна культура відображає систему цінностей, знань і установок, що ґрунтуються на принципах рівності, справедливості, толерантності та поваги до прав людини. Вона тісно пов'язана з професійною компетентністю, оскільки впливає на якість професійної взаємодії, рівень комунікації, здатність до командної роботи та прийняття рішень.

В умовах сучасної освіти гендерний підхід є необхідною складовою професійної підготовки. Особливу роль у цьому процесі відіграє створення гендерно чутливого освітнього середовища.

Література:

1. Васильченко О. І. Формування гендерної культури студентів університету як предмет і об'єкт дослідження: *Вісник Запорізького національного університету*. 2008. № 1. С. 48–52.

2. Ганаба С. Освітні тренди у формуванні гендерної культури майбутніх офіцерів. *Збірник наукових праць національної академії державної прикордонної служби України. Серія «Педагогічні науки»*. 2025. № 3(42). С. 77–91.

3. Кусяк І. Сутність, зміст і структура гендерної культури майбутніх офіцерів-прикордонників. *Збірник наукових праць національної академії державної прикордонної служби України*. 2023. № 3 (34). С. 202–218.

ЗОВНІШНЯ ОСВІТНЯ МІГРАЦІЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ: ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР

Мачуліна І. І.

*кандидатка соціологічних наук, доцентка,
доцентка кафедри соціально-психологічних і гуманітарних наук
Дніпровський державний технічний університет
м. Кам'янське, Дніпропетровська область, Україна*

У сучасному суспільстві освітня міграція трансформувалася з індивідуального вибору особистості на масштабний соціокультурний феномен, який впливає на економічні, соціальні, демографічні, культурні процеси тощо. Освітня міграція – достатньо складне та ємке поняття, яким описують певні переміщення в освітньому просторі з метою навчання, додаткової освіти, підвищення кваліфікації, стажування, просування кар'єрними сходами тощо.

Для України ця проблематика набула особливої актуальності та гостроти саме за умов повномасштабного воєнного конфлікту. Після 2022 року, значні порушення освітнього процесу, пов'язані з руйнуванням освітньої інфраструктури, постійною загрозою життю та, як результат, зниженням якості навчання, спонукали значну частину молоді покинути Україну. Отже, воєнна агресія з боку росії кардинально змінила картину освітньої міграції: вона перетворилася з переважно добровільної, яка часто називалася академічною мобільністю, на вимушену освітню міграцію, пов'язану із стратегією безпеки та збереженням інтелектуального потенціалу. Це підтверджує тезу про те, що саме війни та насильницькі конфлікти є основним фактором, що сприяють масштабним міграційним потокам населення у світі [1].

Освітня міграція має виражений гендерний вимір, оскільки воєнний стан суттєво вплинув на можливості пересування жінок і чоловіків, а також на їхній доступ до освіти. Саме тому актуальним є визначення гендерної специфіки зовнішньої освітньої міграції серед української молоді. Отже, спробуємо визначити гендерну специфіку освітньої міграції молоді до повномасштабного вторгнення росії в Україну і після 2022 року, тобто за умов воєнного стану.

Так, до 2022 року серед українських студентів, які здобували освіту за кордоном, близько 60% становили жінки. Вони склали більшість студентів майже в усіх країнах. Зокрема, у Польщі цей показник коливався в межах 54–57%, тоді як у Німеччині, Італії, Іспанії, Франції та Австрії в певні періоди він сягав 70–75%. Варто зазначити, що таке

суттєве переважання жінок є унікальною особливістю саме українського студентства за кордоном. В Україні гендерний розподіл студентів був в межах 50/50 [2].

Отже, українські жінки частіше за чоловіків були схильні їхати за кордон для здобуття вищої освіти. На це могли вплинути вищий рівень знання іноземних мов серед українок, меншу дискримінацію жінок на ринку праці в ЄС, що сприяло кращим кар'єрним перспективам та професійній реалізації.

Цей традиційний розподіл змінився з початком повномасштабного вторгнення росії в Україну, впливаючи на гендерний склад українських студентів за кордоном. Так, порівняно з довоєнним періодом, у 2023 році питома вага хлопців дещо зросла. Результати соціологічних досліджень вказують на те, що чоловіків більше в країнах, які знаходяться територіально ближче до України, а жінок – у країнах далі на захід. У 2022/2023 навчальному році, тобто у перший рік повномасштабного вторгнення українських студентів чоловіків було більше в Латвії (69%), Литві (60%), Словаччині (60%), Румунії (56%), Польщі (53%). Попри те, що вже наступного навчального року (2023/2024) у Польщі жінки знову склали більшість, загальний регіональний розподіл залишився майже незмінним [2].

Можна припустити, що значна частка чоловіків, які виїжджають через страх мобілізації, обирають саме ці країни через простіші умови вступу до університетів та доступнішу вартість навчання.

Щодо показників, які б могли прогнозувати майбутній гендерний розподіл освітньої міграції, можемо констатувати те, що вже сьогодні чисельність хлопців до 18 років переважає дівчат такого ж віку (табл. 1). Так, станом на кінець січня 2026 р., кількість українських біженців, які знаходилися під тимчасовим захистом у країнах Європейського Союзу, становила 4,46 млн. Серед них 22,2% – це діти до 14 років; 8,1% – діти від 14 до 17 років; 28% складають мігранти віком від 18 до 34 років [3]. Дані таблиці, а також аналітичні дослідження вказують на те, що потенційно, українці до 18 років, зокрема хлопці, можуть залишитися за кордоном та продовжити навчання у вищих навчальних закладах країн перебування. Таким чином, чисельність студентів з України в університетах інших країн зростає за рахунок українських дітей, які закінчують школи за кордоном.

Таблиця 1

Кількість українців, які отримали тимчасовий захист в країнах ЄС, станом на січень 2026 року (тис. осіб).

Країна	Українці, які отримали тимчасовий захист у ЄС						Разом
	Молодше 18 років			Віком від 18 до 34 років			
	Усього	Жінки	Чоловіки	Усього	Жінки	Чоловіки	
Польща	445,3	203,7	241,5	243,6	151,1	92,5	688,9
Німеччина	324,7	155,6	168,6	309,9	165,5	144	634,6
Чехія	88,4	41,7	46,7	140,1	67	73,1	228,5
Іспанія	74,1	36,4	37,7	72,1	44,6	27,5	146,2
Румунія	52,7	25,6	27,1	66,3	28	38,3	118,9
Словаччина	41,2	19,3	21,9	38,9	23,7	15,2	80,1
Нідерланди	33,5	15,3	18,2	43,8	25	18,8	77,3
Ірландія	34,8	16,2	18,7	31,8	18,7	13,1	66,7
Бельгія	28,2	13,3	14,9	28,1	17	11,1	56,3
Австрія	24,7	11,6	13,2	24,2	14,2	10	48,9
Норвегія	22,7	10,5	12,2	24,3	11,7	12,6	47

Отже, воєнний стан в Україні вплинув на гендерний розподіл освітньої міграції та пов'язаний з тим, що більшість батьків, які мають хлопців підлітків бажають убезпечити їх від ризиків небезпеки та майбутньої мобілізації. При цьому треба відзначити, що за результатами соціологічних досліджень, наміри молоді щодо перспектив повернення в Україну насамперед залежать від перебігу та кінцевих результатів війни, тобто остаточне завершення війни є основним чинником повернення в Україну (50%). Значущими мотиваційними чинниками, що можуть позитивно посприяти поверненню в Україну молоді визначено також економічні чинники, а саме вищий рівень життя в Україні (38%) та достойно оплачувана робота (35%). Серед важливих мотивів повернення є і політичні чинники, такі як покращення правової основи держави (32%), боротьба з корупцією (32%) та приєднання України до ЄС (27%). Для молоді значним мотиваційним чинником, що сприяє можливості повернення в Україну є припинення мобілізації для чоловіків (25%) та вільного перетину державного кордону для чоловіків (25%) [4].

Отже, в умовах воєнного стану в Україні освітня міграція зазнала значної трансформації, в гендерному вимірі зокрема. Якщо раніше освітня міграція мала переважно економічний характер, то в умовах

сьогодення вона перетворилася на безпекове та стратегічне явище. Тимчасовий виїзд молоді на навчання, в нинішніх умовах, стає першим кроком до повного переїзду та побудові життя в іншій країні. Подальші наукові пошуки повинні бути спрямовані на визначення наслідків вимушеної освітньої міграції чоловіків та жінок, а також у побудові дієвого механізму повернення української молоді на Батьківщину.

Література:

1. Дослідження гендерної специфіки вимушеної міграції з України до ЄС в умовах військового конфлікту. Частина 2. Гендерний вимір міграції : Аналітична доповідь. Український центр економічних та політичних досліджень ім. Олександра Разумкова. Київ, 2024. 67 с. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/01/29/2024-Pyshchulina-EDNANNYA-SITE.pdf> (дата звернення: 22.06.2026)

2. Стадний Є. Студентська міграція в західні університети: скільки українців виїхали протягом 2008-2023 років і куди? Вокс Україна. Суспільство. 2025. URL: <https://voxukraine.org/studentska-migratsiya-v-zahidni-universytety-skilky-ukrayintsiv-vyyihaly-protyagom-2008-2023-rokiv-i-kudy> (дата звернення: 22.06.2026).

3. Малиновська О., Яценко Л. Українські діти та молодь за кордоном: чисельність, чинники та перспективи повернення, ризики для держави. НІСД. 2026. 9 с. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/ukrayinski-dity-ta-molod-za-kordonom-chyselnist-chynnyky-ta> (дата звернення: 25.06.2026).

4. Українські біженці. П'ята хвиля дослідження. ЦЕС. 2026. 31с. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2026/02/ukrayinski-bizhenczi-pyata-hvylya-doslidzhennya-prezentacziya.pdf> (дата звернення: 2.07.2026).

**ВИСВІТЛЕННЯ ҐЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ТА ФОРМУВАННЯ
ҐЕНДЕРНО ЗБАЛАНСОВАНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІНИ «ЖІНОЧИЙ РУХ В УКРАЇНІ
ТА ДІАСПОРІ В КОНТЕКСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ»
НА ІСТОРИЧНОМУ ФАКУЛЬТЕТІ КИЇВСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

Мороз І. М.

*кандидатка історичних наук, доцентка,
доцентка кафедри історії світового українства
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Трансформація політичної системи та демократизація суспільного життя в Україні вимагають нових підходів для аналізу історії та сучасності. Трансформація політичної системи та демократизація суспільного життя в Україні вимагають нових підходів до аналізу історії та сучасності. Одним із таких критично важливих аналітичних ракурсів є гендерний підхід. На історичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка викладання дисципліни «Жіночий рух в Україні та діаспорі в контексті державної політики» [1] є прикладом того, як академічний курс трансформується у простір формування свідомого, позбавленого стереотипів громадянського суспільства. Цей міждисциплінарний курс обсягом 120 годин (30 год. лекцій, 30 год. семінарів та 60 год. самостійної роботи) пропонує студентам не просто хронологію подій, а глибоку деконструкцію андроцентричного погляду на історію та культуру.

Метою дисципліни є ознайомлення студентів з ідейно-політичними засадами та інституалізацією жіночого руху в Україні та діаспорі на тлі світових тенденцій розвитку, генезою та сучасними тенденціями розвитку жіночих студій.

Дослідження жіночого питання та аналіз національного феміністичного руху як комплексного соціополітичного й культурного феномену набувають сьогодні особливої ваги. У межах курсу окреслюються стратегічні завдання сучасного феміністичного дискурсу. Стрімка демократизація українського суспільства, трансформація політичних інститутів, інтенсифікація міжнародної співпраці та пошук громадянського сектору зумовили стійкий суспільний інтерес до гендерної проблематики. Гендерні студії у цьому контексті виступають інтегративною, міждисциплінарною галуззю знань.

Історично виконуючи фундаментальну роль ретрансляторок духовних цінностей у статусі матерів та берегинь, українське жіноцтво пройшло складний шлях еволюції. Запропонований курс фокусується на трансформації правового, соціокультурного та майнового статусу жінки в родинній і публічній сферах з урахуванням регіональної та етнічної специфіки різних епох. Особливу увагу приділено історіографічному аналізу, теоретичним засадам, ідеологічним течіям та періодизації світового й вітчизняного фемінізму. При цьому акцентується увага на націєцентричному характері українського жіночого руху, зокрема в діаспорі, та обґрунтовується специфіка його розвитку, що відбувався без класичної «другої хвилі».

В курсі всебічно висвітлюється інтелектуальна спадщина й життєписи лідерок руху та визначних українок, які заклали підвалини національної ідентичності, розбудови освіти, культури та державності. Крім того, у фокусі дослідження перебуває сучасний стан жіночих об'єднань, актуальні виклики сьогодення, а також правові й громадянські ініціативи, спрямовані на подолання гендерних асиметрій, деконструкцію стереотипних ролей та максимальну інтеграцію інтелектуального й організаційного потенціалу жіночого сегмента суспільства в державотворчі процеси.

Курс спрямований на формування у студентів комплексної системи знань про історичний внесок жіноцтва у розвиток українського суспільства та генезу ідейних концепцій феміністичного руху в загальносвітовому контексті.

Курс покликаний кардинально змінити дослідницьку оптику здобувачів освіти, забезпечуючи рішучий відхід від патріархальних догм, андроцентричних стереотипів та застарілих наративів через практичне опанування й ефективне застосування інструментарію гендерного аналізу до вивчення вітчизняної історії. У процесі навчання студенти опановують навички впевненої навігації у розмаїтті сучасних жіночих громадських об'єднань та правозахисних рухів, а також розвивають критичне мислення, що дозволяє об'єктивно оцінювати, переосмислювати та адаптувати корисний досвід світового і локального жіночого активізму в реаліях сучасних суспільно-політичних та національних трансформаційних процесів, які переживає Україна.

Український фемінізм має виразне національне забарвлення. В Україні та діаспорі він завжди був націєцентричним – боротьба за права жінки йшла пліч-о-пліч із визвольною боротьбою за українську державність. Через радянський контекст вітчизняний рух практично оминув загальносвітову «другу хвилю» фемінізму, що сформувало його унікальну сучасну специфіку.

Програма дисципліни логічно розділена на два великі змістові модулі, які охоплюють шлях від перших емансипаційних ідей до викликів сьогодення. В межах 1 змістового модуля «Ідеологічне та організаційне становлення українського жіночого руху» розглядаються причини, передумови появи, мета й форми, національні особливості, ідеологічні течії та еволюція світового емансипаційного руху; проводиться порівняльний аналіз руху на підросійських і західно-українських землях; вивчається специфіка становища радянської жінки (еволюція конституцій УРСР 1919–1978 років, право на працю та участь в управлінні); розглядаються жіночі організації діаспори (США, Канада, ЄС) та їхня роль у боротьбі за незалежність України; вивчається відродження та інституалізація українського жіночого руху в добу незалежності України, співпраця з діаспорними та міжнародними жіночими організаціями. Змістовий модуль 2. «Окремі аспекти жіночих студій та сучасного становища українського жіноцтва» охоплює такі питання: стереотипи фемінності та базові жіночі архетипи в традиційній культурі; історія жіночої освіти та виборчого права; феміністична художня література та розвиток гендерних студій; сучасні правові механізми забезпечення рівності. Особливу увагу приділено темі «Жінки під час російсько-української війни». Студенти аналізують, як повномасштабне вторгнення зсунуло традиційні соціальні ролі, висвітлюють феноменальну роль жінок у національно-визвольній боротьбі (як військовослужбовиць, медиків, волонтерок) та досліджують нові виклики, які постали перед суспільством.

Самостійна робота студентів (60 годин) зорієнтована на практичні кейси, дослідження живих історій та аналіз трендів сучасного медійного й культурного простору. Замість сухих конспектів курс пропонує студентам занурення в актуальний контекст, шляхом підготовки презентацій, збору інтерв'ю, написання есе. Студенти на основі першоджерел готують дослідницькі проекти про засадничі ідеї та феміністичні погляди Наталії Кобринської, Олени Пчілки, Лесі Українки, Ольги Кобилянської (зокрема, аналіз повісті «Царівна»), Мілени Рудницької та Оксани Забужко і ін. Студенти також аналізують фільми дотичної проблематики, зокрема «Суфражистка», «Газлайт» (розглядається концепт *газлайтингу*), «Німий крик». Важливою складовою є репортажний і документальний нонфікшн про повномасштабну війну, а також безпосередні зустрічі з волонтерками та військовослужбовицями.

В рамках курсу критично розбираються сучасні тенденції (боротьба зі «скляною стелею»), гендерні стереотипи (розподіл на «чоловічі» та «жіночі» професії, упередження щодо лідерства, стереотип про «другорядний» заробіток, історичні соціокультурні стереотипи («Синя

панчоха», «Кіндер, Кюхе, Кірхе» (Kinder, Küche, Kirche)), «Ангел у домі», «Жіноча істерія»), нові інтернет-тренди – такі як *tradwives* (традиційні дружини), «бежеві мами», ключові маркери та інструменти сучасної хвилі фемінізму (напр. рух *#MeToo*, *#ЯНеБоюсьСказати*), концепції *pro-choice*, *pro-life*, ідеологія *childfree*, проблема сексуальної об'єктивації і ін.; тенденції втрати ідентичності (стандарти краси (90-60-90), інстаграмні обличчя), вплив шкідливих канонів краси на зразок ніг-«бутонів лотосу» (або «золоті лотоси») у Китаї чи європейських небезпечних корсетів), а також дискусії навколо жіночого священства та репродуктивних прав.

Результатом вивчення дисципліни в КНУ імені Тараса Шевченка є формування гендерно збалансованих компетентностей та чітких прикладних навичок. Випускник курсу не просто «знає дати», він отримує інструментарій для розбудови рівноправного суспільства.

Студенти вчаться:

1. Вільно оперувати категоріями гендерної теорії: розрізняти прояви «фемінності» та «маскулінності» на особистісному й культурному рівнях, розуміти вплив релігійних та історичних систем на соціальне призначення жінки.

2. Проводити компаративний аналіз: порівнювати дослідження жіночого руху материкової України та діаспори, а також відстежувати взаємовплив міжнародного фемінізму та локальних ініціатив.

3. Долати андроцентризм: критично оцінювати історичні джерела, помічати «невидиму» працю жінок у процесах державотворення, розвитку освіти та культури.

4. Працювати в правовому полі: аналізувати основи правового регулювання становища сучасної жінки та розуміти інструменти впровадження гендерної рівності на рівні державної політики.

Отже, викладання дисципліни «Жіночий рух в Україні та діаспорі в контексті державної політики» у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка демонструє, що гендерні студії – це не данина моді, а гостра потреба воюючої демократичної держави. Через глибоке вивчення історичного досвіду, стереотипів, сконструйованих суспільством стандартів «фемінності» та аналіз сучасних реалій, курс формує нову генерацію українських інтелектуалів. Вони здатні бачити суспільство об'ємно, поважати людську гідність і будувати майбутнє, де потенціал кожної особистості – незалежно від гендеру – буде реалізований вповні.

