МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ВІДДІЛ

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ОСВІТІ ТА НАУЦІ – СУЧАСНІ ВИКЛИКИ, ПРАКТИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

ТЕЗИ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ УНІВЕРСИТЕТУ

(25–26 листопада 2026 року)

Харків 2026

Редакційна колегія:

Соломніков І. В. (відп. редактор), Індик Н. В.,

Семенцова О. В., Дудін О. А., Куценко М. Ю., Змій С. О.,

Рукавішников П. В., Харламова О. М.

СЕКЦІЯ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВОГО ЦЕНТРУ ГУМАНІТАРНОЇ ОСВІТИ

Д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та HR-технологій
А. В. Дикань,
канд. філол. наук, доцент, завідувач кафедри історії та мовознавства
Л. М. Близнюк
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ЩОДО ПРАКТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УкрДУЗТ

Модернізація вищої освіти в Україні в контексті європейської інтеграції потребує впровадження принципів рівності, інклюзії та недискримінації [1]. Транспортна галузь, яку традиційно вважали маскулінною, сьогодні зазнає суттєвих трансформацій.

Інтеграція гендерного підходу в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту є актуальним завданням як для керівництва ЗВО, так і всіх викладачів. Вона дає змогу подолати великий спектр завдань: професійні стереотипи, забезпечення рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу, підвищення якості підготовки майбутніх фахівців, аналіз шляхів, викликів і перспектив впровадження принципів гендерної рівності в освітнє та наукове середовище університету. Специфіка залізничної освіти тривалий час була пов’язана з чітким розподілом професій на «чоловічі» (машиністи, колійники) і «жіночі» (економісти, провідники). Проте автоматизація та цифровізація АТ «Укрзалізниця» знімають фізичні обмеження, роблячи технічні спеціальності доступними для всіх.

Процес інтеграції гендерної рівності в університеті, на нашу думку, уже достатньо успішно відбувається за такими двома основними напрямами:

1. Гендерно чутливий менеджмент. Забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків у керівних органах університету, наглядових радах і серед завідувачів кафедр.

2. Протидія дискримінації та сексизму. Створення дієвих університетських уповноважених органів або комісій з етики.

Ще один напрям, який можна впровадити в університеті, – це оновлення змісту освітніх програм, впровадження нових вибіркових дисциплін (наприклад «Гендерна політика в інженерній сфері») та інтеграція гендерних модулів у загальні курси з менеджменту, соціології, охорони праці тощо. Особливу увагу потрібно приділити профорієнтаційній роботі в Харкові та регіоні. Залучення успішних жінок-випускниць факультетів УкрДУЗТ до зустрічей зі школярами допомагає руйнувати стереотипи про «нежіночу» залізницю ще на етапі вибору професії.

Але будь-яке новітнє впровадження завжди має перед собою серйозні виклики: головними перешкодами на шляху інтеграції є консерватизм технічного мислення, нестача методичних матеріалів такої тематики для викладачів інженерно-технічних кафедр і загальний рівень психологічного напруження у воєнний і післявоєнний періоди, що часто відсуває гендерні питання на другий план. Для вирішення цього питання необхідно проводити регулярні тренінги та вебінари для професорсько-викладацького складу університету. Що, зрештою, здійснюється і є популярним серед різних категорій і рангів викладачівУкрДУЗТ.

Отже, інтеграція гендерної рівності в Українському державному університеті залізничного транспорту — це не просто дотримання міжнародних вимог, а і стратегічний крок для розвитку кадрового потенціалу галузі. Створення безбар'єрного, гендерночутливого освітнього простору підвищить конкурентоспроможність університету на ринку освітніх послуг і забезпечить транспортну сферу кваліфікованими фахівцями незалежно від їхньої гендерної належності.

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: rada.gov.ua.

Канд. істор. наук, доцент кафедри
історії та мовознавства ***І. А. Сніжко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ УКРАЇНСЬКОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Європейська інтеграція України передбачає не лише економічне та політичне зближення з Європейським Союзом, а й утвердження демократичних цінностей, прав людини та принципів недискримінації. Важливе місце серед цих принципів посідає забезпечення гендерної рівності в освітньому середовищі. Саме заклади вищої освіти не лише забезпечують професійну підготовку молоді, а і формують її світогляд, цінності, ставлення до суспільних явищ.

Гендерна рівність у вищій освіті передбачає рівний доступ жінок і чоловіків до навчання, наукової діяльності, викладацької та адміністративної роботи, однакові можливості для професійного і кар'єрного розвитку.

В українському законодавстві гендерна рівність визначена як рівний правовий статус жінок і чоловіків і рівні можливості для його реалізації. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закріплює принцип недопущення дискримінації за ознакою статі та визначає освіту однією зі сфер, у яких держава має гарантувати рівні права і можливості. Це означає, що здобувачі вищої освіти повинні мати однакові умови вступу, навчання, оцінювання результатів, участі в науковій діяльності та отримання можливостей для професійного розвитку.

Важливим кроком у розвитку державної політики в цій сфері стало затвердження Стратегії впровадження гендерної рівності в освіті до 2030 року. Документ передбачає комплексне впровадження принципів

рівності, недискримінації та поваги до людської гідності в освітню політику України.

У сучасних умовах освітній процес має сприяти усвідомленню того, що професійний вибір людини не має бути обмежений традиційними уявленнями про «жіночі» і «чоловічі» професії. Особливо актуальним є розширення участі жінок у STEM-галузях — науці, технологіях, інженерії та математиці, де гендерні стереотипи все ще можуть впливати на освітню і професійну траєкторію молоді.

Не менш важливим є забезпечення гендерної рівності серед науково-педагогічних працівників. Рівний доступ до професійного зростання, участі в наукових проєктах, міжнародних програмах, конкурсах і керівних посадах сприяє формуванню справедливого академічного середовища.

Європейський досвід свідчить, що гендерна рівність розглядають як наскрізний принцип державної політики. Європейський Союз застосовує підхід gender mainstreaming, тобто врахування гендерного аспекту під час формування та реалізації політики в різних сферах. Європейська стратегія гендерної рівності передбачає протидію гендерним стереотипам, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя і досягнення гендерного балансу у процесах ухвалення рішень.

Для України введення в національне законодавство таких норм є важливою складовою європейської інтеграції. Заклади вищої освіти мають не лише забезпечувати формальну рівність, а й аналізувати власні практики з позицій недискримінації. Доцільним є проведення гендерних аудитів, використання гендерно чутливої мови в офіційних документах, урахування гендерного аспекту під час розроблення освітніх програм і підвищення кваліфікації викладачів. Важливим напрямом також є розвиток гендерних досліджень і включення відповідної проблематики до освітніх компонентів різних спеціальностей.

Отже, забезпечення гендерної рівності в системі української вищої освіти є невід’ємною складовою демократичних перетворень і

європейської інтеграції України. Попри сформовану нормативно-правову базу, важливим завданням залишається її практична реалізація на рівні конкретних закладів вищої освіти. Створення недискримінаційного освітнього середовища, подолання гендерних стереотипів, забезпечення рівного доступу до професійного та наукового розвитку, а також запобігання насильству і дискримінації сприятимуть підвищенню якості української освіти і її відповідності європейським цінностям. Отже, гендерну рівність потрібно розглядати не лише як вимогу законодавства, а як важливий принцип сучасної університетської культури та необхідну умову успішної інтеграції України до європейського освітнього простору.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15 (дата звернення: 15.09.2026).
2. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1163-2022-р (дата звернення: 15.09.2026).
3. European Commission. Principle 2: Gender equality. European Pillar of Social Rights. URL: https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23704&langId=en (дата звернення: 15.09.2026).

Старший викладач кафедри історії та мовознавства ***Н. М. Марченко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ СУЧАСНОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Інтеграція гендерної рівності в освіті в умовах сьогодення базована на Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Ця стратегія передбачає низку заходів, метою яких є перегляд деяких методів навчання та навчальної літератури, оновлення робочих програм, стажування викладачів і т. д. «Сучасна гендерна теорія – це система наукових поглядів на відносини і статус жінки і чоловіка, їхнє соціальне життя і життєвий досвід, набуття й реалізацію ними соціально-рольових

характеристик і особливостей. Значна увага цієї теорії зосереджена на теоретичному аналізі нерівноваги, незбалансованості становищ жінки й чоловіка і їхніх можливостей і шансів у самотворенні, самоутвердженні й саморозвиткові» [3].

Починаючи ще з ланки середньої освіти, потрібно ламати стереотипи поділу на жіночі і чоловічі професії і обов’язки, щоб майбутні абітурієнти змогли вибрати рід своєї професійної діяльності саме за покликанням душі. Університети мають бути не просто місцем надання знань, а простором, вільним від стереотипів, де кожен здобувач і співробітник мають рівні права, можливості та умови для самореалізації.

Заклади вищої освіти на цьому етапі мають подбати про включення до вибіркових або обов'язкових компонентів курсів із гендерних студій, прав людини та недискримінації для всіх спеціальностей (як гуманітарних, так і технічних). У межах цієї Стратегії викладачі дотримуються методів гендерно-нейтрального викладання та оцінювання, щоб уникнути упередженого ставлення до здобувачів на основі їхньої статі.