Література:

1. Звіт про результати акредитаційної експертизи освітньої програми <https://knu.ua/pdfs/official/accreditation/032/2022-2023/30437-Expert-group-report.pdf>

МЕГАТРЕНДИ СВІТОВОГО РОЗВИТКУ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Набока С. В.

*кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри історії світового українства
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Історична наука, як відомо, має також прогностичну функцію, відтак досліджуючи минулі явища можна з деякими застереженнями аналізувати і прогнозувати хід подій, що відбувається як в нинішньому часі, так і в певній перспективі. Зазвичай спеціалістами, як інструмент пізнання використовується метод аналогії та порівняння. Так, досліджуючи аналогічні ситуації та обставини в історії, що мали місце в минулому, науковці переносять перебіг схожих подій та наслідків в сучасний контекст, чи розглядають їх можливий вплив в найближчому майбутньому. Іншим способом вивчення та прогнозування певних подій, являється прослідковування існуючих тенденцій на подальший час. В цьому відношенні, аналіз притаманних людській історії трендів, має величезне значення не лише для реконструкції минулого, але й для розуміння майбутнього.

Вчені виділяють основні мегатренди, що становлять невід'ємну складову історичного розвитку в людства. Так, одним з головних трендів, що супроводжує цивілізацію й в цілому притаманний для будь-яких біологічних видів, являється експансія (кількісне розширення популяції, економічна, торгова, воєнна, культурна...) [1, с. 78]. Ускладнення соціальної організації людських соціумів, також є закономірною тенденцією в еволюції суспільства (від простих племінних угруповань до державних утворень). Або від примітивного привласнюючого господарства, що базувалося на мисливстві та збиральництві, до аграрної, а потім індустріально-промислової економіки. Загальновідомий тренд вдосконалення методів й інструментів накопичення і передачі знань (від розвитку мовлення, винаходу писемності, друкарства, до сучасної інформаційно-технологічної революції). Неухильні

тенденції глобалізації та урбанізації, теж є мегатрендами людського розвитку [2, с. 114].

Втім, таких трендів, що визначальним чином впливають на людську історію існує чимало. В даній роботі, варто розглянути наслідки та особливості демографічного мегатренду в еволюції суспільства. Можна відзначити, що він має три складові: власне демографічну площину, специфіку сімейних відносин та гендерний аспект [3, с. 121]. Розглядаючи домінуючі демографічні тенденції в людській історії, вченими зазначається, що до XX ст. переважаючим стандартом було постійне збільшення населення. Практично в будь-яких людських соціумах та економічних формаціях (незалежно від культури, релігії, соціальних відносин в суспільстві та географії) відбувалося зростання популяції ното *sapiens*. Як правило, народжуваність була 6–7 дітей на сім'ю (звісно, в якійсь родині міг бути десяток малят, а в іншій тільки троє, однак в середньому фіксується саме такий показник, хоча в містах народжуваність звичайно була завжди меншою). Проте, необхідно сказати, що незважаючи на велику народжуваність, внаслідок високої смертності, до повноліття доживало близько половини підлітків, тому населення зростало поступово. Й лише у XIX – середині XX ст., після промислової революції та покращення рівня життя й медицини, відбувається вражаючий демографічний стрибок, оскільки традиційний тип сім'ї ще переважав на той час, (та й більшість населення тоді проживала в сільській місцевості). Однак, з другої половини XX ст. цей демографічний мегатренд, що був притаманний для людства протягом всієї його історії, через урбанізацію та ряд інших причин, змінив свій вектор [4, с. 143].

Наступний бік висвітленого явища, це розгляд типу сімейних відносин, що величезним чином впливав на розвиток людських суспільств та цивілізацій. Більшість вчених вважають, що навіть у первісних людських суспільствах ніякого проміскуїтету не було, а в основному переважала серійна моногамія (коли жінка та чоловік протягом свого недовгого життя змінювали два–три партнера, після розлучення чи смерті попереднього). Перехід до патріархату та аграрного суспільства був надзвичайно болісним та супроводжувався величезним статевим дисбалансом (від одного чоловіка в цей період мали потомство в середньому аж п'ятнадцять жінок). Хоча згодом, цей показник стабілізувався на трьох–чотирьох матерях [5, с. 143].

Однак, найбільш важливим та цікавим в цьому відношенні є унікальний тип сімейних відносин, що сформувався в європейській християнській культурі, що на думку багатьох дослідників визначило виключність та потенціал західної цивілізації, та надало їй рішучу перевагу в технологічному і суспільному поступі. Так, загалом

моногамія притаманна в історії лише для 19 відсотків соціумів (1% це поліандрія, а вісімдесят відсотків становлять полігамні стосунки). Однак й серед цих нечисленних дев'ятнадцяти відсотків моногамних сімей, європейці виділяються особливим типом шлюбних відносин. Тому що, християнська церква забороняла шлюби родичів до четвертого коліна, а також навіть одруження на сестрах покійної дружини та так званих духовних родичах (хрещених, кумах й т. д.). Крім того, молодята проживали окремо від батьків, а головне створювалася окрема мала парна нуклеарна сім'я. Кланова структура та велика сім'я руйнувалися... Це кардинальним чином впливало практично на всі сфери життя та розвиток Заходу, різко відрізняючи його від інших цивілізацій [6, с. 347].

Третій, гендерний аспект, вищезазначеного мегатренду торкається ролі статей, а особливо становища жінки в сім'ї та суспільстві. В Європі положення жінки завдяки унікальному типу шлюбних відносин, особливостей господарства та християнської релігії, було набагато більш повноправне та самостійне ніж в інших культурах. Проте, незважаючи на ці обставини, все ж про її рівність з чоловіком в багатьох питаннях мова не йшла. Значною мірою, це обумовлювалося фундаментальними глибинними соціально-економічними причинами. Оскільки, до Новітнього часу, права та можливості людей (до речі незалежно від їх статі), в основному залежали від того, наскільки вони могли себе прогодувати та захистити. Так як жінки, в більшості випадків, самостійно вижити та захиститися не могли, це визначало їх залежність від батька, брата, чоловіка. Лише в XIX ст. з розвитком технологій, капіталізму, промисловим переворотом, епохою просвітництва та гуманізму ситуація змінюється.

На мануфактурах, заводах, фабриках, магазинах, різноманітних установах жінки вже могли працювати поза домом (ну й платити їм можна було менше ніж чоловікам). Відтак, вони поступово стають економічно самостійними (особливо в містах). Захист їм забезпечує національна держава та судово-поліцейський апарат. Ставши повноправними економічними суб'єктами, вони отримують ширші можливості освіти та поступово здобувають політичні права. Надалі, чим світ ставав більш безпечнішим, стабільним та комфортнішим – тим швидше жінки отримували зрівняння в правах в усіх сферах життя. Демократизація прискорювала цей процес, оскільки політики намагалися враховувати виборчі інтереси прекрасної статі. Розвиток технологій та освіти призводили до зростання ролі жінок в економіці та суспільному житті, відтак в другій половині XX – на початку XXI ст. їх роль та вплив закономірно піднялися до такого рівня, якого раніше ніколи не було в людській історії.

Література:

1. Бгаргава Р. Неочевидне: як передбачити майбутнє, аналізуючи тренди /Пер. з англ. Харків, 2019. 288 с.
2. Naisbitt J. Megatrends: Ten New Directions Transforming Our Lives. Warner Books, 1982. 333 p.
3. Людина, суспільство, держава: гендерний вимір : кол. монографія / за заг. ред.: К. Б. Левченко, І. М. Сопілко ; Нац. авіац. ун-т ; ГО «Ла Страда Україна». Київ ; Одеса : Фенікс, 2024, 324 с.
4. Рослінг Г. Фактологія. Десять хибних уявлень про світ. Київ : Вид-во «Наш Формат», 2019. 320 с.
5. Henrich J. The WEIRDest People in the World: How the West Became Psychologically Peculiar and Particularly Prosperous. Farrar, Straus and Giroux. 2020. 704 p.
6. Goody J. The European Family: An Historico-Anthropological Essay (Making of Europe), Oxford, Blackwell Publishers, 2000. 209 p.

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТІ

Невара Л. М.

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри міжнародного, цивільного та комерційного права
Державний торговельно-економічний університет
м. Київ, Україна*

Гендерна рівність означає рівні права, можливості та доступ до ресурсів для жінок і чоловіків, незалежно від статі. У міжнародно-правових джерелах вона закріплена як фундаментальний принцип прав людини. Це означає, що освіта має бути побудована на принципах рівності та недискримінації. Ці принципи закріплені у міжнародно-правових документах та забезпечуються внутрішнім законодавством держави. **Статут ООН** проголошує «рівноправність чоловіків і жінок» як базову цінність [1], **Загальна декларація прав людини** гарантує рівність прав без дискримінації за ознакою статі [2], **Конвенція МОП № 100** встановлює принцип «рівної винагороди за працю рівної цінності» для чоловіків і жінок [3], **Конвенція про політичні права жінок** закріплює право жінок голосувати, бути обраними та займати державні посади на рівних умовах [4]. Конвенція з подолання дискримінації в освіті забороняє будь-які форми дискримінації в освіті,

сприяє розвитку всебічної поваги до прав людини, заохочує рівність можливостей і ставлення до всіх у сфері освіти [5], Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок є головним міжнародним документом у сфері гендерної рівності, рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод [6]. Цілі сталого розвитку [7] спрямовані на забезпечення рівного доступу до доступного професійного навчання, усунення гендерної нерівності та нерівності за рівнем добробуту, а також надання можливості здобувати якісну вищу освіту. Інклюзивна та якісна освіта для всіх є одним із найпотужніших інструментів сталого розвитку.

У різних країнах світу гендерна рівність підтримується через законодавчі реформи, соціальні програми та культурні зміни. У Скандинавських країнах (Швеції, Норвегії, Фінляндії) запроваджено квоти у політиці та бізнесі, оплачувану батьківську відпустку для обох батьків, державні програми догляду за дітьми. В цих країнах високий рівень участі жінок у політиці та керівництві компаній, дотримується баланс сімейних і професійних ролей. У Канаді гендерна рівність інтегрована у всі сфери, від бюджету до освіти, завдяки політиці *gender mainstreaming* – гендерний аспект враховується у всіх державних програмах. У Руанді запроваджено конституційні квоти для жінок у парламенті (мінімум 30%) і жінки депутатки становлять понад 60%. Іспанія ухвалила Закони проти гендерного насильства, програму підтримки жінок у бізнесі та науці, що призвело до зменшення насильства і зростання жіночого підприємництва. У Бразилії ухвалено закон про рівну оплату праці і зменшення гендерного розриву у зарплатах [8].

Незважаючи на позитивні зрушення, гендерні стереотипи залишаються сильними навіть у прогресивних країнах, а у багатьох країнах зберігаються бар'єри для жінок у кар'єрі, працевлаштування, віці – так звана «скляна стеля», що впливає на можливості жінок.

Україна, в умовах триваючої збройної агресії РФ, економічних і політичних викликів, активно впроваджує політику гендерної рівності у багатьох сферах: посилено відповідальність за домашнє насильство; запроваджено 40% гендерну квоту на місцевих виборах; надано право на відпустку з догляду за дитиною як матері, так і батьку; ухвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року тощо. Україна приєдналася до основних міжнародних договорів у сфері гендерної рівності, зокрема: Пекінської декларації та Платформи дій [9]; Міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності [10]; Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [6]; Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу

із цими явищами (Стамбульська Конвенція) [11], ухвалено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2030 року [12].

Гендерна рівність є невід'ємною складовою гармонійного розвитку особистості, що формується з раннього дитинства та знаходить своє продовження у системі вищої освіти. У цьому контексті вона постає не лише як питання соціальної справедливості, але й як чинник забезпечення якості освітнього процесу та конкурентоспроможності майбутніх фахівців. Врахування гендерних аспектів у формуванні професійних компетентностей передбачає створення рівних можливостей для студентів незалежно від статі, розвиток гендерної компетентності викладачів і здобувачів освіти, а також інтеграцію гендерного підходу у навчальні програми та освітню політику. Такий підхід сприяє подоланню стереотипів і формуванню інклюзивного професійного середовища. У процесі європейської інтеграції стратегічним завданням освітньої політики є системне впровадження принципів рівності, недискримінації та поваги до людської гідності, що має бути закріплено у нормативно-правових актах як ключовий елемент забезпечення фундаментальних прав людини та розвитку інклюзивного освітнього простору.

Вища освіта потребує сучасного підходу як до викладання, так і виховання майбутніх фахівців, розвитку толерантного, недискримінаційного ставлення до кожної людини. Ці знання розкривають розуміння сутності гендерного балансу та його значення для суспільного розвитку. Ми повинні навчити цінувати різноманітність і діяти без упереджень. Водночас, важливе значення має підвищення гендерної компетентності викладачів як ключової складової у формуванні професійних компетентностей студентів, що забезпечує інклюзивність, справедливість і конкурентоспроможність майбутніх фахівців.

Попри досягнуті результати у сфері забезпечення гендерної рівності, освітня система й надалі стикається з низкою викликів, серед яких збереження стереотипних уявлень, вертикальна та горизонтальна сегрегація у виборі спеціальностей, а також недостатній рівень гендерної обізнаності викладацького складу. Подолання цих бар'єрів потребує розробки та реалізації університетських стратегій гендерної рівності, а також системного підвищення кваліфікації викладачів, що має стати ключовим напрямом модернізації освітньої політики.

Отже, формування професійних компетентностей у системі вищої освіти неможливе без інтеграції гендерного підходу. Врахування гендерних аспектів виступає не лише гарантією дотримання принципів соціальної справедливості, а й визначальним чинником підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців на глобальному ринку

праці. Забезпечення гендерної рівності в освітньому процесі сприяє утвердженню інклюзивного суспільства, у якому кожна особа має рівні можливості для реалізації власного потенціалу та професійного розвитку.

Література:

1. Статут Організації Об'єднаних Націй, від 26.06.1945р. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/3/38/UN_Charter_Ukrainian.pdf
2. Загальна декларація прав людини, від 10.12.1948р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
3. Конвенція МОП №100, від 29.06.1951р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
4. Конвенція про політичні права жінок, від 20.12.1952р. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pdf/women.pdf
5. Конвенція з подолання дискримінації в освіті, 14.12.1960р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174#Text
6. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, від 18.12.1979р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
7. Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року. URL: https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/peretvorenniya-nashoho-svitu-poryadok-dennyu-u-sferi-staloho-rozvytku-do-2030-roku
8. Gender equality and education. URL: https://www.eageresource.org/profiles/countries/
9. Пекінська декларація та Платформа дій, 15.09.1995р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text
10. Міжнародна ініціатива «Партнерство Біарріц», 25.08.2019р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text
11. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська Конвенція) від 11.05.2011р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text.
12. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2026-%D1%80#Text.

КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ ТА ІНСТИТУЦІЙНИЙ ВИМІРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ГРОМАДЯНСЬКІЙ ОСВІТІ

Нітченко А. Г.

*кандидатка історичних наук, доцентка,
доцентка кафедри правоохоронної діяльності
та загальноправових дисциплін*

*Національний університет «Чернігівська політехніка»
м. Чернігів, Україна*

Інтеграція України до європейського освітнього простору передбачає не лише забезпечення соціальної справедливості, а й модернізацію підходів до забезпечення гендерної рівності у вищій освіті. Відповідно до «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року», цей процес має супроводжуватися оновленням освітніх стандартів, програм і практик на засадах рівноправності та недискримінації. Важливу роль у таких перетвореннях відіграє громадянська освіта, правовим і ціннісним фундаментом якої є положення статей 21 і 24 Конституції України. Закріплені в них принцип рівності, гарантії рівноправності та заборона дискримінації мають стати базовими орієнтирами професійного й особистісного розвитку здобувачів вищої освіти.

Проблематика інтеграції гендерного підходу в освітній простір є предметом активного наукового осмислення. У сучасному науковому дискурсі можна виокремити щонайменше три ключові підходи. Перший – нормативно-інституційний, у межах якого гендерна рівність розглядається крізь призму нормативно-правового забезпечення, державної гендерної політики та управлінських механізмів її реалізації. Так, Е. Соколова наголошує на необхідності імплементації гендерної політики у сферу вищої освіти, забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до ухвалення управлінських рішень, а також подолання формального характеру законодавчих заходів із забезпечення гендерного паритету [1].

Другий підхід – компетентнісний, відповідно до якого реалізація принципу гендерної рівності пов'язується з формуванням гендерної компетентності майбутніх фахівців. Е. Панасенко, А. Макаренко та Ю. Рейлян трактують її як інтегроване особистісне утворення, що охоплює ціннісне ставлення до розвитку особистості з позицій гендерного підходу, наукові знання про сутність і специфіку гендеру

та здатність застосовувати ці знання під час розв'язання особистісних, соціальних і професійних завдань [2, с. 7].

Третій підхід – інституційно-трансформаційний, згідно з яким забезпечення гендерної рівності потребує не лише включення окремих питань до змісту навчальних дисциплін, а й системних змін в освітніх програмах, управлінських практиках та організації університетського середовища. Його складниками є проведення гендерного аудиту, моніторинг рівних можливостей, підвищення гендерної компетентності викладачів, критичний перегляд навчальних матеріалів і створення гендерно чутливого освітнього простору [3].

Зіставлення цих підходів засвідчує поступовий перехід від формально-правового проголошення рівності до створення дієвих механізмів її фактичного забезпечення в освітньому середовищі.

Слід зазначити, що у конституційно-правовому вимірі гендерна рівність має не лише формальний, а й забезпечувальний зміст. Стаття 21 Конституції України закріплює свободу і рівність усіх людей у гідності та правах, тоді як стаття 24 гарантує рівність громадян перед законом, забороняє привілеї та обмеження за ознакою статі, а також передбачає створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у громадсько-політичній і культурній діяльності, освіті, професійній підготовці та праці [4]. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» конкретизує ці конституційні положення на рівні державної гендерної політики [5].

Отже, конституційний принцип рівності не може зводитися лише до проголошення однакових прав, а має передбачати створення умов для їх фактичної реалізації незалежно від статі.

Відповідно, під час вивчення громадянської освіти гендерну рівність слід розглядати одночасно як правову норму, демократичну цінність і модель суспільної взаємодії. Завдання цієї навчальної дисципліни полягає не лише в ознайомленні здобувачів освіти зі змістом статей 21 і 24 Конституції України, а й у формуванні здатності розпізнавати прояви нерівності, аналізувати причини дискримінаційних практик, оцінювати діяльність державних і громадських інституцій та використовувати правові й громадянські механізми захисту прав людини. Таким чином, засвоєння конституційних норм має трансформуватися в готовність діяти відповідно до принципів рівності, людської гідності та недискримінації.

Таке розуміння узгоджується з Референтною рамкою компетентностей для демократичної культури Ради Європи (RFCDC), відповідно до якої освіта має формувати компетентності, необхідні для захисту прав людини, демократії та верховенства права, активної громадянської участі й ефективної взаємодії в демократичному суспільстві [6]. Тому

гендерну компетентність доцільно розглядати як складник громадянської компетентності, що поєднує знання про рівні права, повагу до людської гідності, критичне ставлення до стереотипів і здатність діяти в ситуаціях нерівності або дискримінації.

На основі структури гендерної компетентності, запропонованої Е. Панасенко, А. Макаренком та Ю. Рейлян, можна виокремити три взаємопов'язані рівні інтеграції конституційних засад гендерної рівності у громадянську освіту [2, с. 8–12]. Когнітивно-правовий рівень передбачає засвоєння положень Конституції України, законодавства про рівні права та можливості, понять рівності, дискримінації, гендерних стереотипів і механізмів захисту прав людини. Ціннісно-рефлексивний рівень спрямований на формування поваги до людської гідності, усвідомлення власних упереджень і критичне осмислення традиційних уявлень про соціальні та професійні ролі жінок і чоловіків. Діяльнісно-партисипативний рівень передбачає застосування набутих знань під час аналізу правових ситуацій, громадських дискусій, реалізації освітніх проєктів, моніторингу рівних можливостей і розроблення пропозицій щодо вдосконалення освітнього середовища.

Гендерна рівність має розглядатися в межах громадянської освіти як окрема тема, присвячена конституційним принципам рівності та недискримінації, і водночас наскрізно інтегруватися у вивчення прав людини, демократії, політичної участі, громадянського суспільства, соціальної справедливості й публічного управління.

Водночас формального включення гендерної тематики до освітньої програми недостатньо. Через «прихований навчальний план» гендерні стереотипи можуть відтворюватися у змісті дисциплін, стилі викладання, доборі прикладів, мовних конструкцій і поведінкових моделях учасників освітнього процесу [7, с. 280]. Тому принцип рівності має реалізовуватися також у педагогічній взаємодії, навчально-методичних матеріалах та організації освітнього середовища.

Практичними засобами формування гендерної компетентності можуть бути аналіз конституційно-правових кейсів, дискусії про співвідношення формальної та фактичної рівності, гендерна експертиза навчальних матеріалів, моделювання звернень до органів державної влади й місцевого самоврядування, а також навчальний аудит освітнього середовища. Такі форми роботи відповідають «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року».

Отже, гендерна рівність має бути наскрізною складовою громадянської освіти, що ґрунтується на конституційних принципах рівності, людської гідності та недискримінації. Її практична реалізація потребує інтеграції гендерної проблематики у зміст освітніх програм, застосування гендерно чутливих методик викладання, критичного перегляду

навчальних матеріалів і формування інклюзивного університетського середовища. Такий підхід сприятиме розвитку у здобувачів вищої освіти громадянської та гендерної компетентностей, необхідних для розпізнавання проявів нерівності, захисту прав людини й відповідальної участі в демократичному суспільстві.

Література:

1. Соколова Е. Т. Гендерний підхід до управління закладами вищої освіти України. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія : Державне управління*. 2020. № 2. Том 31 (70). С. 171–175. DOI <https://doi.org/10.32838/2663-6468/2020.2/28>

2. Панасенко Е., Макаренко А., Рейлян Ю. Теоретичні й прикладні аспекти формування гендерної компетентності студентів вищих педагогічних закладів освіти. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2019. № 6 (98). С. 7–18. DOI: [https://doi.org/10.31865/2077-1827.6\(98\)2019.197438](https://doi.org/10.31865/2077-1827.6(98)2019.197438)

3. Декусар Г., Ковальчук О., Лагун К. реалії та перспективи розвитку гендерного напрямку в закладах вищої освіти України. *Науковий огляд*. 2023. № 2(87). С. 47–57. DOI: [https://doi.org/10.26886/2311-4517.2\(87\)2023.3](https://doi.org/10.26886/2311-4517.2(87)2023.3) ; Дубова Г. Упровадження гендерного підходу в закладах вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Вип. 36. Том 1. С. 277–281. DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/36-1-44>

4. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.07.2026).

5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/aws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 12.07.2026).

6. Reference Framework of Competences for Democratic Culture. URL: <https://www.coe.int/en/web/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture> (дата звернення: 12.07.2026).

7. Дубова Г. Упровадження гендерного підходу в закладах вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Вип 36. Том 1. С. 277–281. DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/36-1-44>

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР РОЗВИТКУ SOFT SKILLS ТА ПРОФЕСІЙНО-КОМУНІКАТИВНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ

Огаренко Т. А.

*кандидат філологічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки, підприємництва
та готельно-ресторанної справи*

*Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кіровоградський, Україна*

Сучасний ринок праці висуває до фахівців економічної сфери високі вимоги не лише щодо професійних знань, а й щодо рівня розвитку комунікативних умінь, емоційного інтелекту, здатності працювати в команді, приймати рішення, ефективно взаємодіяти в багатокультурному середовищі. Саме тому soft skills сьогодні розглядаються як важлива складова професійної компетентності майбутнього економіста.

У процесі формування таких навичок вагомого значення набуває гендерний аспект. Гендерні стереотипи нерідко впливають на професійне самовизначення студентів, особливості комунікації, розподіл ролей у колективі, стиль управління та професійної поведінки. У системі вищої освіти проблема розвитку гендерно чутливих професійно-комунікативних компетентностей набуває особливої актуальності в контексті демократизації освітнього простору. Політика реалізації рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в Україні базується на системі нормативно-правових актів, серед яких ключове значення мають Конституція України та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого «...є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» [2].

Сучасна економічна діяльність ґрунтується на ефективній професійній комунікації, здатності працювати в умовах конкуренції, швидко адаптуватися до змін та взаємодіяти з різними соціальними групами. У зв'язку з цим особливого значення набуває розвиток soft skills – комплексу універсальних навичок, що забезпечують успішність професійної діяльності.

До найбільш важливих soft skills майбутнього економіста належать:

- комунікативні навички;
- критичне мислення;
- емоційний інтелект;
- навички командної роботи;
- лідерські якості;
- здатність до ведення переговорів;
- конфліктологічна компетентність;
- стресостійкість.

Формування зазначених навичок значною мірою залежить від соціальних та культурних чинників, серед яких важливе місце посідають гендерні установки й стереотипи. Традиційно суспільство формувало різні очікування щодо професійної поведінки чоловіків і жінок. Наприклад, чоловікам частіше приписували лідерські та управлінські якості, тоді як жінкам – комунікативність, емоційність і здатність до співпраці. «Гендерні моделі спілкування починаються з ігор, у які ми граємо в дитинстві. Для хлопчиків ігри часто включають значну кількість людей, є змагальними й орієнтовані на суворі настанови та правила. Для хлопчиків ігри – це спосіб утвердити домінування, виділитися і бути кращим за інших гравців. Ці фактори мають безпосередній вплив на розвиток комунікації, оскільки хлопчики вчатьса самостверджуватися, конкурувати і привертати увагу» [1, с. 170].

У професійній підготовці майбутніх економістів важливо створити умови для рівноправного розвитку всіх компетентностей незалежно від статі здобувачів освіти. Гендерно чутливий підхід передбачає подолання дискримінаційних моделей поведінки, формування атмосфери партнерства та взаємоповаги.

Особливу роль у професійній діяльності економіста відіграє комунікативна компетентність. Фахівець економічної сфери повинен уміти вести ділові переговори, презентувати проекти, працювати з клієнтами, брати участь у публічних виступах та ділових дискусіях. Водночас комунікація нерідко залежить від гендерних моделей мовленнєвої поведінки. Частина фахівців стверджує, що “процес формування професійної комунікації майбутнього фахівця є складним завданням та позиціонується як пріоритетно важливе для суспільства” [3].

Дослідження свідчать, що жінки частіше демонструють кооперативний стиль спілкування, орієнтований на підтримку взаєморозуміння та співпраці, тоді як чоловіки схильні до більш конкурентного стилю комунікації. Однак сучасний професійний простір потребує гармонійного поєднання різних комунікативних стратегій. Саме тому

важливим завданням закладів вищої освіти є розвиток у студентів гнучкості комунікації та здатності адаптувати стиль професійної взаємодії до конкретної ситуації.

Розвиток soft skills та професійно-комунікативних компетентностей потребує використання інтерактивних методів навчання. Ефективними є:

- тренінгові технології;
- рольові та ділові ігри;
- кейс-методи;
- командні проєкти;
- дебати та дискусії;
- презентації;
- моделювання професійних ситуацій.

Такі форми роботи сприяють формуванню навичок ефективної комунікації, толерантності, партнерської взаємодії та подоланню гендерних упереджень.

Не менш важливим є формування гендерної культури майбутніх економістів. Професійне середовище дедалі більше орієнтується на принципи рівності, інклюзивності та недискримінації. Тому сучасний фахівець повинен володіти навичками етичної комунікації, дотримуватися принципів гендерної рівності та демонструвати високий рівень професійної культури.

Отже, гендерний вимір розвитку soft skills та професійно-комунікативних компетентностей є важливою складовою професійної підготовки здобувачів економічної освіти. Урахування гендерного аспекту в освітньому процесі сприяє формуванню рівноправного освітнього середовища, розвитку професійної мобільності та підвищенню ефективності професійної комунікації.

Література:

1. Огаренко Т. А. Формування мовленнєвих гендерних стереотипів. *Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії* : матеріали Всеукраїнської науково-дискусійної платформи, яка приурочена до Міжнародного дня толерантності, Кропивницький, Донецький державний університет внутрішніх справ, 22 листопада 2024 року. Кропивницький : ДонДУВС, 2024. С. 169–171. URL: <https://dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2024/11/zbirnyk.pdf> (дата звернення: 27.05.2026).

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 20.05.2026).

3. Тушко К. Ю., Ковальська І. Е., Гапоненко Н. П. Наукова та практична реалізація професійної комунікації у діяльності майбутніх фахівців (світовий досвід). URL: <https://surl.li/ntyzv> (дата звернення: 01.06.2026).

ОБРАЗ КНЯГИНИ ОЛЬГИ НА ПЕРЕХРЕСТІ КУЛЬТУРНИХ ТРАДИЦІЙ: СПРОБА ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ

Павленко І. Я.

*докторка філологічних наук, професорка,
завідувачка кафедри слов'янської філології
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна*

Питання про відтворення у фольклорі жіночої долі, а через те й про місце й роль жінок в родині, традиційній українській культурі та історії неодноразово порушувалося у вітчизняній фольклористиці. Варто згадати, наприклад, коментарі до класичного видання українських народних пісень В. Антоновича та М. Драгоманова [1], роботу І.Франка [2], спостереження Олени Пчілки [3], тощо. Сучасна гуманітаристика часто звертається до гендерних аспектів народної творчості та традиційної культури, досліджуючи способи прояву жіночої суб'єктності, ментальності, поведінки, переосмислюючи стереотипні уявлення про жіночу присутність в історії та культурі. Значна увага гендерним питанням приділяється у роботах Л. Мушкетик [4; 5], цікаві спостереження щодо жінок-воячок в українському фольклорі належать О. Микулі [6], О. Кузьменко [7] та ін. Значний внесок у коригування узвичаєного знання й розуміння долі та характеру українського жіноцтва та творення нової рамки гендерних досліджень традиційної культури належить представницям Української асоціації дослідниць жіночої історії.

Для сучасних студій гендерних аспектів фольклорної традиції актуальні зауваження Президентки цієї Асоціації Оксани Кісь про те, що в класичний період української фольклористики матеріали збиралися переважно чоловіками-науковцями, чиї упередження могли впливати на те, які саме жанри записувалися і як вони інтерпретувалися. Та й опитували вони переважно чоловіків, а тому й сам

емпіричний матеріал сприяв поширенню андроцентричних поглядів та уявлень [8].

Попередні дослідження авторки цієї розвідки, які стосувалися фольклору Нижньої Наддніпрянщини, проблеми трансмісії фольклорної традиції зокрема, збігаються з цими положеннями [9; 10; 11], чим зумовлене зацікавлення питанням, наскільки достовірне наше знання про жінку в фольклорі і чи відповідає воно штучно створеному стереотипу Березині. Звичайно, що розкрити це питання в межах тез неможливо, тому завдання цього допису – звернути увагу на образ жінки, який побутував у Київській Русі в одинадцятому столітті і засвідчений пам'яткою середньовічної літератури – «Повість минулих літ» [12].

Попередні зауваження, необхідні для подальших роздумів:

- свідчення про події десятого століття були отримані літописцями з народних джерел, а отже у фольклоризованій формі, передусім коли йшлося про рід Рюриковичів, як історико-генеалогічні перекази;

- творення образу княгині Ольги в літопису спирається на історичну пам'ять, зафіксовану в різних фольклорних жанрах, та тогочасний літературний канон, що робить його багатовимірним;

- літопис створювався ченцями, а отже відтворив чоловіче бачення історії та подій, а тому й чоловічий погляд на жінку, хоч і правительську.

«Повість минулих літ» багато й плідно досліджувалася, тому апелюю до вищезазначеного як до доведених фактів, водночас акцентую увагу на тому, що це один з перших достеменно відомих нам жіночих образів нашої культури, значною мірою створений на фольклорній основі.

Питання постає в тому, чи дає він засади для тверджень про ставлення до жінки як до Березині домашнього вогнища та родини, лагідної, доброї, дбайливої, вірної тощо. Чи це інший тип, ігнорувати який неможливо, особливо коли йдеться про питання «жінка й держава», «жінка і війна», актуалізовані в сьогоденні.

Перші згадки про Ольгу (945–946 роки) пов'язані з усім відомою історією помсти княгині за загибель чоловіка. Як мудра дівчина традиційного фольклору, вона звертається до загадкового метафоричного мовлення, практично не замовчуючи свого наміру: всі завдання мали можливість подвійного сприйняття, оскільки апелювали до подібності семантики весільних та поховальних обрядодій. Водночас таке мовлення співвідноситься із мовою старостів (сватів) у весільних обрядах, що фіксувалися ще впродовж дев'ятнадцятого століття. У описі цих подій – мудрість, неординарність мислення, вірність пам'яті чоловіка, рішучість і жорстокість по відношенню до ворога.

Вона може передбачати ситуацію, планувати її, керувати військовими діями, на що нечасто звертають увагу. Вона, жінка, веде військо і отримує перемогу: «Ольга же устрѣмися съ сыномъ своимъ на Искоростѣнь городъ, яко тѣ бяху убилѣ мужа ея, и ста около города съ сыномъ ...!» [12].

Мотив мудрої дівчини повторюється й у запису про перебування у 6463 (955) році в Царєграді, де вона «переклюка» царя Костянтина. І цей мотив також ампліфікується з мотивом невдалого сватання та відмови, що притаманно фольклорній казці. Водночас знову йдеться про далекоглядність, неабиякий хист та розум, вміння сприймати нове знання, «аки губа напаяема, внимаючи ученью» [12], і використовувати його не лише для відмови претендентові на її руку (це, власне, також фольклорна інтерпретація факту перебування руської княгині в «землі грецькій»), але й для прийняття нової віри та намагання поширити її на своїх землях. В молитвах вона просить не лише за сина, який відмовився від хрещення, але й за всю Русь і людей. Так фольклорний образ витісняється агіографічним.

Під роком 6455 (947) говориться про поїздки княгині Ольги по землі Руській з метою впорядкування збору данини, встановлення розмірів податків, а також створення погостів і осередків влади: «В лѣто 6455 иде Олга к Новугороду и устави по Мьстѣ погосты и дань, и по Лузѣ погосты и дань и оброки; и ловища ея суть по всей земли, и знамения и мѣста и погосты, [и сани ея стоятъ въ Плесковѣ и до сего дне], и по Днѣпру перевѣсища и по Деснѣ, и есть село ея Ольжичи и до сего дни. Изрядивши, възвратися къ сыну своему в Киевъ и пребываше с нимъ въ любви» [12]. Жінка займається наведенням ладу та утвердженням князівської влади на віддалених від Києва землях. І в цьому епізоді вона мудрий правитель, який піклується про порядок та економіку (дань та оброки) князівства. Її дії та їх обшир констатуються без видимого звернення до усної творчості. Це чітка фактографічна фіксація меж і проявів її правління.

При дорослому синові Ольга продовжує дбати про київські землі та виховує онуків. Водночас її поведінка змінюється: вона не може протистояти печенезькій облозі, тому змушена сподіватися на допомогу сина.

Опис смерті Ольги та молитва за неї відповідають агіографічному канону і не містять фольклорних елементів. Характеристика Ольги під роком 6477 (969) відповідає християнській традиції та ігнорує язичницьку жорстокість княгині.

Висновки:

Репрезентований у «Повісті минулих літ» образ руської княгині є результатом майстерної ампліфікації фольклорних мотивів, фактів її

біографії та традиції християнської книжності. У цьому образі відбився погляд авторів та скрипторів-чоловіків на жінку, яка довгий час була не просто регенткою при малолітньому Святославові, але й правителькою. Мудрість, цілеспрямованість, результативність дій не піддаються сумніву ні у фольклорній, ні в агіографічній, ні у фактографічній інтерпретації діяльності княгині.

У літопису відсутні згадки про впорядкування Ольгою життя й домашнє піклування про малого сина: вона впорядковує державу та в походах і битвах виховує сина-воїна. Це зовсім не ті риси, з якими у пізнішій традиційній культурі асоціюється жінка.

Гендерний аналіз давньоруської літератури може допомогти виявити раніше малооприяті або неакцентовані у науковому дискурсі особливості жіночої поведінки та сфери можливостей представниць «слабкої статті» в Київській Русі. Адже Ольга – воїн, стратег, державний діяч, християнська свята, месниця, мати, бабуся, вдова ... І далеко не все це корелює із штучним конструктом Берекіні, в якому соціальна та культурна роль жінки зводиться до хатнього господарства, створення домашнього затишку, народження та виховання дітей.

Література:

1. Исторические песни малорусского народа. С объяснениями Вл. Антоновича і М. Драгоманова. Том перший. Київ : Типографія М. П. Фріца, 1874.

2. Франко І. Жіноча неволя в руських піснях народних. Вибрані статті про народну творчість. Київ : Вид-во АН УРСР, 1955. С. 107–142.

3. Пчілка Олена. «Колядка про дівчину воячку». Українка Леся. Повне академічне зібрання творів. У 14-ти т. Луцьк, 2021. Т. 9. С. 177–178.