В Українському державному університеті залізничного транспорту активно ведуть роботу із заохочення дівчат до STEM-спеціальностей і хлопців до гуманітарних наук: профорієнтаційні заходи, хакатони для збільшення частки жінок у точних, інженерних та ІТ-науках. Подібні заходи сприяють не тільки стиранню граней гендерної нерівності в професіях, а також залучають нових потенційних фахівців до таких STEM-професій, як програмісти, розробники програмного забезпечення, інженери-механіки, електрики, інженери-робототехніки і т. д.

Інтеграція гендерної рівності в Українському державному університеті залізничного транспорту – це не просто данина моді, а стратегічна вимога для підвищення якості освіти і конкурентоспроможності університету на міжнародній арені.

1. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій: навч.-метод. посібник. Чернігів, 2008. 180 с.

2. Каплінський В. В. Методика викладання у вищій школі: навч. посіб. Вінниця: ТОВ «Ніланд ЛТД», 2015. 224 с.
3. Реалізація гендерної політики в управлінні освітою: навч.-метод. посіб. Київ, 2011. 176 с.

Старший викладач кафедри іноземних мов ***В. Є. Пономаренко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Розвиток залізничного транспорту в умовах технологічних змін, цифровізації та оновлення професійних вимог потребує підготовки фахівців, здатних працювати в різних видах професійної діяльності. У цьому контексті важливим є створення в закладі вищої освіти таких умов, за яких вибір спеціальності, участь у навчанні, науковій роботі та професійній практиці не обмежені уявленнями про «чоловічі» або «жіночі» професії. Гендерну рівність у цьому випадку розглядають як складову якості освітнього середовища та рівного доступу до професійного розвитку.

Для підготовки кадрів залізничної галузі проблема має практичний вимір. Робота сучасного підприємства транспорту охоплює інженерні, управлінські, інформаційні, економічні, логістичні, сервісні та комунікаційні напрями. Відтак професійна компетентність майбутнього працівника має бути оцінена за результатами навчання та сформованими компетентностями, а не статевою належністю. Такий підхід розширює можливості здобувачів для усвідомленого професійного вибору.

Гендерний підхід щодо освітнього процесу передбачає не механічне зрівняння всіх учасників навчання, а виявлення і усунення чинників, які можуть створювати нерівні стартові умови. До них належать стереотипні очікування щодо професійних здібностей, упереджене ставлення до вибору технічної спеціальності, різні вимоги щодо поведінки здобувачів і здобувачок, а також неврахування гендерної складової під час добору навчальних прикладів та ілюстрацій. Виявлення таких чинників дає змогу

корегувати освітню практику без зниження вимог щодо якості професійної підготовки.

Особливу роль у цьому процесі відіграє викладач. Професійна комунікація, спосіб організації групової роботи, розподіл навчальних завдань, критерії оцінювання та характер зворотного зв'язку формують у здобувачів уявлення про допустимі моделі професійної поведінки. Тому доцільно використовувати нейтральну та недискримінаційну мову, однаково залучати здобувачів і здобувачок до практичних і дослідницьких завдань, а професійні приклади добирати так, щоб вони не закріплювали стереотипного розподілу ролей.

Важливим напрямом є також професійна орієнтація. Здобувачі вищої освіти мають отримувати інформацію про широкий спектр професій у залізничному транспорті та реальні вимоги щодо них. Доцільно показувати різноманіття професійних траєкторій: від експлуатації та інфраструктури до цифрових технологій, автоматизації, логістики, економіки, управління й організації перевезень. Це дає змогу пов'язувати професійний вибір насамперед з інтересами, здібностями та результатами навчання.

Українська державна політика у сфері освіти передбачає наскрізне впровадження принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року визначає серед завдань недискримінаційний освітній контент, розвиток гендерних компетентностей і рівний доступ до професійного самовизначення [1]. Операційний план на 2025–2027 роки також передбачає інтеграцію гендерного підходу щодо освітньої політики та включення гендерної складової до стандартів освіти [2]. Для закладу, який готує фахівців залізничного транспорту, ці положення можуть бути реалізовані через оновлення освітніх компонентів, методичних матеріалів, профорієнтаційних заходів і підходів щодо організації освітньої взаємодії.

Практичним результатом такої роботи має стати освітнє середовище, у якому професійна самореалізація здобувачів визначена їхніми

здібностями та набутими компетентностями. Для Українського державного університету залізничного транспорту перспективними напрямами є підвищення гендерної компетентності науково-педагогічних працівників, аналіз навчально-методичних матеріалів про стереотипні формулювання, використання недискримінаційної комунікації та проведення просвітницьких заходів для студентської молоді.

Отже, гендерна рівність у підготовці фахівців залізничного транспорту є не окремим елементом виховної роботи, а принципом організації освітнього процесу. Його послідовне застосування сприяє створенню умов для вільного професійного вибору, розвитку здібностей здобувачів вищої освіти та формуванню сучасної професійної культури. Для транспортної галузі це означає розширення можливостей залучення фахівців із різними компетентностями та професійним досвідом.

1. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-р (дата звернення: 19.09.2026).

2. Деякі питання реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.05.2025 р. № 439-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/439-2025-р (дата звернення: 19.09.2026).

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 (дата звернення: 19.09.2026).

4. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/2145-19 (дата звернення: 19.09.2026).

Канд. філол. наук, доцент кафедри
іноземних мов ***В. Ф. Антонова***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ІНТЕГРАЦІЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В АКАДЕМІЧНИЙ ПРОЦЕС

Впровадження гендерного підходу в освітній процес закладу вищої освіти спрямоване на підвищення обізнаності здобувачів і викладачів, формування рівноправних ціннісних орієнтацій і розбудову гендерночут-

ливої організаційної культури. Гендерна чутливість потребує критичного переосмислення та подолання упередженого ставлення щодо нерівноцінності статей і їхньої сегрегації в соціально-економічному просторі.

Реалізація цього підходу передбачає надання учасникам освітнього процесу практичних інструментів для досягнення паритетності, системну інтеграцію гендерної проблематики в навчальні дисципліни, а також активну популяризацію принципів рівності у вищій школі.

Гендерна чутливість в освітньому процесі акцентує увагу саме на навчальному процесі, у якому магістральне значення відіграють суб'єктність, емоційній стан та особистісний досвід як здобувачів вищої освіти, так і викладачів. У цьому контексті гендерна чутливість є дієвим інструментом трансформації свідомості студентства, сприяючи фундаментальним змінам у їхньому мисленні та ціннісних орієнтаціях.

Вища освіта є основним інструментом трансформації свідомості, тому її розвиток потребує неухильного дотримання принципів рівноправ'я, справедливості та інклюзії. Державно-суспільний запит на гендерну рівність і розвиток гендерної культури потребує спрямування освітньої політики на подолання стереотипних уявлень. Практична реалізація цієї мети передбачає впровадження навчально-просвітницьких програм для викладачів і здобувачів, а також підтримку молоді у виборі нетипових для їхньої статі освітніх і кар'єрних шляхів.

Старший викладач кафедри іноземних мов ***В. М. Березний***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ШІ ТА ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У МОВНІЙ ПІДГОТОВЦІ ДО АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ

Сучасна інтеграція українських здобувачів вищої освіти у європейський академічний простір потребує не лише вільного володіння іноземною мовою, а і глибокого розуміння норм гендерної рівності, які є

базовими стандартами ЄС [1, 2]. Оскільки здобувачі активно використовують генеративний штучний інтелект (ШІ) для підготовки аплікаційних документів, виникає потреба навчити їх виявляти і корегувати алгоритмічні мовні упередження і застарілі гендерні стереотипи, які часто відтворюють нейромережі [3]. Завдяки такому підходу ШІ перетворюється з простого генератора текстів на потужний аналітичний тренажер: здобувачі вчаться застосовувати гендерно-нейтральну лексику в академічному письмі та моделювати етичний крос-культурний діалог. Це, зокрема, зумовлює необхідність оновлення поточного методичного забезпечення, адаптації навчальних матеріалів і вдосконалення критеріїв оцінювання відповідно до новітніх цифрових і соціокультурних викликів [1]. Практична реалізація запропонованого підходу передбачає зосередження на таких основних аспектах:

1. Інтеграція європейських соціокультурних норм в освітній процес. Успішна академічна мобільність не обмежена виключно лінгвістичною компетенцією. Здобувачі мають адаптуватися до європейського та світового академічного середовища, де гендерна рівність, толерантність і недискримінаційна мова є жорсткими комунікативними стандартами.

2. Критичний аналіз алгоритмічних упереджень. Сучасні великі мовні моделі навчаються на величезних масивах історичних текстів, які неминуче містять застарілі гендерні стереотипи. Робота зі штучним інтелектом на заняттях допомагає здобувачам не просто споживати згенерований текст, а критично оцінювати його, виявляти стереотипні патерни та свідомо корегувати їх англійською мовою відповідно до сучасних етичних вимог.