4. Мушкетик Л. Г. «Хто старший, чоловік чи жінка»: фольклорна рецепція гендерних поведінкових ролей у традиційній українській родині. *Народознавчі зошити*. 2020. № 6 (156). С. 1328–1343. DOI <https://doi.org/10.15407/nz2020.06.1328>

5. Мушкетик Леся. Народні погляди на жіночі вади в українському патріархальному суспільстві: за фольклорними джерелами. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Філологія*. 2020. Випуск 2 (44). С. 415–423. DOI: 10.24144/2663-6840/2020.2(44).415–422

6. Яремко Лілія. «Її мати у військо виражала»: образ дівчини (жінки)-воячки в українському фольклорі. *Актуальні питання гуманітарних наук. Мовознавство. Літературознавство*. Вип. 62, том 2. 2023. С. 219–224. DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/62-2-35>

7. Кузьменко Оксана. Образ матері в українському пісенному фольклорі національно-визвольних змагань ХХ ст. *Українська*

культура : з нових досліджень : збірник наукових статей на пошану Степана Павлюка з нагоди його 60-річчя. Львів : Ін-т народознавства НАНУ, 2007. С. 290–318.

8. Кісь О. Р. Жінка в традиційній українській культурі. Львів : Інститут народознавства НАН України, 2012. 287 с.

9. Павленко І. Гендерні особливості фольклору «країни козаків». Гендерні студії в літературознавстві : навчальний посібник. Запоріжжя, 2008. С. 20–31.

10. Павленко І. Легенди та перекази Нижньої Наддніпряниці: буття у просторі та часі : монографія. Запоріжжя, 2006. 243 с.

11. Павленко І. Дума про Марусю Богуславку: чоловічий погляд на жіночу долю. *Закарпатські філологічні студії*. 2025. Вип.41, т. 2. С. 329–334. DOI <https://doi.org/10.32782/tps2663-4880/2025.41.2.52>

12. Повість врем'яних літ: Літопис (За Іпатським списком) / пер. з давньоруської, післяслово, комент. В. В. Яременка. Київ : Рад. письменник, 1990. 558 с. URL: <http://litopys.org.ua/pvlyar/yar.htm>

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ ДО ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ

Павленко Ю. Г.

кандидатка педагогічних наук, доцентка,

доцентка кафедри початкової освіти

Полтавський національний педагогічний університет

імені В. Г. Короленка

м. Полтава, Україна

Сучасні зміни в системі освіти України, зумовлені євроінтеграційними процесами, висувають нові вимоги до формування особистості педагога. Одним із ключових завдань вищої школи є підготовка гендерно чутливого вчителя, здатного створювати безпечне, інклюзивне та вільне від дискримінації освітнє середовище. Початкова ланка освіти є критично важливою у процесі соціалізації дитини: саме тут закладаються основи світогляду, самоідентифікації та формуються перші уявлення про соціальні ролі.

Проте, як свідчать дослідження, освітній простір початкової школи все ще залишається перевантаженим «прихованим навчальним планом» (hidden curriculum), який через ілюстративний матеріал підручників,

мовленнєві штампи вчителів та специфіку організації ігрової діяльності неспівомовно репродукує традиційні гендерні стереотипи. Відтак, виникає гостра потреба в обґрунтуванні методичних аспектів підготовки майбутніх учителів початкових класів до подолання цих деструктивних упереджень.

Теоретичні засади гендерного підходу в освіті розроблено в працях зарубіжних та вітчизняних науковців. Зокрема, концепцію гендерної соціалізації та подолання стереотипів досліджували Ш. Берн, О. Вороніна. Питання формування гендерної культури майбутніх педагогів висвітлено у наукових доробках В. Кравець [2], О. Цокур [5], Т. Голованової [1]. Водночас, методичний інструментарій інтеграції гендерного компонента безпосередньо у практичну підготовку вчителя початкових класів (впровадження інтегрованих уроків, арт-технологій, STEM-освіти) потребує додаткового осмислення та структурування.

Мета публікації – теоретично обґрунтувати та розкрити практичні методичні аспекти підготовки майбутніх учителів початкових класів до конструювання гендерно нейтрального та егалітарного освітнього простору в початковій школі.

Професійна підготовка майбутнього вчителя початкових класів має базуватися на розумінні відмінності між біологічною статтю (sex) та соціальним гендером (gender). У контексті початкової освіти гендерний підхід розглядається не як нівелювання статевих відмінностей, а як створення рівних можливостей для самореалізації кожної дитини, незалежно від її статі.

У Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [3] чітко визначено орієнтир на формування гендерної компетентності педагогів. Це передбачає:

- здатність критично аналізувати навчальні програми та підручники на предмет наявності гендерних стереотипів або дискримінаційного контенту (антидискримінаційна експертиза);
- вміння добирати дидактичний матеріал, що демонструє різноманітність життєвих сценаріїв для хлопчиків та дівчаток (наприклад, жінки в науці/інженерії, чоловіки у сфері турботи та виховання);
- володіння недискримінаційними комунікативними практиками (уникнення фраз на кшталт «хлопчики не плачуть», «дівчатка мають бути слухняними»).

Ефективна підготовка майбутніх учителів початкових класів до створення егалітарного (гендерно рівного) освітнього середовища забезпечується через поєднання теорії з активними, інтерактивними та праксиологічними (практично-діяльними) методами навчання. У цьому процесі можна виокремити три ключові методичні блоки:

1. Проектування інклюзивного предметно-просторового середовища. Студентів навчають організовувати простір класу без жорсткого маркування за статевою ознакою. Вони опановують методики створення відкритих та універсальних ігрових і навчальних зон (конструктори, лабораторії дослідника, тощо), які є однаково привабливими й доступними як для хлопчиків, так і для дівчаток.

2. Освоєння гнучких стратегій кооперативного навчання Майбутні педагоги вчать формувати гетерогенні (змішані) робочі групи та моделювати ситуації, де учні та учениці регулярно змінюють соціальні ролі. Студентів тренують руйнувати стереотипи: заохочувати дівчаток до лідерства (керування проєктами, презентація результатів), а хлопчиків – до розвитку емоційного інтелекту (ведення записів, гармонізація стосунків у групі, рефлексія).

3. Використання егалітарного потенціалу дитячої літератури. Важливим методичним інструментом є аналіз та переосмислення казок і оповідань, наприклад, студентам можна запропонувати адаптувати гуманістичні, природовідповідні та екологічні орієнтири концепції «Школи під блакитним небом» В. Сухомлинського до сучасного контексту, де виховання чуйності, любові до природи та творчого самовираження є універсальною цінністю для кожної дитини, незалежно від її статі [4].

У процесі вивчення педагогічних дисциплін доцільно пропонувати студентам реальні ситуації з життя початкової школи, які містять приховані гендерні конфлікти або прояви стереотипізації. Приклад кейсу: Під час уроку технологій учитель розподіляє завдання: хлопчики виготовляють рухомі моделі машинок з конструктора, а дівчатка – аплікації квітів із текстилю. Студенти мають проаналізувати цей кейс із позиції егалітарної педагогіки та запропонувати альтернативне методичне рішення (наприклад, створення інтегрованого проєкту «Розумне місто», де кожна дитина самостійно обирає роль архітектора, інженера чи дизайнера).

Студенти початкової освіти мають опанувати алгоритм експертизи підручників для 1–4 класів. Вони аналізують візуальний ряд (співвідношення зображень хлопчиків і дівчаток у професійних ролях) та текстовий контент. Важливо навчити майбутніх учителів «компенсаторній методиці»: якщо в підручнику є стереокодований текст, вчитель повинен вміти доповнити його розповіддю про альтернативні приклади чи організувати дискусію.

Особливу увагу слід приділити STEM-інтеграції (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Традиційно інженерне мислення асоціюється з маскулінністю, що створює бар'єри для дівчаток уже з першого класу. Методика підготовки студентів має включати

розробку занять, де художньо-естетична діяльність (аплікація, оригамі, робота з природними матеріалами) органічно поєднується з елементами конструювання та моделювання для всіх учнів без розподілу за статтю.

Отже, підготовка майбутніх учителів початкових класів до подолання гендерних стереотипів в освітньому просторі є багаторівневим методичним процесом. Вона не може обмежуватися лише читанням теоретичного курсу, а має пронизувати всю професійну підготовку студента в ЗВО. Опанування майбутніми педагогами технологій аналізу навчального контенту, методики моделювання інтегрованих уроків та навичок створення безбар'єрного комунікативного середовища дозволить сформувати нову генерацію вчителів, здатних забезпечити всебічний розвиток потенціалу кожного учня, незалежно від наявних у суспільстві гендерних упереджень.

Література:

1. Голованова Т. П. *Гендерна освіта майбутніх педагогів: теорія і практика*. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 240 с.
2. Кравець В. З. *Гендерна педагогіка : навчальний посібник*. Тернопіль : Джура, 2003. 416 с.
3. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua>
4. Сухомлинський В. О. *Серце віддаю дітям*. Вибрані твори в 5-ти т. Київ : Радянська школа, 1977. Т. 3. С. 7–279.
5. Цокур О. С. *Теоретико-методичні засади формування гендерної культури майбутніх учителів у процесі професійної підготовки*. Одеса : Астропринт, 2002. 384 с.

ТРАДИЦІЙНА УКРАЇНЬСЬКА КУЛЬТУРА НА ТЛІ ГЕНДЕРНИХ ВИКЛИКІВ СУЧАСНОСТІ

Павлова І. Г.

*кандидат філологічних наук,
доцент кафедри української мови*

*Полтавський національний педагогічний університет
імені В. Г. Короленка
м. Полтава, Україна*

Українська традиційна культура є важливим складником національної ідентичності, оскільки впродовж століть вона була для українців опертям формування їхньої системи цінностей, моральних орієнтирів, сімейних відносин, взаємодії в соціумі тощо. У сучасних умовах глобалізації, європейської інтеграції та активного утвердження демократичних стандартів дедалі більшого значення набувають питання гендерної рівності, переосмислення соціальних ролей жінок і чоловіків. Водночас сучасні суспільні зміни актуалізують дискусію щодо збереження культурної спадщини. Перед українцями постає важливе завдання – поєднати повагу до історично сформованих традицій із забезпеченням рівних прав і можливостей для кожної людини. Саме тому дослідження взаємодії традиційної української культури та сучасних гендерних трансформацій є актуальним як у науковому, так і в суспільному вимірі.

Попри значну кількість різнорівневих досліджень, з-поміж яких праці українських етнологів, істориків, культурологів, письменників [1; 2; 3; 4; 5], соціологів, правознавців, фахівців із державного управління та міжнародних організацій [6; 7; 8], питання взаємодії традиційної культури та сучасних гендерних трансформацій залишається в полі дискусійності.

Загальновідомо, що традиційна українська культура формувалася в аграрному суспільстві, де розподіл праці між жінкою і чоловіком був зумовлений насамперед господарськими потребами. Чоловік відповідав за обробіток землі, будівництво житла, громадські справи та захист родини. Жінка забезпечувала ведення домашнього господарства, виховання дітей, виготовлення одягу, догляд за домашнім майном і значною мірою брала участь у сільськогосподарських роботах. Дослідники української етнокультури наголошують, що така модель не означала повної соціальної пасивності жінки [1; 9]. Українська селянка була активною учасницею господарського життя, нерідко розпоряджалася сімейним майном, а її праця мала вирішальне значення

для економічної стійкості родини. Це засвідчує своєрідність української традиції, у якій жіноча роль була, безперечно, значущою. Українці високо цінували працьовитість, відповідальність і взаємодопомогу незалежно від статі. Особливого значення набували сімейні традиції. Родина виступала основним осередком передачі культурних цінностей, звичаїв, обрядів, моралі та релігійних уявлень від покоління до покоління. Через родину формувалася національна самосвідомість, що й сьогодні залишається важливим складником культури.

Український фольклор є одним із найважливіших джерел для вивчення традиційних уявлень про місце жінки й чоловіка в суспільстві. У думах, історичних піснях, баладах, легендах та прислів'ях відображене народне розуміння родини, праці, честі, відповідальності та взаємної поваги. У народній творчості чоловік часто постає як захисник рідної землі, господар і трудівник, тоді як жінка уособлює матір, берегиню родини, виховательку дітей і хранительку духовних традицій. Водночас український фольклор містить чимало образів сильних, мудрих і рішучих жінок, здатних самотійно ухвалювати відповідальні рішення. Наприклад, образ Марусі Богуславки свідчить, що українська культурна традиція визнавала моральну силу й активну громадянську позицію жінки.

Тяглість народної традиції оприявнює й художня література. Згадаймо, як у відомій повісті «Кайдашева сім'я» Іван Нечуй-Левицький через повсякденне життя однієї родини показує суспільні очікування щодо ролі жінки й чоловіка в традиційній українській сім'ї. Сімейні конфлікти розкривають складність взаємин між поколіннями, а жіночі образи Мотрі та Мелашки демонструють прагнення до особистої гідності, справедливості та самостійності. А Ліна Костенко через образ головної героїні роману у віршах «Маруся Чурай» демонструє поєднання високої духовності, таланту, громадянської відповідальності й любові до України. Маруся постає не лише як символ жіночої долі, а і як носійка історичної пам'яті народу, що вияскравлює нерозривний зв'язок особистості, культури та національної історії. У драматичних творах Лесі Українки героїні прагнуть права на власний вибір, духовну незалежність і самореалізацію. Їхня боротьба за людську гідність не заперечує національної традиції, а, навпаки, підкреслює її гуманістичний потенціал. Творчість письменниці залишається актуальною і сьогодні, коли українське суспільство шукає баланс між історичною спадщиною та сучасними демократичними цінностями.

На початку ХХІ століття українське суспільство переживає глибокі соціальні трансформації, пов'язані з процесами глобалізації, цифровізації, європейської інтеграції та зміною традиційних моделей соціальної взаємодії. Одним із важливих напрямків цих змін стало

утвердження принципів гендерної рівності, що знайшли відображення в законодавстві України, державній політиці та міжнародних зобов'язаннях нашої держави. Сучасне розуміння гендерної рівності ґрунтується на принципі рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків незалежно від статі. Ідеться не про нівелювання біологічних чи культурних відмінностей, а про створення умов, за яких кожна людина може реалізувати свої здібності без дискримінації чи необґрунтованих соціальних обмежень. В Україні питання гендерної рівності набули особливого значення після початку реформ, пов'язаних із європейською інтеграцією її. Держава поступово вдосконалює законодавство, спрямоване на забезпечення рівного доступу осіб чоловічої і жіночої статі до освіти, праці, державної служби, політичної участі та військової служби. Водночас суспільна практика засвідчує, що формальні правові гарантії не завжди означають повне подолання гендерних стереотипів. Показовим прикладом сучасних змін стала активна участь українських жінок у захисті держави під час російсько-української війни. Сьогодні жінки проходять військову службу, працюють медиківками, військовими психологинями, операторками безпілотних систем, командирками підрозділів, обіймають керівні посади у сфері безпеки й оборони. Такі зміни не суперечать традиційним цінностям українського суспільства, а демонструють здатність культури адаптуватися до нових історичних обставин.

Помітними є зміни й у сфері сімейних відносин. У сучасній українській родині дедалі більшого поширення набуває партнерська модель, що передбачає спільну відповідальність за виховання дітей, ведення домашнього господарства та матеріальне забезпечення сім'ї. Подібні зміни свідчать про еволюцію соціальних ролей, а не про відмову від сімейних цінностей. Українська традиційна й сучасна культура містить численні приклади партнерства, взаємної підтримки та високої моральної відповідальності обох статей перед родиною і громадою.

Поряд із позитивними аспектами розвитку гендерної рівності в науковій літературі та суспільному дискурсі обговорюють і питання ризиків для збереження традиційної культури. Швидкі соціальні зміни можуть супроводжуватися послабленням ролі окремих культурних практик, які протягом століть були важливими чинниками формування української ідентичності. Насамперед це стосується родини як основного осередку передачі культурної спадщини. Саме в сім'ї дитина ознайомлюється з народними традиціями, мовою, звичаями, обрядами, календарними святами, моральними нормами та моделями взаємної відповідальності. Якщо міжпоколінний зв'язок послаблюється, виникає ризик поступової втрати окремих елементів нематеріальної культурної спадщини.

Окремої уваги заслуговує проблема глобалізації культурного простору. Поширення універсальних моделей масової культури створює нові можливості для міжкультурного діалогу, однак водночас може сприяти зменшенню інтересу молодого покоління до народних традицій, ремесел, усної народної творчості та сімейної обрядовості. Це питання стосується не лише України, а й багатьох європейських держав, які прагнуть поєднати відкритість світу зі збереженням власної культурної самобутності. Гендерна рівність як принцип забезпечення рівних прав і можливостей не передбачає відмови від національних традицій. Ризики для традиційної культури можуть виникати тоді, коли суспільні зміни супроводжуються втратою історичної пам'яті, зменшенням уваги до культурної освіти або поверховим сприйняттям власної спадщини. З одного боку, традицію не слід використовувати як підставу для обмеження людської гідності чи прав людини. З іншого – модернізація не потребує відмови від тих елементів культури, які становлять основу національної ідентичності.

Дискусія про місце традиції в сучасному суспільстві, питання свободи особистості, суспільної відповідальності та збереження національної культури знаходить своє відображення в сучасних наукових працях, художній літературі та публіцистиці. До прикладу, Оксана Забужко наголошує на важливості історичної пам'яті та переосмислення ролі українських жінок у національній історії. Письменниця підкреслює, що основна мета її творчості – дати голос жінкам: «Все що я пишу, має ціль дати голос жінкам, які зазнали насильства, тих живих та мертвих, чії почуття, ідеї чи досягнення були проігноровані, знецінені або просто забуті. Я виступала за право жінок бути вільними від дискримінації, гендерної нерівності, за їх право жити відповідно до власних побажань і переваг» [5]. Письменниця звертає увагу на необхідність осмислення культурної спадщини без ідеалізації минулого. Такий підхід сприяє конструктивному діалогу між традицією і сучасністю та допомагає уникнути як безпідставного заперечення культурних надбань, так і некритичного сприйняття їх і засвідчує, що національна культура є живим процесом, який постійно розвивається.

Підсумовуючи, зазначимо, що традиційна українська культура сформувала систему цінностей, яка ґрунтується на родинності, працьовитості, взаємній відповідальності та повазі до людської гідності. Традиційні уявлення про ролі жінки й чоловіка виникали в конкретних історичних умовах і були тісно пов'язані з економічним укладом життя українського суспільства. Сучасні гендерні трансформації є закономірним складником демократичного розвитку держави та спрямовані на забезпечення рівних прав і можливостей для всіх громадян. Водночас суспільні зміни актуалізують питання збереження культурної

спадщини, сімейних традицій і національної ідентичності. Це вимагає виваженого підходу, який не протиставляє традицію та гендерну рівність, а розглядає їх як взаємодоповнювальні елементи розвитку сучасного українського суспільства.

Література:

1. Кісь О. Жінка в традиційній українській культурі (друга половина XIX – початок XX ст.). Львів : Інститут народознавства НАН України, 2008. 440 с.

2. Воропай О. Звичаї нашого народу: Етнографічний нарис. Київ : Оберіг, 1993. 590 с.

3. Інститут мистецтвознавства, фольклористики та етнології ім. М. Т. Рильського. URL: <https://www.etnology.org.ua>

4. Енциклопедія історії України (Інститут історії України НАН України). URL: <https://resource.history.org.ua/item/0016509>.

5. Забужко Оксана Ми – нація сильних жінок. URL: https://divoche.media/2022/03/09/oksana-zabuzhko/#google_vignette

6. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15?utm_source=chatgpt.com#Text

7. UN Women Ukraine. URL: https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine?utm_source=chatgpt.com

8. UNESCO Intangible Cultural Heritage. URL: <https://ich.unesco.org/en/home>

9. Окольніча Т. В., Шабала І. В. Жіночий гендер в традиційній українській культурі. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2024. Вип. 215. С. 75–79. URL: https://pednauk.cusu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/1920?utm_source=chatgpt.com

ГЕНДЕРНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЛЯ ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ К9(262) «ПРАВООХОРОННА ДІЯЛЬНІСТЬ»

Романцова С. В.

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри кримінально-правових дисциплін
Львівський державний університет внутрішніх справ
м. Львів, Україна*

Важливою складовою розвитку української освіти є впровадження гендерного підходу в практики освітньої діяльності. Стратегічна ціль 2 Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, передбачає зміцнення ролі освітніх закладів у реалізації державної політики, спрямованої на забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у сфері освіти, а також на протидію насильству та дискримінації. Одним із завдань цієї цілі є інтеграція гендерного компоненту до стандартів вищої освіти всіх спеціальностей[1].

Аналіз стандарту вищої освіти спеціальності К9 (262) Правоохоронна діяльність, свідчить про наявність певних прогалин у питанні їхньої відповідності положенням Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р.

Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, галузь знань 26 Цивільна безпека, спеціальність 262 Правоохоронна діяльність затверджено і введено в дію наказом Міністерства освіти і науки України від 28.05 2024 р. № 769 і містить ЗК6 – усвідомлення рівних можливостей та гендерних проблем і СК7 – здатність у межах своєї компетенції ефективно забезпечувати публічну (громадську) безпеку та порядок, у тому числі під час масових правопорушень, запобігати та протидіяти домашньому насильству[2].

Оскільки домашнє насильство є різновидом гендерно зумовленого насильства (ГЗН), вочевидь, ця компетентність має бути розширена з урахуванням інших видів ГЗН. У загальних і спеціальних компетентностях магістерського рівня дані гендерні аспекти відсутні [3, с. 416].

Нормативна основа, яка покладає на державу зобов'язання в сфері освіти і належної підготовки фахівців, що працюють з проблематикою гендерно зумовленого насильства, передбачається ратифікованою Україною Стамбульською конвенцією Ради Європи. Так, ст.14 Конвенції, яка стосується освіти, як частини превентивного механізму щодо гендерного насильства, передбачає здійснення необхідних кроків

для включення адаптованого до рівня розвитку учнів навчального матеріалу з таких питань, як рівність між жінками та чоловіками, нестереотипні гендерні ролі, взаємна повага, вирішення конфліктів у міжособистісних стосунках без застосування насильства, насильство стосовно жінок за гендерною ознакою та право на особисту цілісність. Ст. 15 Конвенції вимагає від її сторін забезпечення або посилення належної підготовки для відповідних спеціалістів, які займаються постраждалими або особами, що вчинили будь-які акти насильства, які підпадають під сферу застосування Конвенції, з питань недопущення та виявлення такого насильства, забезпечення рівності між жінками та чоловіками, потреб і прав постраждалих, а також стосовно того, як запобігати повторній віктимізації [3, с. 417].

Ч. 4 ст. 21 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року передбачає, що до навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та проти дії насильству за ознакою статі, та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства[4]

У «Роз'ясненні щодо застосування критеріїв оцінювання якості освітньої програми» Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти у характеристиці критерію 2 «Структура і зміст освітньої програми» міститься п. 2.9, де передбачається, що освітня програма має забезпечувати набуття здобувачами вищої освіти компетентностей, направлених на досягнення глобальних Цілей сталого розвитку ООН 2030, проголошених резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 року № 70/1[5]. Ціль № 5 у цьому переліку – «Гендерна рівність». До її змісту входять такі компоненти, як припинення усіх форм дискримінації щодо жінок та дівчат та виключення всіх форм насильства щодо жінок та дівчат в публічній та приватній сферах. Вочевидь, що усвідомлення фахівцями, які займаються правоохоронною діяльністю, рівних можливостей та гендерних проблем є першоосновою так званого «гендерного розуміння», яке вимагається Стамбульською конвенцією в якості першооснови для ефективного функціонування усіх 4 стовпів Конвенції – «Попередження», «Захисту», «Переслідування» та «Інтеграції політик» – і полягає в здатності розпізнавати владні структурні дисбаланси, які лежать в основі гендерно зумовленого насильства, розуміти їхні наслідки та вплив. Водночас, фахівці, які працюють фактично на фронті протидії гендерно зумовленому насильству, повинні вивчати та отримувати конкретні навички, які допомагають це загальне

усвідомлення застосувати в дуже конкретній дисциплінарній області [3, с. 418].

Загальні і спеціальні компетентності взаємопов'язані, і тому це усвідомлення має існувати не як відокремлене знання, а має бути вплетене в практичну предметну діяльність, проростати в ній і з неї, розвиваючись від одного освітнього рівня до іншого [3, с. 419].

Відсутність у фахівців аналізованих спеціальних компетентностей або низький рівень розвитку таких компетентностей створює високі ризики латентності гендерно зумовленого насильства, а також веде до значного відсотку «втрати» справ у системі кримінальної юстиції, що, відповідно, негативно впливає на ситуацію із захистом прав людини і до вірою до правової системи держави. Сказане підкреслює нагальність оновлення відповідних освітніх стандартів, їхнього послідовного розвитку від бакалаврського до магістерського рівня, і вимагає від закладів вищої освіти серйозних зусиль у питаннях їх належної якісної імплементації [3, с. 422].

Гендерне профілювання стандарту дасть такі результати:

- евристичні (розширення знання і розуміння гендерно чутливих підходів у профільній діяльності з метою досягнення високих антидискримінаційних стандартів у фаховій сфері);

- емпіричні (отримання практичних вмінь і навичок із застосування гендерно-профільованих професійних компетентностей з метою ідентифікації, оцінки ризиків, запобігання й протидії гендерній нерівності, дискримінації та гендерно зумовленому насильству).

Передбачуваний вплив таких змін до стандарту можна оцінити у трьох вимірах: короткостроковий, середньостроковий і довгостроковий.

Короткостроковий – підвищення професійної обізнаності й практичної оснащеності фахової спільноти щодо гендерних проблем, посилення міжсекторальної взаємодії фахівців (створення «сервісних кластерів») і досягнення безбар'єрності за шістьма основними напрямками – фізична, інформаційна, суспільна, економічна, цифрова й освітня безбар'єрність – з урахуванням гендерної «підкладки».

Середньостроковий – зміна соціальних стереотипів і поведінкових норм у суспільних і приватних просторах, толерантна комунікація, посилення превенційної складової щодо гендерно зумовленого насильства та дискримінації, урізноманітнення сервісів з підтримки постраждалих та сервісів для роботи з кривдниками.

Довгостроковий – розбудова і укріплення соціальної справедливості й підтримка демократії, сталий розвиток суспільства на засадах поваги до людської гідності й гендерної рівності [6, с. 38].

Інтеграція гендерних компетентностей у стандарти вищої освіти за спеціальністю К9 (262) «Правоохоронна діяльність» є необхідною умовою підготовки сучасних фахівців здатних ефективно протидіяти гендерно зумовленому насильству та забезпечувати дотримання прав людини. Чинні освітні стандарти містять окремі гендерні компоненти, однак потребують суттєвого розширення та послідовного впровадження на всіх рівнях освіти. Гендерне профілювання стандарту сприятиме формуванню у майбутніх правоохоронців як належного рівня професійної обізнаності, так і практичних навичок ідентифікації, оцінки ризиків, запобігання та реагування на випадки гендерно зумовленого насильства, що у перспективі забезпечить підвищення довіри до системи правосуддя, зміцнення соціальної справедливості та утвердження принципів демократії й гендерної рівності в суспільстві.

Література:

1. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

2. Дотримання принципів гендерної рівності та недискримінації в діяльності Національної поліції : навчально-методичний посібник / кол. авт. ; за ред. І. М. Євхутіч. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2025. С. 60.

3. Олена Харитонова До питання про гендерні компетентності фахівців у секторі безпеки та оборони. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі роз витку сектору безпеки і оборони: стан, проблеми, перспективи* : тези VI Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 15 травня 2025 року). Хмельницький : Ви давництво НАДПСУ, 2025. С. 416–422.

4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

5. Роз'яснення щодо застосування Критеріїв оцінювання якості освітньої програми: методичний посібник [Електронне видання] / А. Бутенко, Г. Денискіна, О. Єременко, О. Книш, І. Сімшаг, О. Требенко. Київ : Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, 2024. 36 с.

6. Харитонова О. В. Стандарти вищої освіти для правників і протидія гендерно обумовленому насильству: перспективи та виклики. *Кримінально-правова охорона безпеки людини, нації, світу: фундаментальність, трансдисциплінарність і ноонауковість убезпечення* : матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17 трав. 2024 р.) /

[редкол.: л. м. демидова (голов. ред.), ю. а. пономаренко, с. о. Харитонов та ін.] ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава мудрого, Каф. кримін. права, Каф. кримін.-прав. політики ; гром. орг. «всеукр. асоц. кримін. права», відокремл. підрозділ в Харківс. обл. Харків : право, 2024. С. 37–40.

ФІЛОСОФСЬКЕ ОСМИСЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Руско Н. М.

кандидатка філософських наук, доцентка

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
м. Івано-Франківськ, Україна*

Сучасна система вищої освіти перебуває в умовах активних суспільних трансформацій, що зумовлюють необхідність переосмислення підходів до професійної підготовки майбутніх фахівців. Одним із важливих напрямів такого переосмислення є впровадження принципів гендерної рівності в освітній процес. Гендерна рівність сьогодні розглядається не лише як соціальна цінність, але й як необхідна умова сталого розвитку демократичного суспільства. Вона передбачає створення рівних можливостей для самореалізації особистості незалежно від статі та сприяє розвитку людського потенціалу [3; 5].

Філософське осмислення проблеми гендерної рівності ґрунтується на ідеях свободи, справедливості, людської гідності та рівноправності. Ці цінності становлять основу сучасної освітньої політики та визначають напрями формування професійних компетентностей студентської молоді [7; 8]. У філософському вимірі людина розглядається як унікальна особистість, здатна до самопізнання, творчості та відповідального вибору. Тому обмеження професійного розвитку через гендерні стереотипи суперечить принципам гуманізму та рівності [1, с. 5].

Заклади вищої освіти покликані формувати середовище, у якому кожен студент має можливість реалізувати власні здібності та лідерський потенціал. Саме освітній простір є важливим майданчиком для утвердження культури взаємоповаги та партнерства.

Особливого значення в сучасних умовах набуває формування лідерських компетентностей студентів. Лідерство більше не отожденоється виключно з владою чи домінуванням, а розглядається як

здатність до ефективної комунікації, відповідального прийняття рішень, співпраці та мотивації інших [8]. Гендерна рівність сприяє розвитку нових моделей лідерства, заснованих на принципах взаємодії, відкритості та інклюзивності. Такі підходи дозволяють долати застарілі стереотипи щодо ролі чоловіків і жінок у суспільному житті та професійній діяльності [6].

Формування лідерських компетентностей у студентському середовищі передбачає розвиток критичного мислення, емоційного інтелекту, комунікативних навичок і здатності працювати в команді. Ці якості є важливими для майбутніх фахівців незалежно від їхньої статі.

Важливу роль у становленні професійних компетентностей відіграє подолання гендерних упереджень, які можуть впливати на вибір професії, кар'єрне зростання та самореалізацію молоді. Освітній процес має сприяти усвідомленню цінності різноманітності та рівних можливостей.

Одним із ключових завдань сучасної вищої освіти є виховання активної громадянської позиції студентів. Реалізація цього завдання неможлива без утвердження принципів рівноправності, взаємної поваги та відповідальності [4]. Гендерно чутливе освітнє середовище сприяє розвитку особистості, підвищує рівень академічної мотивації та формує навички конструктивної взаємодії. Такі умови позитивно впливають на професійне становлення майбутніх спеціалістів.

Філософський підхід до проблеми дозволяє розглядати гендерну рівність не як окремий напрям діяльності, а як невід'ємний елемент формування цілісної особистості. Саме через усвідомлення цінності кожної людини відбувається становлення зрілого громадянина та компетентного фахівця. Важливим аспектом професійної підготовки є розвиток навичок діалогу та співробітництва. Уміння працювати в різноманітному колективі стає однією з ключових компетентностей сучасного спеціаліста.

Сприяння гендерній рівності у закладах вищої освіти відповідає європейським стандартам розвитку освіти та принципам забезпечення якості освітнього процесу. Це відкриває нові можливості для особистісного і професійного зростання студентської молоді [6].

Отже, філософське осмислення гендерної рівності дозволяє глибше зрозуміти її значення у формуванні лідерських та професійних компетентностей студентів. Упровадження принципів рівноправності в освітній процес сприяє підготовці конкурентоспроможних фахівців, здатних до ефективного лідерства, відповідальної діяльності та активної участі в розвитку сучасного суспільства.

Література:

1. Бем С. Л. Лінзи гендеру: трансформація поглядів на проблему нерівності статей. Київ : Сфера, 2004. 336 с.
2. Вороніна О. А. Гендерна освіта та гендерна культура в сучасному суспільстві. Київ : Логос, 2018. 214 с.
3. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку. Київ : Академвидав, 2012. 256 с.
4. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 13.06.2026).
5. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі. Київ : Знання України, 2011. 520 с.
6. Національна стратегія у сфері прав людини. Указ Президента України від 24.03.2021 № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021> (дата звернення: 13.06.2026).
7. UNESCO. Gender Equality and Education: Policy Brief. Paris : UNESCO, 2023. URL: <https://unesdoc.unesco.org/> (дата звернення: 13.06.2026).
8. European Institute for Gender Equality (EIGE). Gender Equality Index 2024. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index> (дата звернення: 13.06.2026).

РОЛЬ ЛІТЕРАТУРИ У ФОРМУВАННІ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ЗМІН

Саврасова-В'юн Т. О.

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри української літератури,
компаративістики і гринченкознавства
факультету української філології, культури і мистецтва
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
м. Київ, Україна*

У сучасних умовах трансформації українського суспільства, зумовлених війною, євроінтеграційними процесами, цифровізацією освіти, переосмисленням соціокультурних цінностей, особливої актуальності набуває формування гендерної компетентності здобувачів освіти, що передбачає готовність до толерантної, етичної, гендерно чутливої

взаємодії. Професійна підготовка сучасного фахівця дедалі більше виходить за межі суто фахових знань і навичок, охоплюючи розвиток комунікативної культури, емпатії, критичного мислення та усвідомлення принципів рівності, недискримінації. Важливу роль у цьому процесі відіграє література, яка через художні образи та змодельовані життєві ситуації сприяє осмисленню соціальних ролей, етичних норм і проявів гендерної нерівності, формуючи рефлексивне ставлення до суспільних явищ. У контексті реформування системи освіти, інтеграції європейських цінностей гендерно орієнтований підхід [5] сприяє створенню безпечного й інклюзивного освітнього середовища, в якому поважають гідність кожної особистості, а література виступає дієвим інструментом розвитку соціальної відповідальності, культури діалогу та толерантності.

Розглядаючи ці процеси у ширшій соціокультурній перспективі, варто враховувати, що вони є складовою загальносуспільних змін. Так, згідно з дослідженнями В. Степаненка, В. Танчера, соціальні трансформації окреслено як багатоаспектний процес змін, що охоплює соціальну структуру суспільства, систему цінностей, моделі поведінки, способи взаємодії між людьми, супроводжується переосмисленням усталених норм і практик. Трансформація комунікативних моделей, мовленнєвих стратегій і форм соціальної взаємодії, через які особистість адаптується до нових суспільних реалій, актуалізує значення гуманітарного знання як інструменту осмислення соціокультурних процесів, формування світоглядних орієнтирів і розвитку ціннісної культури молодого покоління [7].

Водночас особливого значення набуває проблема формування гендерної компетентності здобувачів освіти, оскільки соціальні зрушення зумовлюють переосмислення традиційних моделей жіночих і чоловічих ролей, професійної самореалізації, міжособистісної взаємодії. Гендерна компетентність стає важливим складником професійної підготовки майбутніх фахівців, адже забезпечує здатність до ефективної комунікації, недопущення дискримінаційних практик, побудови професійної діяльності на засадах партнерства, поваги до людської гідності [8].

Проблему гендерної компетентності у вищій освіті досліджували А. Макаренко [6], Е. Панасенко [6], Ю. Рейлян [6], Д. Тюріна [8] та інші дослідники, які трактують цей феномен як інтегративну характеристику особистості, що поєднує знання про гендерну рівність, уміння протидіяти дискримінаційним практикам і готовність до професійної діяльності на засадах толерантності й партнерства [8].

Важливим чинником формування гендерно чутливого світогляду здобувачів освіти є література, адже, як зазначає Т. Гундорова, художні

образи та життєві ситуації відображає суспільні процеси, цінності, уявлення про професійні, соціальні ролі жінок і чоловіків. Художній текст не лише відтворює реальність, а й допомагає осмислювати гендерну нерівність, стереотипи, культуру спілкування, професійну самореалізацію особистості. Аналізуючи поведінку персонажів, їхні комунікативні стратегії, здобувачі освіти розвивають критичне мислення, емпатію, толерантність і рефлексивність [2].

У цьому контексті Е. Панасенко, Д. Тюріна наголошує, що робота з художніми і культурними текстами сприяє розвитку в здобувачів освіти критичного мислення, усвідомленню проявів соціальної, гендерної нерівності, формуванню етичних моделей професійної поведінки; при цьому ефективність цього процесу значною мірою визначається інтеграцією гуманітарних дисциплін в освітнє середовище та створенням умов для розвитку рефлексії, комунікативної культури і навичок партнерської взаємодії [6; 8].