3. Формування навичок гендерно-чутливого академічного письма. Підготовка пакета аплікаційних документів потребує суворого дотримання правил інклюзивної мови. Інтеграція ШІ допомагає здобувачам тренувати навички використання гендерно-нейтральної лексики (наприклад доречне використання займенника they в однині, уникнення гендерно-маркованих

суфіксів і звертань), що суттєво підвищує якість і конкурентоспроможність їхньої документації на міжнародному рівні.

4. Моделювання інклюзивного крос-культурного діалогу. Використання спеціалізованих ШІ-асистентів дає змогу створити безпечне та контрольоване середовище для симуляції реальних комунікативних ситуацій. Здобувачі отримують можливість автономно практикувати ведення переговорів, дискусій і ділового листування з віртуальними представниками іноземних інституцій, відпрацьовуючи навички дипломатичної комунікації до моменту фактичного виїзду за кордон.

5. Модернізація навчально-методичного забезпечення. Впровадження визначених інновацій зумовлює необхідність комплексного оновлення робочих програм і силабусів. Це передбачає розроблення нових типів завдань і формування сучасних критеріїв оцінювання, що враховують не лише граматичну правильність тексту, а і його етично-соціокультурну відповідність і рівень самостійності здобувача для роботи з ШІ.

Отже, поєднання інструментів штучного інтелекту і принципів гендерної рівності в іншомовній підготовці - це перехід від традиційного вивчення мови до формування сучасного європейського світогляду здобувачів. Такий підхід не лише озброює здобувачів практичними навичками для етичної та успішної міжнародної мобільності, а і допомагає викладачу комплексно модернізувати свій методичний арсенал, повністю відповідаючи на актуальні виклики цифрової епохи.

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18 (дата звернення: 20.09.2026).

2. Council of Europe. Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment – Companion volume. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2020. 278 p. URL: https://rm.coe.int/common-european-framework-of-reference-for-languages-learning-teaching/16809ea0d4 (дата звернення: 20.09.2026).

3. Guidance for generative AI in education and research. Paris : UNESCO, 2023. 44 p. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385146 (дата звернення: 20.09.2026).

Канд. філол. наук, доцент кафедри
іноземних мов ***С. М. Донець***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ВИЩОЇ ТРАНСПОРТНОЇ ОСВІТИ

Створення сучасного освітньо-наукового середовища в контексті євроінтеграції передбачає подолання застарілих гендерних стереотипів, що актуально також для технічного університету, яким є УкрДУЗТ. Залізничний транспорт і логістику тривалий час сприймали як переважно «чоловічі» сфери. Основним напрямом на шляху інтеграції гендерної рівності в освітній процес УкрДУЗТ є оновлення навчальних програм і методичних матеріалів.

Істотну роль тут відіграють дисципліни гуманітарного циклу, зокрема вивчення міжкультурної комунікації для магістрів-філологів. Класифікація культур за гендерною ознакою ґрунтована на концепції культурних вимірів нідерландського соціолога Ґерта Гофстеде, який виокремив вимір «Маскулінність проти Фемінності» (MAS) (1). Гендерний вимір культури визначає, як суспільство розподіляє соціальні ролі між чоловіками та жінками, а також які цінності вважають пріоритетними в повсякденному житті, праці та управлінні. Відповідно в маскулінних культурах (Австрія, Велика Британія, Німеччина, Греція, Ірландія, Мексика, Швейцарія, Японія та ін.) домінують такі якості: сила, наполегливість, незалежність, матеріальний успіх, соціальний статус, відкритість. Культури таких країн передбачають чітку диференціацію у вихованні хлопчиків і дівчат.

Фемінні культури (Данія, Нідерланди, Норвегія, Португалія, Фінляндія, Чилі, Швеція) більш за все цінують якість життя, взаємодопомогу, емоційні зв’язки, піклування про членів суспільства, екологічність і компроміс. Тут пропагують соціальну рівність статей, співчуття невдахам, уникнення конфліктів. Пріоритетом є баланс між

роботою і особистим життям (work-life balance), дружня атмосфера в колективі. Конфлікти вирішують через переговори і досягнення консенсусу.

За дослідженнями Ґерта Гофстеде, Україна належить до фемінного типу культури [1]. Показник України, за виміром «Маскулінність проти Фемінності» (MAS), становить 27 балів зі 100. Оскільки це значення є суттєво нижчим за середнє (50 балів), українське суспільство в межах цієї методології класифікують як виражено фемінне. Проявами фемінного типу культури в Україні є цінність людських відносин і взаємодопомоги: пріоритет надають солідарності, емпатії, підтриманню дружньої атмосфери в колективі, турботі про слабших, а не сухій конкуренції.

Під впливом емансипації та демократизації спостерігають тенденцію до зближення цінностей і зростання елементів фемінності у традиційно маскулінних суспільствах. Багато міжнародних компаній впроваджують моделі фемінних культур (гнучкі графіки, інклюзивність) для зниження рівня вигорання працівників. Європейське спеціалізоване залізничне видання «International Railway Journal» щороку підтверджує тенденцію до збільшення кількості жінок на керівних, вирішальних, відповідальних і складних посадах у найрізноманітніших галузях залізничної інженерії [2].

Системна інтеграція принципів гендерної рівності в УкрДУЗТ підвищує конкурентоспроможність університету на міжнародній арені, сприяє розкриттю людського потенціалу незалежно від статі, формує кадровий резерв для інноваційної повоєнної відбудови транспортної інфраструктури України.

1. Hofstede G., Peterson M. F. National values and organizational practices // Handbook of organizational culture and climate / ed. by N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, M. F. Peterson. London : Sage Publications, 2000. P. 401–591.

2. International Railway Journal. URL: http://www.railjournal.com/ (дата звернення: 13.09.2026).

Старший викладач кафедри іноземних мов ***К. В. Зроднікова,***
викладач ***К. О. Маслова-Юрченко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЗАКОНОДАВЧИХ ВИМОГ І СТАНДАРТІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Із науково-юридичної точки зору забезпечення гендерної рівності в закладах вищої освіти (ЗВО) охоплює комплекс міжнародно-правових зобов'язань, узятих на себе державою Україна, національного законодавства та внутрішньоуніверситетських (локальних) нормативних актів.

Правовий режим гендерної рівності в академічному середовищі базований на принципах рівноправності, зафіксованих у Загальній декларації прав людини [1], Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) [2], а також положеннях Конституції України [3], зокрема її статті 24 (рівність громадян перед законом) і статті 53 (право людини на освіту).

Розглядаючи цей специфічний правовий інститут через призму доктрини права, можна виокремити такі основні аспекти. Імплементація цивільно-правових і адміністративно-правових механізмів захисту від сексизму та дискримінації у внутрішні локальні акти закладу вищої освіти потребує узгодження із засадами цивільного, трудового і адміністративного законодавства України, тобто лише в єдності публічно- та приватно-правових механізмів можна досягти вагомих правових результатів у цій сфері.

Оскільки локальні акти ЗВО мають підзаконний характер, вони не можуть запроваджувати нові види юридичної відповідальності (зокрема адміністративні штрафи), але здатні деталізувати процедури фіксації, доведення, внутрішнього розгляду та притягнення до дисциплінарної та трудової відповідальності в межах автономії ЗВО.

Цивільно-правовий вимір захисту базований на захисті окремих цивільних прав і законних інтересів. При цьому Цивільний кодекс України [4] декларує, створює, запроваджує та підтримує правові механізми для захисту подібних прав через конструкцію особистих немайнових прав (книга 2 Цивільного кодексу України, далі ЦК України), зокрема права на повагу до гідності та честі (стаття 297 ЦК України) і права на недоторканність ділової репутації (стаття 299 ЦК України).

На сьогодні загальний стан виконання вимог гендерної рівності в українських ЗВО можна охарактеризувати як процес створення інституційної структури та правових механізмів у межах локальних нормативних актів. Уже зроблено немало, але ще ведеться активна діяльність і має бути зроблено багато найближчим часом. Наразі слід зазначити, що загалом інституційна структура і стан забезпечення локальними нормативними документами поки що недостатньо наповнений правовим змістом і потребує створення практичної правозастосовної процедури. Важливими завданнями на сьогодні можна вважати регулярне навчання кадрів, впровадження відкритих кадрових конкурсів, запуск прозорого збору даних і реальне функціонування інституту омбудсмена чи етичних комісій, які б обов'язково діяли без упередженості та конфлікту інтересів. Формально юридичний вимір цієї важливої та складної проблематики наразі фактично створений і існує, принаймні на папері, але слід зосередити увагу на подальшому запровадженні та імплементації процесуально-функціональних заходів і механізмів на реальне виконання вимог законодавства і дотримання морально-етичних норм, розвивати структуру та інфраструктуру, конкретні правові механізми, за допомогою яких особи, які вважають свої права порушеними, можуть звернутися за ефективним захистом цих прав.

1. Загальна декларація прав людини: від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

2. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207.