У розвиток зазначених положень важливим є звернення до сучасної української літератури, яке дає змогу конкретизувати прояви гендерної проблематики через художні образи, сюжетні ситуації. Так, наприклад, у романі Горіха Зерня «Шептуха» гендерний вимір розкривається через зображення жіночої суб'єктності в умовах війни та соціальної нестабільності, де акцент зроблено на досвіді виживання, психологічній стійкості, моральній відповідальності жінки [1]. У творі О. Забужко «Найдовша подорож» гендерна проблематика постає через осмислення жіночого досвіду, тілесності, травматичної пам'яті та інтелектуальної самореалізації в умовах історично сформованих упереджень [4]. У романі С. Жадана «Ворошиловград» гендерний аспект опосередковано виявляється через моделі чоловічої ідентичності, відповідальності, дружби в кризових соціальних умовах, де традиційні уявлення про маскуліність переосмислюються в контексті втрати стабільності, пошуку нових життєвих орієнтирів [3]. Аналіз цих творів дає змогу здобувачам освіти виявляти гендерні стереотипи, простежувати трансформацію соціальних ролей і критично переосмислювати їх в умовах сучасних суспільних змін.

Отже, аналіз сучасних суспільних трансформацій засвідчує зростання ролі гендерної компетентності як важливої складової професійної підготовки здобувачів освіти, що забезпечує їхню здатність до ефективної комунікації, рівноправної взаємодії та недискримінаційної професійної поведінки. У цьому процесі література виступає дієвим гуманітарним інструментом формування ціннісних орієнтирів, критичного мислення та емпатії, оскільки через художні образи та сюжетні моделі дозволяє осмислювати соціальні ролі, гендерні стереотипи й трансформацію ідентичностей у сучасному суспільстві.

Звернення до творів українських авторів дає можливість конкретизувати гендерну проблематику в різних вимірах – жіночому досвіді, трансформації маскулінності та досвіді війни – що посилює практичну значущість літератури у формуванні гендерно чутливої професійної культури майбутніх фахівців.

Література:

1. Горіха Зерня Т. А. Шептуха. Київ : Білка, 2025. 368 с.
2. Гундорова Т. Кітч і література. Травестії. Київ : Факт, 2008. 284 с.
3. Жадан С. «Ворошиловград». Харків : Фоліо. 2010. 442 с.
4. Забужко О. Найдовша подорож. Київ : Комора, 2022. 256 с.
5. Кравченко А., Какадій В., Нечитайло Ю. Гендерно чутливий підхід як основа забезпечення якості освітніх послуг з профорієнтації та професіоналізації учнівської молоді в нових соціокультурних умовах. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. № 2(7). С. 88–117. DOI: [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(7\).2021.244090](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(7).2021.244090).
6. Панасенко Е., Макаренко А., Рейлян Ю. Теоретичні й прикладні аспекти формування гендерної компетентності студентів вищих педагогічних закладів освіти. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2019. №. 6 (98). С. 7–18. DOI: [https://doi.org/10.31865/2077-1827.6\(98\)2019.197438](https://doi.org/10.31865/2077-1827.6(98)2019.197438).
7. Танчер В., Степаненко В. Суспільна трансформація: концептуалізація, тенденції, український досвід. К., 2024. 244 с.
8. Тюріна Д. Гендерна компетентність як фактор інтеграції гендерного підходу у вищій освіті. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти*. 2024. № 2 (6). С. 149–158. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2024-2.19>

INTEGRATING DIGITAL METHODS INTO THE STUDY OF MASS UKRAINIAN EMIGRATION (LATE 19TH – EARLY 20TH CENTURIES)

Sorokina T. M.

*PhD, Associate Professor at the Department of English for Technical
and Agrobiological Specialties
National University of Life and Environmental Science of Ukraine
Kyiv, Ukraine*

The mass emigration of Ukrainians in the late nineteenth and early twentieth centuries is one of the most significant phenomena in Ukrainian and world history. Large numbers of peasants and workers left Galicia, Bukovina, and the central Ukrainian provinces for North and South America, Western Europe. These migration processes significantly influenced social and economic life in Ukraine and contributed to the formation of strong Ukrainian diasporas abroad [1, p. 215]. A separate component of the research is the creation of a structured dataset dedicated to Ukrainian emigration.

Quantitative data are processed in R / RStudio using descriptive statistics, correlation analysis, and migration dynamics models. Visualization tools, including time-series plots, cartograms, and heat maps, make migration flows more comprehensible and analytically persuasive. GIS technologies, particularly QGIS, are applied to map the departure regions and settlement zones of Ukrainian migrants [2, p. 54]. Spreadsheet editors such as Google Sheets and Microsoft Excel are used for primary data coding and cleaning, while Zotero facilitates bibliographic organization.

The empirical part of the study demonstrates that the largest overseas migration flows from Ukrainian territories were directed to North America, especially the United States and Canada, whereas migration to Brazil and Argentina remained comparatively smaller [Fig.1]. Statistical visualization confirms that North America functioned as the principal migration destination for Ukrainian emigrants despite regional differences in migration intensity [4, p. 820].

The subject of Ukrainian mass emigration is closely connected with current migration trends and therefore remains highly relevant for educational and social contexts. Knowledge about historical migration enables students to better understand contemporary discussions concerning refugees, labour migrants, and diasporas. Such an approach contributes to the development of critical thinking and helps avoid xenophobic stereotypes related to migration processes [3, p. 102].

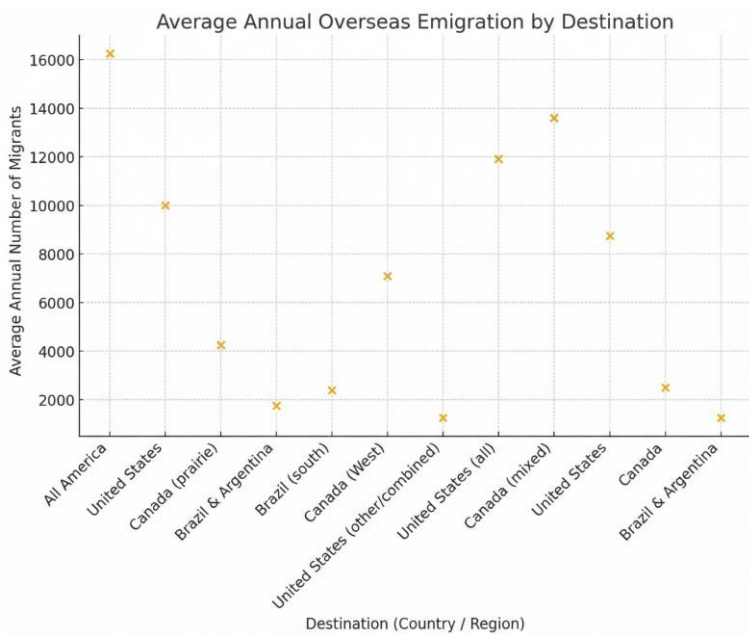


Fig. 1. Average annual overseas emigration from Ukrainian territories by destination (author's calculations based on summarised migration statistics)

English for Specific Purposes (ESP) courses may effectively integrate methods and materials from historical migration studies. Students can analyse digitized English-language newspapers, statistical reports, migration maps, and archival documents, improving their academic reading, writing, and analytical competences. Within the curriculum of the National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, students may describe graphs and GIS maps in English using professional terminology such as migration flow, settlement pattern, demographic structure, and statistical sample.

Students may also prepare mini-projects devoted to migrants from a particular village or region, entering collected data into Google Sheets and presenting charts or infographics in English. In everyday life, the skills developed within this speciality – systematic information search, critical evaluation of sources, interpretation of statistics and maps, and understanding of long-term social trends – are useful for informed decision-making concerning education, employment, or migration. The ability to

distinguish evidence-based analysis from propaganda narratives is especially important in the contemporary media environment.

Consequently, the research devoted to the mass emigration of Ukrainians at the turn of the nineteenth and twentieth centuries demonstrates the effectiveness of combining classical historical research with digital methods and tools. Such an approach makes it possible to reconstruct migration processes more accurately and reveal their relevance to contemporary society. Simultaneously, the integration of the project materials into ESP teaching contributes to the development of professional vocabulary, digital literacy, and critical thinking skills.

Bibliography:

1. Subtelny O. *Ukraine: A History*. Toronto : University of Toronto Press, 2000. 784 p.
2. Satzewich V. *The Ukrainian Diaspora*. London : Routledge, 2002. 312 p.
3. Martynowych O. *Ukrainians in Canada: The Formative Years, 1891–1924*. Edmonton : Canadian Institute of Ukrainian Studies Press, 1991. 567 p.
4. Kubijovyč V. Emigration // *Encyclopedia of Ukraine*. Vol. 1 / ed. by V. Kubijovyč. Toronto : University of Toronto Press, 1984. P. 818–824.
5. Online collections of digitised sources and press on Ukrainian migration history (national digital libraries, diaspora archives, press portals).

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ЯК ДЕТЕРМІНАНТИ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА У ДЕРЖАВІ

Сукмановська Л. М.

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри адміністративного права
та адміністративного процесу
Львівський державний університет внутрішніх справ
м. Львів, Україна*

Конституцією України задекларовано, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека є найвищою соціальною цінністю у державі [1]. Відповідно до даного положення у 2001 році Верховною Радою України було прийнято перший спеціалізований

нормативно-правовий акт, направлений на превенцію насильницьким проявам у сім'ї, – Закон України «Про попередження насильства в сім'ї». У подальшому, враховуючи актуальні соціальні виклики та міжнародно-правові зобов'язання України, – зокрема відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції ООН про права дитини, Конвенції Ради Європи щодо захисту дітей від сексуальної експлуатації й насильства, а також у відповідності до норм Стамбульської конвенції – у 2017 році Верховною Радою України було прийнято Закон «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [2]. Його зміст свідчить про більш системний та всебічний підхід до подолання згаданих соціальних проблем і про посилення захисту осіб, які постраждали від домашнього насильства. Разом із тим Верховною Радою України запроваджено кримінальну відповідальність за прояви домашнього насильства, що спричиняє фізичні чи психологічні страждання, розлади здоров'я, втрату працездатності, емоційну залежність та зниження якості життя постраждалої особи [3].

Результати аналітичних досліджень фіксують стабільне зростання кількості вироків за фактами домашнього насильства: від 853 у 2020 році до 2177 у 2024-му, а також 1465 вироків за перші дев'ять місяців 2025 року. Поступово зростає й частка таких рішень у загальному масиві судових вироків: з 1,24 % у 2020 році до 2,64 % у 2024. Зазначена динаміка свідчить не лише про активізацію державного реагування, а й про посилення уваги суспільства до цієї проблеми. Разом із тим чимала кількість випадків домашнього насильства й надалі залишається прихованою через страх постраждалих, економічну залежність від кривдників та недовіру до інституцій, покликаних забезпечувати захист [4].

Домашнє насильство є однією із глобальних проблем людства й має глибокі історичні корені. Його детермінантів існування та поширення багато. І досі у суспільній свідомості зберігаються уявлення, успадковані від патріархального способу життя, які часто виправдовують насильницьку поведінку в родині. Достатньо пригадати поширені вислови на кшталт: «Б'є – отже, любить», «Жінка небита як коса неклепана» тощо [5].

Відповідно до Закону «домашнє насильство – діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того,

чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь» [2].

Як показує практика, у переважній більшості випадків, жертвами домашнього насильства стають жінки та дівчата, тоді як у більшості випадків кривдниками виступають чоловіки. Уявлення про «нормальні» ролі чоловіка і жінки, які часто легітимізують або виправдовують насильство, формують стійкість гендерних стереотипів – «уявлення про відмінність між чоловіком і жінкою, про їхнє місце та ролі в сім'ї й соціумі, що характерні для певного суспільства в конкретний історичний період. Гендерні стереотипи формують сподівання та відношення щодо поведінки чоловіків та жінок у суспільстві» [6].

Уявлення про чоловіка як домінантного захисника та жінку як слабку й залежну особу формують моделі поведінки, що нормалізують контроль і пригнічення. Жінки, які виховувались у парадигмі власної безпорадності, нерідко уникають висловлення власної позиції та не чинять опір насильству, не можуть вийти із токсичних стосунків.

Стереотип про чоловіка як єдиного головного годувальника у сім'ї чинить на нього надмірний психологічний тиск, сприяє стресу, вигоранню та депресії. Нездатність відповідати цим очікуванням негативно впливає на самооцінку чоловіка й сімейні стосунки.

Не менш шкідливим є переконання, що жінка повинна терпіти образи задля «збереження сім'ї» (на кшталт «стерпиться-злюбитися»). Це змушує залишатися жінку в аб'юзивних стосунках, замовчувати насилля («не виносити сміття з хати»), формує почуття провини та підтримує безкарність кривдників.

Уявлення про жінку як домогосподарку, відповідальну лише за сімейну сферу («жінка – берегиня сімейного вогнища»), знецінює її працю та сприяє втраті її професійних навичок, соціальній ізоляції й економічній залежності. Поширеним також залишається гендерний стереотип, ніби жінка сама провокує агресію щодо себе, якщо не виконує «належних» вимог чоловіка («сама винна», «провокувала»).

Стереотип, який забороняє чоловікам виражати емоції («хлопчики та чоловіки не плачуть») ускладнює їхнє психоемоційне здоров'я та може провокувати агресію або психічні розлади.

Стереотипи про чоловіка-агресора та жінку-жертву створюють замкнене коло насильства: одні виправдовують агресію, інші – посилюють безпорадність і вразливість жінок, ускладнюючи формування рівноправних стосунків і ефективну суспільну протидію насильству [7].

Отже, домашнє насильство залишається однією з найсерйозніших соціально-правових проблем у сучасному світі, адже воно суттєво

впливає на безпеку, здоров'я та загальний добробут населення. Його поширення має системний характер і давно вийшло за межі приватного життя, формуючи вплив на соціальну структуру суспільства, рівень довіри до правоохоронних органів та дієвість механізмів правового захисту.

Гендерні стереотипи не лише зумовлюють виникнення нерівності, але й сприяють відтворенню культури насильства. Їх подолання є складним і тривалим процесом, який потребує системних зусиль як на індивідуальному, так і на суспільному рівнях.

Важливу роль у формуванні суспільного несприйняття насильства, зокрема гендерно зумовленого, відіграють інформаційно-просвітницька діяльність, освітні заходи та послідовна реалізація державної політики у сфері забезпечення прав людини. Позитивні трансформації в українському суспільстві, що проявляються у зростанні орієнтації на партнерські сімейні відносини, посиленні уваги до людської гідності та утвердженні прав людини, відповідають задекларованому європейському курсу розвитку України.

Лише за умови спільної відповідальності та скоординованої діяльності всіх суспільних інституцій можливе становлення суспільства, у якому кожна людина має рівний доступ до прав і можливостей.

Література:

1. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 01.01.2020. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.06.2026).

2. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII : станом на 19.12.2024. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 10.06.2026).

3. Дмитрашук О. С. Запобігання домашньому насильству підрозділами Національної поліції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08. Дніпро, 2021. 22 с. URL: <https://uacademic.info/ua/document/0421U103194>

4. Панталієнко Т. П. Домашнє насильство в Україні та Європі : аналітико-правове дослідження тенденцій та динаміки кримінальних вироків (2020–2025 рр.). *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія «Право»*. 2025. Вип., ч. 4. С. 155–160. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.4.20>

5. Волкова А. А., Полякова О. М. Гендерні аспекти домашнього насильства в Україні. *Соціальна підтримка сім'ї та дитини у соціокультурному просторі громади* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ.

конф., м. Суми, 09 червн. 2022 р. / СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2022. С. 199–202. URL: <https://eportfolio.kubg.edu.ua/data/conference/8380/document.pdf>

6. Кокнова Т. А., Овчарова Л. А. Особливості відображення гендерного стереотипу та його вплив на мовну діяльність особистості. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2019. № 7 (330). С. 20–29. URL: <https://surf.li/xlqpro>

7. Як гендерні стереотипи впливають на поширення насильства. *Громадський ресурс Полісся*. URL: <https://ngo.zt.ua/henderni-stereotypy-nasylstva/>

ВПЛИВ ҐЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ВИБІР ПРОФЕСІЇ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

Ткачишина О. Р.

*кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри психології особистості
та соціальних практик*

*Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
м. Київ, Україна*

Стереотип є невід’ємним елементом пізнання і свідомості в сучасному суспільстві. Стереотипи існували, існують і будуть існувати в людському суспільстві, оскільки стереотипи в загальних рисах відображають уявлення про об’єкт або клас об’єктів, формують відповідні когнітивні структури індивіда, що зумовлює схематизацію образів певних об’єктів або явищ.

Під стереотипами розуміють відносно стійкі форми реагування особистості на конкретну ситуацію, які впливають на її ставлення до об’єкта, що проявляється як на свідомому, так і несвідомому рівнях, частіше в умовах обмеженого часу чи браку інформації. Стереотипи є обов’язковими компонентами когнітивної сфери людини, мають психофізіологічне підґрунтя і впливають на формування оцінних суджень та уявлень про об’єкти. Отже, об’єктивним результатом стереотипізації є спрощене, схематичне, інколи близьке до істинного, інколи викривлене уявлення дійсності, що виражається в соціальних стереотипах [4].

Варто зазначити, що загальні підходи й напрями аналізу стереотипів було закладено у працях Т. Адорно, У. Ліппмана, Г. Олпорта,

Г. Теджфела, Дж. Фішмена. Питання стереотипізації та суміжні з ним проблеми розроблялися українськими дослідниками Л. Боровською, Н. Габор, О. Галенком, Н. Годзь, І. Дзюбою, Л. Завгородньою, Н. Костенко, Л. Павлюк, В. Різуном та ін. Питанням гендерних стереотипів присвячено наукові доробки Л. Андрушко, Г. Бежнар, Т. Говорун, П. Горностаї, О. Кікінежді, Н. Лавриненко, М. Ляшко, Л. Малес, М. Скорик, М. Ткалич, О. Харченко та інших дослідників.

Гендерні стереотипи – це усталені уявлення про риси характеру, поведінку, соціальні ролі та можливості жінок і чоловіків, які формуються на основі статі. Вони виникають у суспільстві і втілюють уявлення про те, які повинні бути характеристики, роль і поведінка осіб на підставі їх статі. Гендерні стереотипи відображаються у способі мислення, сприйнятті та оцінці ролей, які приписуються жінкам і чоловікам у суспільстві. Поняття «гендер» вживається в різних значеннях, і як позначення статі – «соціальна стать», і як очікування того, що повинні робити чоловіки та жінки.

Отже, гендерні стереотипи – це спрощені, стійкі, емоційно «забарвлені» уявлення про поведінку і риси характеру чоловіків та жінок [1, с. 29]. Вони містять також приписи й заборони стосовно того, що чоловікам і жінкам належить відчувати, проявляти та робити. Гендерні стереотипи проявляються насамперед як гендерно-рольові стереотипи, що стосуються прийнятності й різноманітності ролей і видів діяльності чоловіків і жінок, а також як стереотипи гендерних рис, тобто психологічних і поведінкових характеристик. Ці два компоненти пов'язані між собою. Прийняття якої-небудь ролі для людини певної статі залежить від міри наявності в неї певних рис і характеристик.

Гендерні стереотипи виникають на ґрунті різних соціальних статусів та ролей, які чоловіки і жінки набувають і відтворюють в суспільстві. Усталені стереотипи в подальшому набувають якості норм для чоловіків і жінок, стають моделями для гендерно-рольової соціалізації підростаючого покоління [2, с. 127]. Отже, гендерна нерівність впливає з відмінностей у гендерних ролях та спричинена існуванням гендерних стереотипів.

Варто зазначити, що гендерні стереотипи закріплюються з раннього дитинства та підтримуються різними соціальними чинниками – культурними традиціями, медіа, системою освіти, сімейним вихованням, а також суспільними нормами. На початках, звичайно, все починається із сім'ї в якій живе і виховується дитина, зокрема, в ранньому дитинстві це проявляється і у виборі батьками кольору одягу для дитини, відповідних іграшок для неї, а згодом і у відповідних настановах дорослих («хлопчики не плачуть», «ти ж дівчинка, маєш бути охайною» і т.д.).

Однією із головних домінант соціально-психологічного розвитку в підлітковому віці є наслідування ролей чоловіка і жінки, батьківської й материнської моделі поведінки та на основі цього сприймання себе в навколишньому світі. Батьківська сім'я є також найбільш важливим чинником становлення гендерної ідентичності підлітків, їх гендерної культури та поведінки. Водночас, родина, демонструючи усі тонкощі внутрішньої та зовнішньої взаємодії, залишається підвладною багатьом традиційним гендерним стереотипам. Особливо це стосується неповних родин, де досить яскраво простежується порушення ідентифікації з образом батьків у результаті засвоєння дітьми дисгармонійних настановлень маскуліності-фемінності.

Дошкільний заклад та школа, як важливі інститути соціалізації, певною мірою також впливають на формування у дітей уявлень щодо поведінки представників певної статі, очікувань з боку суспільства, схвалення, чи не схвалення певних поглядів, інтересів, поведінки у підсумку. Наприклад, дівчат можуть частіше хвалити за старанність і охайність, а хлопців – за кмітливість або лідерство. Такі відмінності у підходах формують у дітей різне сприйняття власних можливостей. Таким чином, гендерні уявлення закладаються у свідомість людини ще з раннього віку і продовжують формуватися та узагальнюватися у процесі навчання в школі і згодом перетворюються у внутрішні настанови та переконання. Варто зазначити, що кількісна перевага вчителів жіночої статі у школах також має свій вплив на формування гендерних уявлень школярів, особливо виразним такий вплив може бути на дітей з неповних сімей (наприклад, хлопчик виховується в сім'ї де є мама і бабуся, а в школі він також бачить зразки жіночої поведінки).

Відповідно, коли особа юнацького віку опиняється перед вибором своєї майбутньої професії, то на цей вибір також мають вплив пануючі у суспільстві гендерні стереотипи, які можуть транслюватися дорослими, зокрема батьками, у вигляді порад, настанов, щодо «чоловічих», чи «жіночих» професій. Отже, одним із поширених проявів гендерних стереотипів є поділ навчальних інтересів і майбутніх професій за принципом «для дівчат» і «для хлопців». Дівчат частіше заохочують до гуманітарних дисциплін, творчих занять або професій, пов'язаних із турботою та комунікацією. Натомість хлопців частіше підтримують у виборі технічних, інженерних або природничих напрямів. Тобто гендерні стереотипи диктують, що дівчата повинні обирати професії гуманітарного спрямування, навіть якщо вони мають, наприклад, чудові результати з математики, а хлопці, здебільшого – точних наук, ІТ сфери, програмування тощо.

Слід зазначити, що гендерні стереотипи можуть сприяти розвитку низької самооцінки у тих, хто не відповідає стереотипним очікуванням для своєї статі. Наявність гендерних стереотипів може обмежувати особистісний і професійний розвиток людини, впливати на вибір професії, кар'єрні можливості, умови праці та рівень оплати. У сфері трудових відносин такі стереотипи нерідко стають причиною дискримінації, нерівного доступу до ресурсів, професійного зростання та прийняття управлінських рішень.

Необхідно підкреслити, що гендерні стереотипи в освіті мають і далекосяжні соціальні наслідки. Так, вони можуть призводити до нерівного представництва жінок і чоловіків у різних професійних сферах. Наприклад, жінки часто залишаються недостатньо представленими у галузях, пов'язаних із технологіями, інженерією або безпекою, тоді як чоловіки рідше працюють у сфері освіти, соціальної роботи тощо. Таке розмежування обмежує можливості як жінок, так і чоловіків реалізувати свої здібності незалежно від гендерних очікувань.

Для глибокого розуміння впливу гендерних стереотипів на свідомість особистості їх необхідно розглядати як систему. Зокрема, М. Ткалич зазначає, що систему гендерних стереотипів утворюють:

1) стереотипи маскуліності-фемінності – нормативні уявлення про соматичні, психічні, поведінкові властивості, характерні для чоловіків і жінок. Наприклад, чоловіки – компетентні, домінантні, самовпевнені, раціональні, здатні керувати своїми почуттями; жінки – більш пасивні, залежні, емоційні, турботливі та ніжні;

2) стереотипи, що стосуються змісту праці чоловіків і жінок. Традиційною для жінок вважають обслуговувальну, виконавську діяльність; для чоловіків – організаторську, керівну;

3) стереотипи, пов'язані із закріпленням сімейних і професійних ролей. Для чоловіків головними є професійні ролі, для жінок – сімейні;

4) стереотипи, пов'язані з привабливістю. Критеріями оцінювання жінок визначають стрункість, тендітність, а чоловіків – силу та атлетичність [3, с. 180].

Підсумовуючи, варто зазначити, що подолання гендерних стереотипів є важливим завданням суспільства та необхідною складовою формування рівних прав і можливостей у соціумі та на ринку праці. Повномасштабна війна в Україні також впливає на руйнування деяких гендерних стереотипів, що панують в українському суспільстві. Зокрема, це можна простежити, наприклад в тому, що відбувається зростання кількості жінок та їх ролі в українському війську, а також на прикладах з життя, коли жінки опановують суто чоловічі професії в силу життєвих обставин, воєнного стану тощо.

Література:

1. Лапшина В. Л. Гендерні стереотипи в професійній сфері: витоки, стан та перспективи існування. *Український соціум*. 2005. № 4 (9). С. 27–34. DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2005.04.027>.
2. Медіна Т., Назарова В. Гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність в Україні. *Релігія та соціум*. 2015. № 1–2 (17–18). С. 127–133.
3. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2011. 248 с.
4. Ткачишина О. Р. Свідомість особистості в період суспільних змін: характеристика стереотипів. *Психологія свідомості: теорія і практика наукових досліджень* : тези II Міжнар. наук.-практ. конференції (21 березня 2018 р.). Переяслав-Хмельницький, 2018. С. 108–112.

СУТНІСТЬ ГЕНДЕРНОГО РЕСУРСУ В МЕЖАХ ОРГАНІЗАЦІЇ БЕЗБАР'ЄРНОГО ТА ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА У СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Федоренко О. Ф.

кандидат педагогічних наук,

викладач кафедри психології і педагогіки

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

м. Київ, Україна

Беззаперечною вимогою сьогодення, що зафіксовано у нормативно-правовій базі, є створення безбар'єрного, безпечного та інклюзивного освітнього простору. Особливості та виклики розбудови інклюзивного простору у закладах вищої освіти (далі – ЗВО) в сучасних умовах детально проаналізовано у колективних працях С. Миронової, Л. Платаш, О. Оржель, М. Бойченко, О. Петрос та інших. Нерідко організація такого середовища розглядається спрощено, як от через призму архітектурної доступності чи технологічності. Водночас інклюзія, як глибинний соціокультурний процес, підштовхує до переосмислення внутрішнього потенціалу інституції [2; 3; 4]. У цьому контексті для нас цікавим є гендерний ресурс. На нашу думку, він є складною інтегральною системою психологічних характеристик, стратегій, моделей комунікації та соціального досвіду. Дослідження показують,

що за умови подолання бінарних стереотипів він може стати фундаментом для формування культури різноманітності [1; 5; 6].

Для визначення сутності гендерного ресурсу ми спираємося на класичну концепцію психологічної андрогінії Сандри Бем та теорію соціальних ролей Еліс Іглі. Згідно з цими підходами, сутність гендерного ресурсу організації полягає у звільненні людського потенціалу від жорстких патріархальних стереотипів, які детерміновані біологічною статтю, та переході до гнучкого використання всього спектра поведінкових патернів. Так, сутність гендерного ресурсу в інклюзії полягає в синергії традиційно маскулінізованих і фемінізованих якостей. Цю синергію ми визначаємо як андрогінність, де поєднуються системність, нормативно-правова дисципліна, стратегічне планування, здатність до ризику в кризових умовах, просування інфраструктурних змін тощо з емпатією, залученістю, фасилітацією, орієнтація на психологічний добробут, створення емоційної безпеки. Ми свідомі, що ефективна інклюзія неможлива без інструментальних кроків (побудова пандусів, фінансування чи іншого) і разом з тим вона є мертвою без емпатія, прийняття інакшості.

В організації інклюзивного середовища у ЗВО гендерний ресурс виконує роль каталізатора змін. Спираючись на модель DEI (англ. Diversity, Equity, Inclusion) та концепцію розподіленого лідерства Джеймса Спіллейна, ми розглядаємо сутність цього ресурсу через такі функції як: адаптивно-компенсаторна й комунікативно-фасилітативна. Так, перша сприяє тому аби гнучко реагувати на потреби різних груп здобувачів, зокрема осіб з інвалідністю, хронічними захворюваннями, ветератів ти інших. Йдеться про відхід від шаблонів та розроблення індивідуальних освітніх траєкторії. Друга функція спирається на впровадження культури безбар'єрного спілкування, етики взаємоповаги та усунення мікроагресії в академічному дискурсі. Так, руйнування гендерних стереотипів автоматично запускає механізм руйнування ейджистських та інших дискримінаційних упереджень. Сприйняття гендерного різноманіття готує академічну спільноту цілому до сприйняття людського різноманіття, зокрема осіб з різними формами інвалідності. Внесок вітчизняних дослідників (О. Кікінежді, В. Кравець, М. Скорик та ін.) підтверджує, що інституціоналізація гендерної рівності, як складової гендерного ресурсу, є прямим драйвером загальної соціальної інклюзії в академічній системі України. Доцільним є розглядати сутність досліджуваного феномену на трьох взаємопов'язаних рівнях функціонування ЗВО, а саме: індивідуальному, інституційному, нормативно-правовому.

Нормативно-правовий рівень визначає стратегії розвитку ЗВО. Відповідно на цьому рівні сутність гендерного ресурсу буде проявлятися

в інтеграції принципів інклюзії та безбар'єрності в етичний кодекс університету, програми, стандарти оцінювання, підбір персоналу тощо. На інституційному рівні сутність ресурсу проявлятиметься через децентралізацію управління, перехід до розподіленого лідерства, створення горизонтальних мереж підтримки тощо. Індивідуальний рівень ми розглядаємо як рівень особистості викладача, студента, керівника підрозділу. Вбачається, що сутність ресурсу на цьому рівні полягатиме у сформованості гендерної компетентності, емпатії, розвиненого емоційного інтелекту та психологічної готовності до взаємодії в інклюзивному середовищі.

Отже, сутність гендерного ресурсу в межах організації безбар'єрного та інклюзивного освітнього середовища у системі вищої освіти полягає у його інтегративній, балансуєчій та синергетичній природі. Це потужний інструмент, що базується на подоланні традиційних гендерних дихотомій та переході до андрогінних моделей управління й комунікації, слугує сутнісною основою формування психологічної безбар'єрності, академічної свободи та життєстійкості вищої школи перед сучасними викликами.

Література:

1. Тюріна Д. М. Державна політика подолання гендерних розривів у контексті інклюзивного підходу. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія : Публічне управління та адміністрування*. 2024. Том 35 (74). С. 70–76. DOI <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2024.3/14>
2. Соціальна та освітня інклюзія: історія, сучасність, перспективи розвитку : колективна монографія у 2 частинах. Частина 1. Інституційні та особистісні аспекти впровадження в Україні / за ред. С. П. Миронкової, Л. Б. Платаш. Чернівці : «Технодрук». 2021. 352 с.
3. Соціальна інклюзія у сфері вищої освіти: теоретико-концептуальні засади, цільові групи, виміри та індикатори : монографія / О. Оржель, М. Бойченко, О. Петроє, С. Цимбалюк, Н. Шофолова ; за ред. О. Оржель. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України. 2024. 122 с.
4. Шелудченко, Л., Мартинова, С., Комарніцький. Інклюзивне освітнє середовище у закладах вищої освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2024. Випуск 25(1). С. 138–146. [https://doi.org/10.35387/od.1\(25\).2024.138-146](https://doi.org/10.35387/od.1(25).2024.138-146)
5. Young, P. Leadership and gender in higher education: a case study. *Journal of Further and Higher Education*, 28(1), 95–106. 2004. <https://doi.org/10.1080/0309877032000161841>

6. Irueste, P., Saco, A., & Sarpakunnas, P. Educational and learning resources for gifted and talented people: perspective of professional women from Argentina. *Cogent Education*, 11(1). 2024. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2391660>

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ІНДИКАТОР ЯКОСТІ ОСВІТИ

Філіпович М. Б.

*кандидат історичних наук, доцент,
Почесний професор Балтійського науково-дослідного інституту
проблем трансформації економічної сфери
(м. Рига, Латвійська Республіка),
доцент кафедри документознавства та інформаційної діяльності
Академія рекреаційних технологій і права
м. Луцьк, Україна*

Гендерна рівність сьогодні є не лише фундаментальним правом людини, а й важливим індикатором якості сучасної освіти. Вона визначає конкурентоспроможність університету, впливає на його інтеграцію у міжнародний освітній простір, доступ до грантового фінансування та загальну репутацію.

У багатьох провідних університетах світу гендерна політика вже є складовою стратегічного розвитку. University of Oxford впроваджує програму Athena SWAN, спрямовану на підтримку жінок у науці та академічному лідерстві. Lund University (Швеція) реалізує комплексну політику гендерної інтеграції (gender mainstreaming) у всі освітні програми.

В умовах переходу до компетентнісної моделі освіти особливого значення набуває формування не лише професійних знань, але й соціальних компетентностей, серед яких гендерна чутливість займає ключове місце.

Важливим кроком у розвитку гендерної політики в Україні стало ухвалення 20 грудня 2022 року Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Цей документ визначає ключові принципи, цілі та механізми забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у системі освіти, що свідчить про перехід від декларативних підходів до інституційного впровадження гендерної рівності [3].

Незважаючи на прогрес, гендерні стереотипи залишаються суттєвим фактором впливу на освітні та професійні траєкторії. Вони визначають вибір спеціальності, кар'єрні очікування та можливості розвитку.

Практика університетів демонструє різні підходи до їх подолання. Technical University of Munich реалізує програми популяризації STEM серед дівчат (Girls' Day). ETH Zurich проводить менторські програми для студенток технічних спеціальностей. В Україні окремі університети організовують профорієнтаційні заходи для школярок у сфері ІТ. Ці ініціативи спрямовані на зміну традиційних уявлень про «чоловічі» та «жіночі» професії.

Серед ключових проблем слід виділити ефект «скляної стелі», горизонтальну сегрегацію, нерівність можливостей у кар'єрному зростанні. Горизонтальна сегрегація – це структурна проблема ринку праці, яка закріплює гендерні ролі. Її подолання потребує одночасних змін у культурі, освіті та кадровій політиці. Ці явища свідчать, що формальна рівність не завжди означає фактичну. «Скляна стеля» – це метафоричний термін, який означає невидимий бар'єр, що заважає жінкам та представникам меншин просуватися на керівні посади, навіть якщо вони мають достатні навички та кваліфікацію. Він описує дискримінаційні практики та упередження, які обмежують кар'єрний розвиток [4; 5].

Основними проявами є гендерні та расові стереотипи – упереджене ставлення до жінок чи меншин; відсутність наставництва та нетворкінгу, менше можливостей для професійного розвитку; системна дискримінація, нерівні умови при наймі та просуванні; несерйозне ставлення у недовірі до компетентності жінок [4].

Сучасні статистичні дані демонструють, що в Україні та країнах ЄС досягнуто гендерного паритету у доступі до вищої освіти. Більше того, спостерігається певна перевага жінок серед студентства – близько 54% [2]. Це дозволяє говорити про явище фемінізації вищої освіти, яке є характерним для загальноєвропейського освітнього простору. Однак важливо наголосити, що дана рівність має переважно кількісний характер.

Попри досягнення у доступі до освіти, вибір освітніх траєкторій залишається гендерно асиметричним. Жінки переважають у гуманітарних, соціальних, освітніх галузях (70–80%) [2]. Натомість чоловіки домінують у технічних і технологічних сферах. Особливо показовою є ситуація у STEM-дисциплінах, де частка жінок залишається на рівні 20–30% [2]. Ця сфера фактично виступає «зоною резистентності» до гендерної рівності, що має стратегічні наслідки для розвитку економіки знань.

Університети розробляють цільові політики. University of Cambridge підтримує жінок у STEM через спеціальні стипендії. Politecnico di Milano запровадив фінансові стимули для вступниць на інженерні спеціальності. В Україні IT-компанії разом із університетами запускають проєкти Women in Tech. Таким чином, STEM виступає простором активних інституційних інтервенцій.

Ще більш вираженою є проблема гендерної нерівності на рівні академічної кар'єри. Попри те, що жінки становлять більшість серед викладачів, їх частка суттєво зменшується на вищих щаблях академічної ієрархії серед професорів, керівників закладів освіти, наукових лідерів. Це є класичним проявом ефекту «скляної стелі», який характерний як для України, так і для Європейського Союзу [1]. Отже, проблема полягає не у входженні в систему, а у можливостях просування.

На основі порівняльного аналізу можна виділити три рівні гендерної рівності:

1. Формально-інституційний рівень – досягнуто (рівний доступ до освіти);
2. Структурний рівень – частково проблемний (сегрегація спеціальностей);
3. Ієрархічний рівень – найбільш проблемний (доступ до влади та ресурсів).

Саме останній рівень потребує найбільшої уваги з боку освітньої політики.

Важливим інструментом подолання гендерних диспропорцій є формування гендерної компетентності. Вона включає знання про гендерну рівність, вміння застосовувати гендерно чутливі підходи, ціннісне ставлення до ідеї рівності. Саме освітяни можуть відігравати ключову роль у трансформації суспільних уявлень і подоланні стереотипів.

На глобальному рівні гендерна рівність визначається як ключовий індикатор якості освіти у документах UNESCO. Європейський Союз реалізує цю політику через: European Gender Equality Strategy, European Education Area, програми Erasmus+ та Horizon Europe.

Для університетів це означає необхідність впровадження Gender Equality Plans, забезпечення прозорих кадрових процедур, підтримки жінок у STEM.