3. Конституція України: Основний Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР).* 1996. No 30. Ст. 141. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр.
4. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435- IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15.

Старший викладач кафедри іноземних мов ***О. М. Харламова***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО ОРІЄНТОВАНОГО НАВЧАННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Сучасна трансформація вищої освіти передбачає перегляд не лише технологій навчання, а і самої моделі підготовки майбутнього фахівця. Особливе значення в цьому процесі має професійно орієнтоване навчання іноземної мови, оскільки англійська мова дедалі більше є інструментом доступу до професійної інформації, міжнародної комунікації та професійного розвитку. У сучасному цифровому середовищі здатність фахівця працювати з іншомовними джерелами, взаємодіяти в онлайн-середовищі, здійснювати інформаційне посередництво та критично оцінювати отриману інформацію є складовою його професійної компетентності [1].

Традиційна модель професійно орієнтованого навчання англійської мови значною мірою ґрунтована на засвоєнні професійної лексики, роботі з тематичними текстами, перекладі та виконанні лексико-граматичних вправ. Такий підхід забезпечує необхідну мовну основу, однак недостатньо відображає характер сучасної професійної діяльності. Фахівець повинен не лише розуміти іншомовний професійний текст, а і знаходити необхідну інформацію, аналізувати її, співвідносити різні джерела, передавати зміст іншій особі, брати участь у професійному обговоренні та використовувати англійську мову для вирішення конкретного професійного завдання. Така

орієнтація відповідає сучасному діяльнісному підходу щодо мовної освіти, поданому в оновленій версії CEFR Companion Volume [1].

Для університету, у якому відбувається підготовка фахівців за широким спектром спеціальностей залізничного транспорту, ця проблема набуває особливої актуальності. Курс «Іноземна мова за професійним спрямуванням» має забезпечувати спільну мовну основу для здобувачів різних напрямів, водночас ураховуючи специфіку їхньої майбутньої професійної діяльності. Професійні контексти здобувачів, пов'язаних з управлінням процесами перевезень, автоматикою і телемеханікою, рухомим складом, будівництвом залізниць та іншими напрямами, суттєво відрізняються. Тому механічне включення до єдиного курсу набору термінів різних спеціальностей не забезпечує повноцінної професійної спрямованості навчання.

Перспективним є формування моделі курсу, що поєднує єдину мовну основу з варіативним професійним контекстом. Її можна подати як послідовність мовна компетентність → професійний контекст → робота з іншомовною інформацією → комунікативне завдання → професійний продукт або рішення. Такий підхід дає змогу зберегти спільну структуру навчальної дисципліни для різних спеціальностей і водночас забезпечити її адаптацію до професійних потреб конкретної групи. Наприклад, одна і та сама мовна модель може бути реалізована через аналіз ситуації організації перевезень, опис роботи системи автоматики, технічних характеристик рухомого складу або етапів будівництва залізничної інфраструктури.

Важливою складовою запропонованої моделі є цифрове професійне середовище. Автентичні електронні документи, технічні матеріали, професійні вебресурси, мультимедійний контент, системи машинного перекладу та генеративний штучний інтелект створюють можливості для переходу від умовного навчального тексту до роботи з інформацією, максимально наближеною до майбутньої професійної діяльності. При цьому цифрові інструменти доцільно розглядати не як засіб отримання

готової відповіді, а як об’єкт критичного аналізу та інструмент професійної діяльності. Формування здатності перевіряти інформацію, оцінювати результати роботи цифрових систем і відповідально використовувати їх узгоджено із сучасним людиноцентричним підходом щодо цифрової та AI-компетентності [2, 3].

Відповідно, змінюється і характер навчальних завдань. Замість відтворення готової інформації здобувач може отримувати професійну ситуацію, для вирішення якої необхідно використати англомовні джерела, опрацювати інформацію, здійснити її посередництво для іншого учасника комунікації, обговорити можливі рішення та подати кінцевий результат. Оцінювати при цьому потрібно не лише правильність використання мовних засобів, а і здатність застосувати англійську мову для виконання професійного завдання. Такий підхід відповідає сучасному розумінню мовної діяльності як поєднання рецептивних, продуктивних, інтерактивних і медіаційних видів діяльності [1].

Отже, перспективна модель професійно орієнтованого навчання англійської мови передбачає перехід від вивчення професійної термінології до формування здатності діяти в іншомовному професійному середовищі. Для багатопрофільного університету це дає змогу поєднати єдину структуру дисципліни з варіативним професійним змістом, цифровими ресурсами та практикоорієнтованими завданнями. У такій моделі англійська мова перестає бути лише навчальним предметом, що супроводжує професійну підготовку, і стає інструментом роботи з професійною інформацією, комунікації та ухвалення рішень. Саме така трансформація створює передумови для підготовки фахівця, здатного навчатися протягом життя і ефективно діяти в динамічному міжнародному професійному середовищі.

1. Council of Europe. Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment – Companion Volume / Council of Europe. Strasbourg : Council of Europe Publishing, 2020.

2. Ngo T. N., Hastie D. Artificial Intelligence for Academic Purposes (AIAP): Integrating AI literacy into an EAP module. *English for Specific Purposes*. 2025. Vol. 77. P. 20–38. DOI: 10.1016/j.esp.2024.09.001.

3. Mykolaichuk A., Babych M.Artificial intelligence in shaping professional vocabulary skills of students in non-language majors. *Educational Challenges*. 2025. Vol. 30, Iss. 2. DOI: 10.34142/2709-7986.2025.30.2.08.

4. Avsheniuk N., Ruban L., Sviatiuk Y., Seminikhyna N.Exploring Overreliance on AI Tools in English for Specific Purposes Courses: Challenges and Implications for Learning and Academic Integrity. *Arab World English Journal (Special Issue on Artificial Intelligence).* 2025. P. 3–20. DOI: 10.24093/AWEJ/AI.1.

Старший викладач кафедри іноземних мов ***І. Б. Радченко***

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ТРАНСПОРТНІЙ ГАЛУЗІ: РОЛЬ УкрДУЗТ У ПОДОЛАННІ СТЕРЕОТИПІВ

Для сучасного етапу розвитку вищої освіти в Україні характернія активна євроінтеграція та переосмислення соціокультурних стандартів. Інтеграція гендерної рівності в освітній простір є не лише вимогою міжнародних партнерів, а і базовою умовою формування справедливого, демократичного та інклюзивного суспільства. Для Українського державного університету залізничного транспорту (УкрДУЗТ) цей процес має особливе значення, оскільки транспортну галузь традиційно вважали сферою з високим рівнем гендерної сегрегації. Подолання стереотипів і створення рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу є запорукою підготовки конкурентоспроможних фахівців.

Питання гендерної рівності в освітньому просторі є предметом ґрунтовних досліджень як вітчизняних, так і закордонних науковців. Ольга Цокур у своїх працях зосереджена на впровадженні гендерно орієнтованого підходу у вищій школі та вдосконаленні фахової підготовки педагогів. Соціологиня Світлана Оксамитна зробила вагомий внесок у вивчення гендерної рівності в університетському середовищі, зокрема завдяки її діяльності було ініційовано впровадження курсів із гендерних студій. Американська філософиня Джудіт Батлер (Judith Butler) розробила

теорію гендерної перформативності, яка суттєво змінила методологічні підходи щодо питань виховання та ідентичності в освітніх закладах. Британська дослідниця Елісон Келлі (Alison Kelly) стала однією з перших, хто проаналізував гендерні диспропорції у сфері точних наук (STEM) та особливості ставлення дівчат до академічної діяльності в цьому напрямі.

Інтеграція гендерного компоненту в УкрДУЗТ має відбуватися комплексно та охоплювати кілька рівнів.

Нормативно-організаційний рівень: впровадження Стратегії гендерної рівності університету, створення Комісії або Центру з питань гендерної рівності та інклюзії, проведення регулярного гендерного аудиту освітнього середовища.

Оновлення змісту освіти: включення гендерної тематики до робочих програм навчальних дисциплін (як гуманітарного, так і загальнотехнічного циклу), розроблення вибіркових курсів (наприклад «Гендерні аспекти менеджменту на транспорті», «Професійна етика та гендерна рівність»).

Методичне забезпечення: використання гендерночутливої мови (фемінітивів) у навчальних матеріалах, підручниках, на офіційному сайті та в документації університету. Уникнення стереотипних ілюстрацій чи прикладів у технічних завданнях.

Наукова діяльність: заохочення здобувачок до наукових досліджень у STEM-галузях (наука, технології, інженерія, математика), де вони досі можуть бути менше представлені, а також підтримка молодих жінок-учених.

Психолого-педагогічний супровід: проведення тренінгів і семінарів для викладачів і кураторів академічних груп щодо недискримінаційного навчання, протидії сексизму та розпізнавання прихованого навчального плану (стереотипів, які транслюють несвідомо).