Таким чином, Україна досягла значного прогресу у забезпеченні гендерного паритету в доступі до вищої освіти та навіть має вищі показники участі жінок у науці, ніж деякі країни ЄС. Основні проблеми перемістилися зі сфери доступу у сферу якості та рівності можливостей. Сучасний етап розвитку гендерної політики характеризується переходом до концепції гендерно-трансформативної освіти, яка

передбачає не лише врахування відмінностей, а й зміну соціокультурних норм, що відтворюють нерівність.

Отже, майбутнє системи освіти пов'язане з формуванням інклюзивного, чутливого до різноманіття освітнього середовища, яке забезпечує реальну рівність можливостей для всіх.

Література:

1. Tertiary education statistics. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/1152.pdf>
2. Державна служба статистики України (гендерна статистика). <https://stat.gov.ua/uk/topics/osvita>
3. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. <https://www.kmu.gov.ua>
4. Розбиваючи скляну стелю: посібник для жінок з подолання бар'єрів. <https://bewell.obozrevatel.com/ukr>
5. Що таке ефект скляної стелі. <https://peopleforce.io>

ДОСВІД НАТО У ВПРОВАДЖЕННІ СТРАТЕГІЧНОГО ФОРСАЙТУ ТА ГЕНДЕРНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ

Чеховська М. М.

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансово-економічної безпеки
Національна академія Служби безпеки України
м. Київ, України*

У сучасних умовах глобальної нестабільності стратегічний форсайт стає інструментом не лише прогнозування майбутніх викликів, а й інтеграції гендерної перспективи у політику безпеки. НАТО, реалізуючи Резолюцію ООН 1325, демонструє, що інклюзивність є ключовою передумовою стійкості та ефективності.

Наголосимо, що поєднання стратегічного форсайту та гендерної перспективи відкриває нові можливості для Альянсу. НАТО, як глобальна платформа безпеки, використовує ці підходи для формування політики «Жінки, мир, безпека», що дозволяє узгоджувати міжнародні рамки з національними планами. Зокрема, стратегічний форсайт можна використати як механізм реалізації Резолюції ООН 1325, адже він дозволяє прогнозувати майбутні виклики у сфері безпеки та

інтегрувати гендерну перспективу у сценарії розвитку. Це допомагає не лише планувати політику, а й забезпечувати участь жінок у процесах прийняття рішень.

Форсайт – це метод передбачення майбутніх подій і потенційних ризиків для стратегічного планування. Стратегічний форсайт у поєднанні з гендерною перспективою перетворюється на дієвий механізм реалізації Резолюції ООН 1325. Він дозволяє не лише прогнозувати майбутні виклики у сфері безпеки, а й інтегрувати участь жінок у процеси прийняття рішень, запобігання конфліктам та відновлення після криз. Гендерно-чутливі сценарії підвищують ефективність політик, а методи стратегічного форсайту – сценарний аналіз/планування, сканування горизонту, делфі – забезпечують проактивне планування інклюзивного майбутнього. Таким чином, форсайт стає інструментом узгодження міжнародних рамкових підходів НАТО з конкретними національними планами дій і створює основу для більш стійких та справедливих суспільств.

Форсайт, одна з шести ключових компетенцій «ООН 2.0», є методологією, що допомагає орієнтуватися в новизні, складності та невизначеності сьогодення та майбутнього. Він дозволяє переходити від реактивних до проактивних дій, граючи центральну роль у випереджальному управлінні та формуванні трансформаційної політики. Зауважимо, що «ООН 2.0» – це ініціатива Генерального секретаря ООН, спрямована на модернізацію організації, щоб вона могла ефективніше вирішувати складні глобальні проблеми XXI століття. Ініціатива передбачає розвиток організаційної культури, що базується на гнучкості, творчості, навчанні та адаптивності. Ключові компетенції, або «п'ять спроможностей», часто згадувані як «Quintet of Change», необхідні для ООН 2.0, включають:

- Аналіз даних (Data): Посилення спроможності збору, аналізу та використання дезагрегованих даних для прийняття рішень.
- Інновації (Innovation): Впровадження нових підходів, технологій та креативних рішень.
- Цифрові технології (Digital): Використання цифрових інструментів для покращення взаємодії та реалізації програм.
- Стратегічне прогнозування (Strategic Foresight): Розвиток здатності передбачати майбутні кризові ситуації та реагувати на них.
- Поведінкові науки (Behavioral Science): Використання знань про поведінку людей для підвищення ефективності політик та програм [1].

Зазначені компетенції спрямовані на подолання розривів у технічному та науковому забезпеченні, а також на прискорення досягнення

Цілей сталого розвитку ООН, зокрема, на досягненні цілі 5 «Гендерна рівність».

У ЄС з 2021 року форсайт був інтегрований у розробку політики для створення стратегій, заснованих на фактах, які передбачають майбутні тенденції, ризики та можливості. ЄС уповноважений включати гендерну перспективу в усі політики та заходи для досягнення гендерної рівності, і передбачення не є винятком. Застосовуючи гендерно-трансформаційний підхід, передбачення може краще відповідати різноманітним потребам і пріоритетам жінок і чоловіків, таким чином сприяючи гендерній рівності, розглядаючи всі підгрупи як агентів змін.

В Україні міжнародна спільнота Women Leaders for Ukraine (далі – W4U) організовує форсайт-діалог «Гра на рівних. Партнерство майбутнього», під час якого жінки і чоловіки разом спростовують гендерні стереотипи у професійному середовищі. Передбачається, що ключовим елементом програми є «інтелектуальна форсайт-гра, під час якої протягом 120 хвилин інтенсивної роботи в групах із модераторами W4U учасники виявлять головні бар'єри, визначають пріоритети та розроблять рішення для сфер бізнесу, освіти, політики, євроінтеграції та місцевого самоврядування» [2].

На нашу думку, Україна може стати пілотним кейсом для поєднання стратегічного форсайту та гендерної перспективи в межах НАТО, адже наш Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2030 року враховує реалії війни та відновлення. Це відкриває можливість не лише адаптувати міжнародні рамки, а й запропонувати нові методологічні рішення для Альянсу.

Література:

1. Foresight Learning to navigate uncertainty <https://un-two-zero.network/foresight/#:~:text=Foresight%20can%20chart%20paths%20to,6>

2. Форсайт-діалог «Гра на рівних. Партнерство майбутнього» <https://www.facebook.com/womenleadersforukraine/photos/%D1%84%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82-women-l/955545590778241/>

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МОРСЬКИХ ФАХІВЦІВ З ВИЩОЇ МАТЕМАТИКИ

Чумаченко М. М.

*старший викладач кафедри управління в транспортній галузі
Дунайський інститут
Національного університету «Одеська морська академія»
м. Ізмаїл, Одеська область, Україна*

Гендерні аспекти у формуванні професійних компетентностей морських фахівців з вищої математики є важливою складовою сучасної морської освіти (Maritime Education and Training – MET). Курсанти морських навчальних закладів вивчають вищу математику, лінійну алгебру та теорію ймовірностей через призму реальних морських задач (розрахунок шляху судна, оптимізація швидкості, використання кореляційно-регресійних моделей для уникнення штормів). Вища математика виступає базою для інженерних, навігаційних та інформаційних дисциплін, де історично існував дисбаланс між чоловіками та жінками.

Актуальними проблемами при підготовці фахівців флоту є:

Подолання стереотипів. Розбиття міфу, що точні науки та морська справа є виключно «чоловічими» сферами.

Вимоги ІМО. Міжнародна морська організація активно впроваджує стратегію інтеграції жінок у морську індустрію.

STEM-підхід. Рівний доступ до складних математичних моделей підвищує якість підготовки всього командного складу.

Вища математика формує у майбутніх судноводіїв та інженерів критичне мислення та аналітичні навички.

Навігація. Розрахунок локсодромій, ортодромій та сферична тригонометрія.

Суднова інженерія. Моделювання термодинамічних процесів та розрахунки міцності корпусу.

Автоматизація. Керування цифровими та автономними системами на судні.

Дослідження в галузі педагогіки виявляють певні розбіжності в підходах до навчання, які варто враховувати викладачам математики:

Стилi мислення. Жінки частіше схильні до послідовного, алгоритмічного розв'язання задач та детального аналізу. Чоловіки частіше демонструють просторову інтуїцію та схильність до швидких, евристичних рішень.

Математична тривожність. Курсантки частіше відчувають психологічний тиск через страх помилки у середовищі, де домінували чоловіки.

Мотивація. Жінкам важливіше бачити практичне, «життєве» застосування абстрактних математичних формул для вирішення конкретних професійних завдань.

Для створення гендерно-справедливого середовища під час вивчення вищої математики застосовують такі підходи:

Впровадження бінарних завдань. Поєднання абстрактної теорії з реальними кейсами з морської практики, що нівелює різницю у сприйнятті.

Гендерно-нейтральне оцінювання. Використання сліпого тестування та чітких критеріїв оцінки для виключення суб'єктивізму.

Командна робота. Формування змішаних груп для виконання математичних проєктів, що покращує комунікацію та взаємовиручку.

Психологічна підтримка. Створення атмосфери рівних можливостей та підтримка лідерських якостей у жінок-курсанток.

Врахування гендерних аспектів дозволяє максимізувати потенціал кожного курсанта, незалежно від статі, та забезпечує морегосподарський комплекс висококваліфікованими кадрами з розвиненим логіко-математичним мисленням.

Література:

1. Чумаченко, М. М. (2024). Сучасні аспекти викладання математики в морських закладах. *Наукові записки. Серія : Педагогічні науки*, (214), 357–361. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2024-1-214-357-361>

2. Аніщенко О. В. Гендерні дослідження у педагогічній науці та практиці : навч. посібник / за ред. Г. М. Лактіонової, Н. І. Яковець. Ніжин : Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2008. 161 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/714277/1/Anishchenko%20O.%20_%20Genderni%20doslidzhennia.pdf

3. Гендерні стандарти сучасної освіти : збірка рекомендацій. Частина 2. / за ред. В. П. Кравця. Тернопіль, 2011. URL: https://gender.org.ua/images/lib/2011_gender_standards_p2.pdf

4. Палагнюк М. М. Гендерна проблематика: виклики сучасності Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2015. Вип. 60. С. 73-83. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpgvzdia_2015_60_8

DEVELOPING GENDER-SENSITIVE PROFESSIONAL COMPETENCIES IN MARITIME HIGHER EDUCATION

Shvetsova I. V.

*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor of English Language Department for Deck Officers
Kherson State Maritime Academy
Kherson, Ukraine*

Maritime higher education is undergoing substantial transformation in response to the evolving needs of the global shipping industry. Alongside technological advancement, digitalisation and automation, increasing attention is being paid to the human dimension of maritime operations, recognising that safe and efficient shipboard performance depends not only on technical expertise but also on communication, leadership and collaboration within multinational crews. In the present study, *gender-sensitive professional competencies* are *conceptualised* as an integrated dimension of maritime competence that encompasses effective communication, inclusive leadership, collaborative decision-making, intercultural competence and shared responsibility. This conceptualisation reflects the premise that safe and sustainable maritime operations depend as much on the quality of professional interaction as on technical proficiency.

This understanding is consistent with contemporary international maritime policy. The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW Convention and Code) identifies leadership, teamwork, communication, and effective human resource management as core competencies required for safe shipboard operations [4]. In addition, the Global Strategy for the IMO Women in Maritime Associations (2024–2029) and the International Chamber of Shipping recognise diversity, equity, inclusion and leadership as strategic priorities for strengthening the resilience and sustainability of the maritime workforce [1; 3; 5]. Together, these international policy documents support the view that contemporary maritime competence extends beyond technical proficiency to include respectful professional interaction, inclusive leadership and effective collaboration within diverse operational environments.

International reports continue to demonstrate that gender imbalance remains a persistent challenge within maritime education and employment. The IMO – WISTA Women in Maritime Survey 2024 identifies the continued underrepresentation of women across many sectors of the maritime industry despite the implementation of international initiatives

promoting greater participation and equal opportunities [2]. Similar conclusions are presented in recent research examining maritime education in the Black Sea region, where institutional progress is accompanied by continuing cultural and organisational barriers influencing participation and career development [6]. These findings indicate that increasing women's participation alone is insufficient. Equal attention should be devoted to designing educational environments that enable all future maritime professionals to communicate, collaborate, and exercise leadership effectively within increasingly diverse crews.

This gap indicates that the development of gender-sensitive professional competencies should be regarded primarily as a pedagogical rather than an organisational challenge. Although international policy documents define the competencies expected of future maritime professionals, they provide limited guidance on how these competencies can be systematically developed within maritime higher education [1; 4; 5]. This challenge calls for a shift from teaching gender as a separate topic towards intentionally designing learning environments in which communication, collaborative decision-making, and inclusive leadership are embedded in authentic professional practice. Within such environments, diversity is experienced as an integral characteristic of contemporary maritime operations rather than as an abstract educational concept.

Accordingly, *this paper proposes* a pedagogical framework that embeds gender-sensitive professional competencies across maritime education rather than treating them as a separate curricular component. These competencies are conceptualised as an integrated combination of effective communication, inclusive leadership, collaborative decision-making, intercultural competence and shared responsibility that enables future maritime professionals to work safely and effectively in multinational crews. Within this approach, professional authority is grounded in competence, responsibility, and effective cooperation rather than personal characteristics. Consequently, gender sensitivity is understood as a quality of professional interaction that supports safe, inclusive, and sustainable maritime practice. Within this pedagogical framework, students develop these competencies through continuous engagement in professionally oriented learning rather than through separate instruction on gender-related issues. By solving authentic maritime tasks, they learn to communicate respectfully, coordinate team activities, negotiate operational decisions and exercise inclusive leadership in situations reflecting contemporary shipboard practice.

Maritime English provides the principal environment for developing these competencies. Learning activities recreate authentic shipboard situations where communication becomes an integral part of operational performance rather than merely a linguistic exercise. Instead of focusing

exclusively on language accuracy, students justify operational decisions, negotiate alternative courses of action, clarify responsibilities, provide constructive feedback, and coordinate collective activities while using English in professionally meaningful contexts. Thus, language learning develops effective communication, collaborative leadership, and responsible decision-making for professional practice.

A central element of this approach is integrating case- and simulation-based learning activities that combine communication with operational decision-making in line with the competency-based principles of the STCW Convention and Code [4]. Students analyse Bridge Resource Management scenarios, participate in leadership briefings, discuss incident response procedures, conduct Safety Meetings, evaluate accident reports and solve operational cases requiring collective decision-making. Professional roles are intentionally rotated so every student assumes responsibility for communication and coordination. This instructional design promotes equitable participation, reduces stereotypical role allocation and reinforces that professional authority is grounded in competence, responsibility and effective cooperation rather than personal characteristics.

Beyond classroom instruction, the framework also incorporates *extracurricular and international learning activities* into the educational process. Such continuity enables students to apply communication, collaborative decision-making and leadership across different educational contexts, gradually transforming these abilities into sustainable patterns of professional behaviour.

Peer mentoring represents one practical expression of this extended learning environment. During these sessions, senior students share experience with first-year students by discussing adaptation to maritime education, professional expectations, and the challenges of future shipboard service. More than informal conversations, these meetings create structured opportunities to develop active listening, constructive feedback, collaborative problem-solving, and shared responsibility. Such interaction fosters respectful relationships across different levels of experience and reinforces the collaborative culture required for contemporary maritime practice.

This approach is complemented by *Safety Meetings* organised as professionally oriented discussions rather than traditional informational briefings. Participants analyse accident reports, examine human-factor issues, explore fatigue management, communication failures and leadership challenges that may influence operational safety. Instead of searching for a single correct solution, they justify operational decisions, evaluate alternative courses of action and reflect on how communication affects team performance, thereby reinforcing the leadership and teamwork competencies

required by the STCW Convention and Code [4]. As a result, students begin to perceive effective professional interaction not as an abstract educational requirement but as an essential condition for safe and responsible maritime practice.

Professional discussions focusing on wellbeing, leadership and teamwork further strengthen reflective learning. Through guided dialogue, students explore the interpersonal dimensions of maritime practice, including trust, mutual respect, shared responsibility and cooperation within multicultural crews. Reflection following simulations encourages them to evaluate not only operational outcomes but also the communication strategies that shaped collective decision-making. As a result, communication is perceived not simply as a linguistic competence but as a key factor supporting safe, inclusive and effective maritime operations.

The present study demonstrates that gender-sensitive professional competencies can be systematically developed without introducing gender as a separate curricular topic. Intentionally designed learning environments, where communication, teamwork, leadership, and reflection are embedded in authentic professional practice, provide the pedagogical conditions for this development. Within this approach, maritime english performs a dual function, serving both as an academic discipline and as a pedagogical medium for preparing future maritime professionals to collaborate effectively in multinational crews. The proposed framework responds to current international priorities for maritime education while offering a practical pedagogical model for integrating gender-sensitive professional competencies into professional training.

Bibliography:

1. International Maritime Organization. (2024). Global Strategy for the IMO Women in Maritime Associations (WIMAs) 2024–2029. London: International Maritime Organization.
2. International Maritime Organization, & Women's International Shipping & Trading Association (WISTA International). (2024). IMO–WISTA Women in Maritime Survey 2024. London : International Maritime Organization.
3. International Maritime Organization. (2024). Women in Maritime. URL: <https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx> (Accessed: 9 July 2026).
4. International Maritime Organization. (2017). International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW), 1978, as amended. London: International Maritime Organization.

5. International Chamber of Shipping. (2024). Diversity, Equity and Inclusion (DE&I). URL: <https://www.ics-shipping.org> (Accessed: 10 July 2026).

6. Tkhilaishvili, G., Dolidze, T., Dumbadze, S., Khardina, L., & Putkaradze, N. (2024). Reviewing Gender Related Experiences in Maritime Education in Some of the Black Sea Neighbourhood Countries (Georgia, Turkey, Bulgaria and Ukraine). In Proceedings of the 24th International Association of Maritime Universities Conference (pp. 176–184). Massachusetts Maritime Academy. URL: <https://aga24.maritime.edu/wp-content/uploads/IAMUC-2024-proceedings-final-corrected.pdf> (Accessed: 10 July 2026).

НОТАТКИ

НОТАТКИ

НОТАТКИ

ВСЕУКРАЇНСЬКЕ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНЕ
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

**ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ У ФОРМУВАННІ
ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
У СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ:
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ КУРС**

1 червня – 12 липня 2026 року

Підписано до друку 13.07.2026. Формат 60×84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Цифровий друк.
Умовно-друк. арк. 9,3. Тираж 100. Замовлення № 0726-69.
Ціна договірна. Віддруковано з готового оригінал-макета.

Українсько-польське наукове видавництво «Liha-Pres»
79000, м. Львів, вул. Технічна, 1
87-100, м. Торунь, вул. Лубіцка, 44
Телефон: +38 (050) 658 08 23
E-mail: editor@liha-pres.eu
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 6423 від 04.10.2018 р.