Інтеграція гендерної рівності в УкрДУЗТ – це тривалий, але необхідний процес трансформування корпоративної культури закладу освіти. Впровадження запропонованих заходів дасть змогу створити

безпечне, вільне від стереотипів і дискримінації середовище, де кожен здобувач і здобувачка зможуть повністю реалізувати свій потенціал незалежно від гендерної належності. Це, зокрема, підвищить престиж університету на міжнародній арені та забезпечить залізничну галузь України інноваційними та всебічно розвиненими кадрами.

Викладач кафедри іноземних мов
Д. М. Єгоркіна
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Гендерна рівність в українських закладах вищої освіти є базою для розвитку сучасного і європейського суспільства. Кожний університет бажає бути місцем, де відчувається повага та справедливість. Немає значення, про кого йдеться - чоловіків чи жінок.

Усі учасники освітнього процесу мають однакові права на старт і розвиток. У сучасних українських вишах активно змінюється ставлення до традиційних ролей. Дівчата і хлопці вибирають різні професії без огляду на застарілі стереотипи. Хлопці все більше захоплюються гуманітарними науками. Дівчата впевнено здобувають освіту в ІТ-галузі, вивчають інженерію і точні математичні науки. Суспільство поступово вірить у те, що справжній талант не має гендеру.

Однак певні виклики все ще залишаються. Заслуговує на увагу рівномірний розподіл лідерських ролей у колективах. Вкрай важливо, щоб жінки та чоловіки однаково відчували підтримку на всіх кар'єрних сходинках. Успіх має залежати лише від знань і старання особистості, а не статі.

Українські університети свідомо вибирають шлях нових змін. Вони впроваджують спеціальні етичні правила. У закладах діють комісії, які захищають права здобувачів і викладачів. Будь-які прояви дискримінації чи упередженого ставлення отримують рішучу відсіч.

Безпечне середовище стає стандартом для кожного освітнього закладу. Величезну роль відіграє атмосфера в аудиторіях. Викладачі навчають молодих людей критично мислити, аналізувати ситуації та свідомо долати упередження. Здобувачі звикають працювати в команді чи колективі на рівних. Така форма культури готує їх до дорослого життя у відкритому світі. Зміни не стаються за один день. Вони потребують певного часу та щоденної кропіткої роботи. Але рух уперед помітний уже зараз. Рівні можливості в освіті роблять усю Україну сильнішою, впевненішою та ближчою до світових стандартів.

Отже, гендерна рівність в українських університетах не є просто модним словом. Це реальна потреба часу та запорука нашого спільного майбутнього. Коли кожний здобувач і викладач відчуває себе захищеним і цінним, наука розвивається швидше. Рівні права та можливості відкривають двері для нових ідей, сильних проєктів і справжніх інновацій. Із кожним таким кроком українська освіта стає ближчою до європейських цінностей, де основним критерієм успіху є особистий потенціал людини, а не її стать.

Канд. екон. наук, доцент кафедри іноземних мов ***І. Л. Назар*****енко**
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ УКРАЇНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

На сучасному етапі розвитку Українського державного університету залізничного транспорту (УкрДУЗТ) відбувається трансформація освітніх процесів відповідно до європейських стандартів. Інтеграція гендерного підходу є важливою умовою модернізації галузевої освіти. Традиційно

транспортну галузь сприймали як «чоловічу», проте сучасні технології та автоматизація, а також виклики воєнного часу стирають ці штучні межі.

Процес інтеграції гендерної рівності в освітній простір технічного університету спирається на законодавчу базу України, зокрема Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [1] і Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [2], а також міжнародні документи та дослідження, такі як Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [3], Цілі сталого розвитку ООН (зокрема Ціль 5: «Забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат» [4]) і політику гендерної рівності Європейської комісії в науці та інноваціях [5].

Гуманітарні дисципліни (зокрема іноземні мови) є «провідником» етичних норм у технічний простір університету, допомагаючи здобувачам усвідомити, що успіх у професії визначений кваліфікацією та лідерськими якостями.

У філологічному та лінгводидактичному дискурсах гендер розглядають не лише як біологічну або соціальну стать, а як складну систему культурних і мовних кодів, які конструюють реальність. Мова є першоджерелом трансляції гендерних стереотипів, але вона ж є найпотужнішим інструментом їх подолання. Викладання іноземних мов у технічному ЗВО відкриває унікальні можливості для формування гендерночутливого мислення майбутніх інженерів і менеджерів. Через роботу з автентичними текстами, кейс-метод (case-study), аналіз міжнародного досвіду управління проєктами та дискусії на професійні теми здобувачі усвідомлюють, що успішність у професії визначена не гендерною належністю, а високою кваліфікацією, лідерськими якостями, критичним мисленням, здатністю до адаптації в умовах динамічного ринку праці. Особливістю УкрДУЗТ є те, що тут поєднані класичні інженерні школи та сучасні економічні, гуманітарні й управлінські напрями

підготовки. Це створює синергетичний ефект: гуманітарні дисципліни - це своєрідний «провідник» етичних норм, прав людини та гендерної культури в утилітарно-технічний простір університету.

Аналізуючи контингент здобувачів вищої освіти УкрДУЗТ, можна помітити певну галузеву специфіку. Традиційно на технічних спеціальностях (механічний факультет, будівництво колій та інфраструктури, електроенергетика) переважають юнаки, тоді як на економічних, обліково-фінансових та інших гуманітарних освітніх програмах частка дівчат є значно вищою. Така ситуація відображає ширші суспільні стереотипи про професійне самовизначення. Сьогодні перед викладацьким колективом УкрДУЗТ постає складне завдання – подолання так званої «вертикальної та горизонтальної професійної сегрегації». Горизонтальна сегрегація виявляється в тому, що дівчата рідше вибирають спеціальності, пов'язані з експлуатацією залізничного рухомого складу, автоматикою чи залізничним будівництвом, побоюючись бар'єрів на ринку праці або психологічного тиску в чоловічому колективі. Вертикальна сегрегація стосується кар'єрного зростання та представленості жінок на керівних посадах у транспортній галузі, хоча статистика університету показує високу активність жінок-викладачок, доцентів і професорок у науковій і проєктній діяльності.

Для зміни цієї ситуації освітнє середовище університету має трансформуватися в кількох взаємопов'язаних сферах.

1. **Науково-дослідна сфера:** залучення здобувачів вищої освіти (зокрема аспіранток і молодих учених) до грантових проєктів, наукових досліджень та інноваційних розробок для транспортної галузі, що забезпечує рівний доступ до професійного зростання.

2. **Нормативно-методична сфера:** оновлення освітніх програм, силабусів і навчальних дисциплін з урахуванням принципів гендерної чутливості, подолання професійних стереотипів щодо «нежіночих» спеціальностей на залізничному транспорті. Усі курси від вищої

математики і теоретичної механіки до спеціалізованих дисциплін залізничного профілю та іноземних мов потрібно переглядати з точки зору гендерної чутливості. У викладанні треба уникати гендерних стереотипів у прикладах, задачах і кейсах (зображення виключно чоловіків на посадах керівників або інженерів, а жінок виключно в ролі пасажирок або навченого персоналу).

3. **Студентське самоврядування та молодіжна політика:** активна залученість Студентської ради УкрДУЗТ до регіональних і всеукраїнських діалогових платформ формує середовище рівних можливостей для лідерського розвитку як юнаків, так і дівчат, що навчаються за технічними та економічними спеціальностями.

Важливим елементом гендерної інтеграції є проведення просвітницьких заходів, круглих столів, відкритих лекцій і тренінгів, присвячених протидії дискримінації, розвитку лідерських навичок у дівчат, які навчаються на технічних спеціальностях, а також залученню юнаків до проєктів із соціальної відповідальності. Такі заходи допомагають знімати психологічні напруження, ламати стереотипи про «небажаність» жінок у певних професійних нішах залізничної галузі та формувати єдину команду фахівців, об'єднаних спільною метою — розвитком транспортної інфраструктури України.

Будь-які інституційні зміни зверху не матимуть успіху без підтримки знизу — із боку студентського самоврядування та внутрішньої культури колективу. Студентська рада УкрДУЗТ відіграє важливу роль у формуванні сучасного соціально-психологічного мікроклімату в університеті. Активна участь здобувачів у молодіжних діалогах, волонтерських ініціативах, міських і всеукраїнських форумах свідчить про високий рівень їхньої громадянської зрілості. У студентському середовищі дедалі чіткіше формується запит на рівність, справедливість і повагу до особистості. Сучасні здобувачі не сприймають патріархальних чи авторитарних моделей взаємодії; вони прагнуть партнерства, прозорості та

рівних можливостей для самореалізації в науці, творчості, спорті, громадській діяльності.

Висновки. Системна інтеграція гендерної рівності в освітній простір УкрДУЗТ є не лише вимогою євроінтеграції, а й ефективним чинником модернізації університету. Це сприяє створенню безпечного, толерантного та конкурентоспроможного середовища, підвищенню якості підготовки фахівців, здатних відповідати на виклики сучасного ринку праці та відбудови України.

1. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: ухвалена Генеральною Асамблеєю ООН 18.12.1979 р.: ратифікована Україною Законом N 946-IV (946-15) від 05.06.2003 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
2. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development: General Assembly Resolution of 25 Sept. 2015, No. A/RES/70/1. URL: https://sdgs.un.org/2030agenda.
3. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV від 08.09.2005 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text.
4. Державна стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: Ррозпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 р. № 752-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text.
5. European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021 – The path towards gender equality in research and innovation (R&I)*, Publications Office, 2021. URL: https://data.europa.eu/doi/10.2777/759686.

Викладач кафедри іноземних мов
О. В. Теслюк
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І БЕЗПЕЧНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ

Сучасний заклад вищої освіти має забезпечувати не лише якість професійної підготовки, а і створювати безпечне, інклюзивне та недискримінаційне освітнє середовище. Важливою складовою такого середовища є забезпечення гендерної рівності, рівних можливостей для жінок і чоловіків і недопущення дискримінації за гендерною ознакою.

Для технічних і транспортних закладів вищої освіти це питання набуває особливого значення, оскільки традиційні уявлення про «чоловічі»

і «жіночі» професії можуть впливати на професійний вибір молоді, її мотивацію та подальшу кар’єру.

Метою доповіді є визначення основних напрямів інтеграції принципів гендерної рівності у створення безпечного та комфортного освітнього середовища Українського державного університету залізничного транспорту.

Основні положення:

1. Гендерна рівність як принцип освітнього процесу. Гендерна рівність передбачає забезпечення рівних прав, можливостей і доступу до освіти для всіх здобувачів освіти незалежно від статі. Вона має бути реалізована не лише на рівні нормативних документів, а і в повсякденній освітній практиці.

2. Подолання гендерних стереотипів. Гендерні стереотипи можуть впливати на вибір спеціальності, участь здобувачів у навчальній діяльності та професійні очікування. Важливим завданням університету є формування у студентської молоді критичного ставлення до стереотипних уявлень про професійні ролі жінок і чоловіків.

3. Гендерночутливе викладання. Викладачі можуть сприяти гендерній рівності через використання недискримінаційної мови, збалансоване представництво жінок і чоловіків у навчальних матеріалах, однакове ставлення до здобувачів і створення умов для активної участі всіх здобувачів вищої освіти.

4. Безпечне освітнє середовище - передбачає психологічний комфорт, повагу до особистості, відсутність дискримінації, булінгу, приниження, сексуальних домагань та інших форм насильства. Здобувачі повинні знати свої права та мати доступ до механізмів отримання допомоги.

5. Рівні можливості у професійній підготовці. Особливо важливо забезпечити рівний доступ здобувачок і здобувачів до практичної

підготовки, наукової діяльності, професійних конкурсів, стажувань і можливостей академічного і кар’єрного розвитку.

6. Роль викладача у формуванні культури рівності. Викладач є не лише носієм професійних знань, а і важливим прикладом професійної та соціальної поведінки. Толерантність, повага, об'єктивність і недискримінаційне ставлення сприяють формуванню відповідної культури взаємодії.

7. Гендерна рівність у технічній освіті. У технічних університетах необхідно підтримувати професійний вибір здобувачів відповідно до їхніх здібностей, інтересів і професійних планів, а не до традиційних гендерних уявлень. Це сприяє розширенню професійних можливостей молоді.

Практичні напрями

Для інтеграції принципів гендерної рівності в освітній процес доцільно:

- проводити тематичні лекції, семінари, тренінги;
- включати питання гендерної рівності до змісту окремих навчальних дисциплін;
- використовувати гендерночутливі навчальні матеріали;
- формувати культуру недискримінаційного спілкування;
- проводити просвітницькі заходи щодо запобігання насильству та домаганням;
- забезпечувати доступні механізми повідомлення про випадки дискримінації;
- підтримувати професійний розвиток здобувачок і здобувачів без гендерних обмежень;
- залучати студентське самоврядування до формування безпечного освітнього середовища.

Висновки. Гендерна рівність є важливою складовою якісної та сучасної освіти. Створення безпечного освітнього середовища потребує комплексного підходу, який поєднує нормативні механізми, просвітницьку

діяльність, гендерночутливе викладання та формування культури взаємної поваги. Університет має створювати умови, за яких кожен здобувач і кожна здобувачка можуть реалізувати свої здібності, професійні інтереси та освітній потенціал незалежно від гендеру.

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Верховна Рада України.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Верховна Рада України.
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Верховна Рада України.
4. Про запобігання та протидію домашньому та гендерно зумовленому насильству: нормативно-правові акти України. Верховна Рада України.
5. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Київ : Міністерство освіти і науки України.
6. UNESCO. Gender equality through school: providing a safe and inclusive learning environment. Global Education Monitoring Report.
7. UNESCO. Inclusion and gender equality: Brief on inclusion in education. Paris: UNESCO, 2023.
8. UNESCO. Safe learning environments: Preventing and addressing violence in and around school. UNESCO, 2026.
9. UNESCO. Eliminating Gender-based Violence: What is the role of education? UNESCO, 2015.
10. UNESCO. Education for health and well-being. UNESCO.

Канд. філос. наук, доцент, завідувач
кафедри філософії та соціології
І. В. Толстов
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС У ТЕХНІЧНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Сучасний освітній процес у закладах вищої технічної освіти розгортається в умовах стрімкого формування цифрового суспільства та глобальних технологічних трансформацій. У цих умовах виникає феномен «людини масового споживання інформації» [2], коли інформаційні потоки та алгоритми починають визначати соціальне буття особистості. Технологічні трансформації часто реалізовані в логіці технократизму, через що етичні та гуманітарні виміри освіти можуть витісняти на край. У зв’язку з цим актуалізується необхідність науково-методичної інтеграції

гендерної рівності в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту.

Однією з головних проблем цифрового середовища є упередженість алгоритмів і програмних кодів, які нерідко відображають стереотипи своїх розробників і поглиблюють гендерний цифровий розрив. Поняття «цифрового розриву» охоплює не лише технічні аспекти, а і нерівність доступу жінок до високих технологій, інженерної освіти і професійної реалізації. Для подолання цих бар'єрів освітній процес має спиратися на концепцію мережевого суспільства та децентралізованої комунікації [1].

Мережева організація взаємодії дасть змогу відійти від традиційних патріархальних ієрархій і сформувати симетричний освітній дискурс, де стать чи соціальний статус втрачають свою домінантність. Цифровий простір закладу вищої освіти може бути «електронною агорою», що сприяє соціальній інклюзії та активній самореалізації всіх учасників освітнього процесу. Це актуалізує необхідність системного осмислення проблем гендерної рівності в освітньому середовищі технічного університету.

Водночас інтеграція гендерної проблематики не має бути обмежена окремими тематичними заходами чи формальним доповненням освітніх компонентів. Вона передбачає формування такого освітнього простору, у якому принципи рівності, недискримінації, інклюзивності та поваги до людської гідності стають складовими повсякденної академічної взаємодії.

Особливого значення в цьому контексті набувають гуманітарні дисципліни: філософія, соціологія та психологія, які створюють методологічні та практичні можливості для критичного осмислення гендерних стереотипів, соціальних ролей і моделей комунікації. Їхня інтеграція в освітній процес дає змогу поєднати професійну підготовку майбутніх фахівців із розвитком соціальної відповідальності, критичного мислення та культури взаємоповаги. Водночас гендерно чутливий підхід має бути пов'язаний із розвитком цифрової етики, оскільки саме цифрове

середовище дедалі більше визначає способи комунікації, професійної діяльності та соціальної самореалізації особистості.

Отже, інтеграція гендерної рівності в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту є не додатковим елементом гуманітаризації технічної освіти, а важливою умовою її сучасного розвитку. Саме тому стратегічним завданням сучасного технічного університету є створення освітнього простору, у якому технологічні інновації поєднані з повагою до людської гідності, різноманіття, інклюзивності та рівності. Це дає змогу розглядати гендерну рівність не лише як декларативний принцип, а як важливу складову гуманістично орієнтованої та соціально відповідальної освіти.

1. Shapoval V. M., Tolstov I. V. The Prospect of Humans Remaining Human in a Post-Information Society. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*. 2026. № 29. P. 39–49. https://doi.org/10.15802/ampr.v0i29.365921.
2. Tolstov I. V., Shapoval V. M. Person of Mass Information Consumption as a Phenomenon of Post-Information Society. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*. 2025. №. 27. P. 66–75. https://doi.org/10.15802/ampr.v0i27.333992.

Д-р філос. наук, професор кафедри
філософії та соціології ***І. Д. Загрійчук***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕР І ПРОБЛЕМА РІВНОСТІ

Проблема рівності здавна хвилювала як окремі спільноти, так і людство в цілому. Чи не найскладнішим питанням цієї проблеми було протиріччя, що фіксує формула: як в умовах нерівності добитися рівності? У філософському сенсі це запитання звучить по-різному: як єдність різноманітного, проблема загального або конкретної тотожності. Як би там не було, але загальновідомо, що у світі, де все плинне, усе розвивається, рівне як однакове неможливе. Григорій Сковорода цю проблему і її вирішення відлив у виразну форму «нерівної рівності».

Отже, перш ніж говорити про гендерну рівність, потрібно чітко визначити категорію «рівність». Осмислення лежить у площині виявлення

її глибинного змісту. Уже кожен окремий індивід не є рівним самому собі на різних етапах свого життя, своєї біографії. Одночасно протягом усього життя він залишається собою, одним і тим самим індивідом. Отже, він є єдністю протилежного, він одночасно рівний собі і нерівний собі.

Очевидно, що так само потрібно шукати відповідь і на питання про гендерну рівність, змістом якої є соціальна роль статі, що змінювалася протягом історії. Біологічним фактом є існування двох статей. Це даність, яку не подолати, а тому йдеться про соціальні ролі, місце і статус у соціальному розподілі праці, можливості для жінки бути рівною з чоловіком і навпаки — чоловікові щодо жінки. І тут доречно згадати відоме висловлювання: «ставлення чоловіка до жінки є мірилом ставлення його до себе самого як до людини».

Отже, нерівність, а точніше відмінність біологічна, не є, чи не має бути, бар'єром до рівності в соціальному, суспільному плані. І проблема в тому, що людина, людський рід розвивався, так історично склалося, нерівномірно, що стосується статі. Ідеться не лише про гендерну нерівність стосовно жінки, але і чоловіка. Історії відомий не тільки патріархат, де жінка займає підлегле, а отже, нерівне місце у відносинах із чоловіком, але і матріархат, де відносини побудовані були навпаки.

Виходячи із сказаного вище, можна зробити висновок, що гендерна рівність є вимогою виправлення диспропорцій у розвитку людини, суспільства, створення умов для розвитку особистості, незалежно від її статі. Цій проблемі присвячені сьогодні численні дослідження, однією із яких є дисертація О. А. Білоус «Гендерне право: загальнотеоретичне та правове дослідження» [1].

Заради справедливості, слід все ж таки зазначити, що в суспільстві існують різні форми нерівності. І саме прагнення до рівності як справедливості породжувало соціальні збурення та конфлікти. Саме тому кращі представники роду людського прагнули зрозуміти природу нерівності, а потім і виправити її.

Щодо гендерної рівності (як і нерівності), то її осмислення почалося ще в пізньому Середньовіччі, хоча й до того окремі судження з цього приводу мали місце. Однак на серйозному концептуальному рівні осмислення цієї проблеми почалось із книги Сімони де Бовуар «Друга стать» [2], у якій авторка поставила руба питання про несправедливість ставлення до жінки як до статі іншої, другорядної. Біологічна стать, на її думку, не має бути визначальною в її соціальному статусі. Цю істину вона висловила в дуже виразній і навіть парадоксальній формі: «Жінкою не народжуються, жінкою стають». Ця крилата фраза стала поворотом в осмисленні соціальної ролі жінки не в сенсі заперечення її біологічної природи, а в сенсі необхідності набуття нею прав нарівні з чоловіками в різних сферах суспільного життя.

Причиною другорядності жінки в європейському житті, і не тільки в європейському, була відсутність упродовж тривалого часу доступу жінок до якісної освіти. І хоч це не є єдиною причиною гендерної нерівності, а однією із багатьох, проте для сучасної вищої школи це є полем докладання зусиль для утвердження гендерної рівності в нашому суспільстві.

1. Білоус О. А. Гендерне право: загальнотеоретичне та правове дослідження (дисертаційне дослідження на ступінь доктора філософії). Одеса, 2026. 257 с.
2. Сімона де Бовуар. Друга стать. В 2-х томах. Київ: Основи, 2017. 368 с.

СЕКЦІЯ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ТА СПОРТУ

Канд. наук із фізичного виховання і спорту, доцент, завідувач кафедри фізичного виховання та спорту
Т. В. Шепеленко,
викладач ***Ю. В. Ржавська***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СТУДЕНТСЬКОМУ СПОРТІ ЯК УМОВА РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО СЕРЕДОВИЩА

Сучасний заклад вищої освіти є не лише простором для здобуття професійних знань, а і середовищем формування соціальних цінностей, громадянської відповідальності, культури взаємоповаги і активної життєвої позиції. Важливе місце в цьому процесі займає фізична культура та спорт.

Одним із важливих принципів сучасного університетського спорту має бути забезпечення гендерної рівності. Вона передбачає створення однакових можливостей для участі здобувачів і здобувачок у спортивному житті університету незалежно від статі. Гендерна рівність починається із повсякденної практики: роботи спортивних секцій, проведення змагань, доступу до спортивної інфраструктури і ставлення до вибору здобувачами певного виду спорту [1].

Університетський спорт стає важливим майданчиком для подолання гендерних стереотипів. Необхідно приділяти належну увагу підтримці як чоловічих, так і жіночих команд, створюючи умови для їхнього повноцінного розвитку. І в цьому особливого значення набуває подолання уявлення про спорт як переважно «для чоловіків» [2]. У сучасному студентському середовищі дівчата можуть успішно займатися боксом, важкою атлетикою, футболом, боротьбою чи іншими видами спорту, які традиційно сприймали як чоловічі. Водночас хлопці мають право вибирати такі спортивні напрями, як йога, пілатес, спортивна гімнастика або

танцювальні види спорту. Вибір спортивної діяльності має бути визначений особистими інтересами, здібностями та мотивацією молоді, а не стереотипними уявленнями про «жіночі» чи «чоловічі» види спорту.

Перспективним напрямом розвитку гендерної рівності у студентському спорті є проведення змішаних змагань і створення мікст-команд, до складу яких входять чоловіки і жінки. Такий підхід можна використовувати в настільному тенісі, бадмінтоні, легкій атлетиці, шахах, кіберспорті та інших видах спортивної або інтелектуально-спортивної діяльності. Участь у змішаних командах сприяє розвитку комунікації, взаємної підтримки та відповідальності за спільний результат. Здобувачі отримують можливість оцінювати одне одного не через призму статі, а на основі спортивних здібностей, особистого внеску та командної взаємодії. У такому середовищі формується розуміння того, що успішна команда ґрунтована на поєднанні різних здібностей і сильних сторін її учасників. Крім того, мікст-змагання створюють додаткові можливості для соціалізації студентської молоді. Спільна спортивна діяльність допомагає зменшувати дистанцію між учасниками, формує культуру партнерства та сприяє розвитку навичок конструктивної взаємодії. Гендерна рівність у студентському спорті не означає механічного зрівнювання всіх учасників. Її сутність полягає у створенні рівних можливостей, повазі до особистого вибору, безпечному спортивному середовищі та недопущенні дискримінації за статевою ознакою.

Питання гендерної рівності у студентському спорті не обмежено лише участю у тренуваннях і змаганнях. Важливо забезпечити рівні можливості й у сфері організації спортивного життя університету. Здобувачки мають бути активно залучені до роботи органів студентського самоврядування, спортивних комітетів, організації спотивних заходів. Участь у таких процесах сприяє розвитку організаторських, комунікативних і лідерських компетентностей.

Отже, розвиток гендерної рівності у студентському спорті є не лише питанням спортивної політики університету, а і важливою складовою виховання активного, відповідального та демократичного покоління молоді. Підтримка кожного учасника незалежно від статі створює умови для розвитку студентського спорту і формування суспільства, у якому здібності, наполегливість і особистий внесок людини мають більше значення, ніж гендерні стереотипи.

1. Балинська О. М. Проблеми гендерної рівності у спорті: актуальні питання протидії дискримінації. *Аналітично-порівняльне правознавство:* електронне наукове видання. 2022. № 6. С. 365 – 372. URL: https://app-journal.in.ua/en/2022-6.

2. Лещенко Г. А. Генднрні стереотипи та уявлення майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності в галузі фізичної культури і спорту. *Наукові записки: Серія Педагогічні науки.* 2025. Вип. 217. С. 28 – 34.

Викладачі кафедри фізичного виховання та спорту ***В. М. Гринько, М. А. Муригін,***
старший викладач ***О. Р. Лучко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ФІЗИЧНЕ ВИХОВАННЯ ЗАСОБАМИ ТА МЕТОДАМИ БАСКЕТБОЛУ

Сучасна система вищої освіти України орієнтована на забезпечення рівних можливостей для всіх здобувачів вищої освіти незалежно від статі та інших індивідуальних характеристик. Особливого значення цей підхід набуває у фізичному вихованні, де традиційні уявлення про «чоловічі» і «жіночі» види спорту можуть впливати на мотивацію здобувачів, їхню активність і участь у навчальному процесі. Гендерночутливий підхід у фізичному вихованні передбачає створення рівних умов для участі здобувачок і здобувачів у навчальних заняттях, спортивних заходах і змаганнях [1].

Баскетбол як командний, динамічний і соціально орієнтований вид спорту створює сприятливі умови для практичного впровадження принципів гендерної рівності. Із викладанням баскетболу доцільно уникати

поділу вправ, ролей і завдань виключно за статевою ознакою. Навчальні завдання потрібно добирати з урахуванням рівня фізичної підготовленості, технічних можливостей, стану здоров'я та індивідуального прогресу кожного здобувача вищої освіти.

Важливим напрямом є формування змішаних навчальних груп і команд, що сприяє розвитку комунікативних навичок, взаємоповаги, відповідальності та партнерської взаємодії. Під час навчання технічних елементів баскетболу, таких як передача м'яча, ведення, кидки в кошик, переміщення і тактичні дії, необхідно забезпечувати однаковий доступ до обладнання, навчального часу та можливостей проявити себе. Оцінювати результати доцільно за індивідуальними показниками та динамікою розвитку, а не порівнянням здобувачів за статтю [2].

Баскетбол також можна використовувати як засіб формування соціальних і громадянських компетентностей. Командна взаємодія потребує врахування позиції кожного учасника, взаємодопомоги, дотримання правил, відповідального ухвалення рішень і конструктивного вирішення конфліктних ситуацій. Отже, спортивна діяльність стає практичним інструментом виховання культури рівності та недискримінації.

Інтеграція гендерної рівності в освітній процес із фізичного виховання на прикладі баскетболу є важливою складовою сучасної університетської освіти. Реалізація гендерночутливого підходу передбачає рівний доступ здобувачів до занять і спортивної діяльності, індивідуалізацію навчальних завдань, недопущення дискримінації та гендерних стереотипів, формування змішаних команд і створення психологічно безпечного освітнього середовища. Упровадження таких принципів в Українському державному університеті залізничного транспорту сприятиме підвищенню мотивації студентської молоді до фізичної активності, розвитку соціальних компетентностей і формуванню культури гендерної рівності.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15.
2. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1163-2022-%D1%80.

Старші викладачі кафедри фізичного виховання та спорту ***І. О. Сапегіна, С. С. Довженко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА І СПОРТ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНО РІВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

У традиційній парадигмі викладання фізичної культури в українських закладах вищої освіти зберігають педагогічні традиції, що відтворюють гендерну нерівність. Ідеться насамперед про диференційовані нормативи, розподіл на групи за статтю, закріплення за здобувачами чи здобувачками «традиційно чоловічих» чи «жіночих» видів активностей, що формує уявлення про фізичну неповноцінність або перевагу тієї чи іншої статі. Актуальним викликом є подолання стереотипів, що перешкоджають формуванню навичок саморегуляції та культури дбайливого ставлення до власного здоров’я на засадах гендерної рівності [1].

Гендерний підхід полягає у визнанні та повазі індивідуальної ідентичності кожної особистості, забезпеченні умов для її самореалізації в будь-якому вибраному нею напрямі. Такий підхід також сприяє формуванню навичок міжгендерної та внутрішньогендерної взаємодії, що є основою для соціальної інтеграції та розвитку гармонійних відносин у суспільстві. Застосування гендерного підходу для викладання фізичного виховання має відбуватися на двох взаємопов’язаних рівнях. Перший рівень охоплює процес планування та розроблення загальнодержавних стратегій, планів і програм фізичного виховання з обов’язковим

урахуванням інтересів здобувачів вищої освіти, що стосуються їхньої гендерної ідентичності. Другий рівень стосується безпосередньої педагогічної діяльності, де приділяють увагу необхідності створення ефективної та здорової двосторонньої комунікації між викладачем і здобувачами, що сприяє забезпеченню рівних можливостей у фізичному вихованні незалежно від гендерної належності.

У цьому контексті університетська фізична культура і спорт є доступними для здобувачів різної статі, різного рівня фізичної підготовленості та спортивних уподобань. Важливо, щоб вибір виду рухової активності був визначений індивідуальними інтересами та можливостями молоді, а не гендерними стереотипами.

Практичним прикладом реалізації таких підходів є діяльність кафедри фізичного виховання та спорту УкрДУЗТ. Кафедра організує та проводить різні спортивні заходи, фізкультурно-оздоровчі активності та змагання як в очному, так і онлайн-форматі не поділяючи здобувачів за гендерними ознаками. Здобувачам пропонують різні види рухової та спортивної діяльності, що дає змогу кожному вибрати найбільш прийнятний для себе формат участі. Такий підхід сприяє залученню більшої кількості здобувачів до активного способу життя і створенню середовища, у якому участь у фізкультурно-спортивних заходах не обмежена гендерними стереотипами.

Фізичну культуру і спорт можна розглядати не лише як засоби зміцнення здоров’я та фізичного розвитку студентської молоді, а і як ефективний інструмент формування культури рівності та взаємоповаги. Організація фізкультурно-спортивної діяльності на засадах рівних можливостей, доступності та врахування індивідуальних потреб здобувачів сприяє формуванню сучасного, безпечного та гендерно рівного освітнього середовища. Широкий спектр форматів і видів фізичної активності, які пропонує кафедра фізичного виховання та спорту, створює можливості для

залучення кожного здобувача до рухової активності та формування стійкої мотивації до здорового способу життя.

Отже, фізичне виховання, побудоване на засадах гендерночутливого підходу, є важливим інструментом для розширення професійних горизонтів здобувачів вищої освіти. Воно сприяє руйнуванню застарілих уявлень про гендерну сегрегацію професій, даючи змогу молодим людям розглядати ширший спектр можливостей для самореалізації незалежно від традиційних стереотипів про «жіночі» і «чоловічі» сфери діяльності [1].

1. Кравченко А. В. Формування культури безпеки студентської молоді на заняттях з фізичного виховання як інструмент подолання гендерних стереотипів у виборі професійного шляху. *Соціальна педагогіка: теорія і практика.* 2025. № 2. С. 131–136.

СЕКЦІЯ
ФАКУЛЬТЕТУ ІНФОРМАЦІЙНО-КЕРУЮЧИХ СИСТЕМ ТА ТЕХНОЛОГІЙ

Канд. техн. наук, доцент кафедри автоматики та комп'ютерного телекерування рухом поїздів
І. М. Сіроклин
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ІЗ ЗАЛІЗНИЧНОЇ АВТОМАТИКИ

Сучасна підготовка фахівців із залізничної автоматики традиційно зосереджена на технічних компетентностях. Водночас робота на європейському і міжнародному ринку дедалі частіше потребує від інженера розуміння принципів сталого розвитку, недискримінації та гендерної рівності, що можуть впливати на формування проєктних команд і відповідність умовам замовника.

Для залізничної галузі це особливо актуально. За даними Women in Rail Report 2025, жінки становлять близько 23 % працівників європейського залізничного сектору, а серед новоприйнятих працівників – близько 25 % [1]. Європейська угода соціальних партнерів Women in Rail, укладена CER і ETF, визначає заходи щодо гендерно збалансованого представництва, працевлаштування, кар'єрного розвитку, рівної оплати і умов праці [2]. В угоді також наголошено, що автоматизація і цифровізація залізниць створюють нові професійні можливості, а залучення жінок зі STEM-освітою до інженерних і технічних професій допомагає зменшувати кадровий дефіцит [2].

Гендерний аспект набуває прикладного значення під час участі в міжнародних закупівлях. У рекомендаціях UNOPS для постачальників зазначено, що тендерні вимоги можуть передбачати мінімальну частку

жінок серед працівників чи на керівних посадах або участь жінки в управлінні контрактом [3]. Отже, склад команди може бути одним із параметрів відповідності умовам конкретної закупівлі.

Практичним підтвердженням є досвід участі авторської команди в одній із закупівель UNESCO. Для виконання проєкту було запропоновано десять фахівців, серед яких три жінки (30 %), тоді як умовами закупівлі передбачали не менше 33 %. У цьому випадку 33 % було вимогою конкретної закупівлі, а не універсальною міжнародною квотою. Проте кейс показує, що технічно кваліфікована команда може втратити можливість брати участь у проєкті через неврахування соціальних вимог замовника.

Тому під час підготовки фахівців із залізничної автоматики доцільно інтегрувати відповідні питання в курси з управління проєктами, організації експлуатації і технічного обслуговування, економіки і організації виробництва, підготовки тендерних пропозицій і командної роботи. Майбутній інженер має вміти правильно читати вимоги міжнародного замовника, формувати команду з урахуванням установлених критеріїв і працювати в мультидисциплінарному середовищі. Отже, гендерну компетентність доцільно розглядати не як додаткову гуманітарну складову, а як один з елементів професійної готовності фахівця для роботи на європейському та міжнародному ринку.

1. Women in Rail Report 2025 / Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER), European Transport Workers' Federation (ETF). Brussels, 2025. URL: https://www.cer.be/images/publications/reports/250902_WIR_2025_Final_Report.pdf (дата звернення: 21.09.2026).

2. European Social Partner Agreement on Women in Rail / Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER), European Transport Workers' Federation (ETF). Brussels, 2021. URL: https://www.cer.be/images/publications/agreements-resolutions/211105_CER-ETF_Agreement_Women_in_Rail_Updated_cover.pdf (дата звернення: 21.09.2026).

3. Possibilities Toolbox Booklet. Version 1.0. United Nations Office for Project Services (UNOPS), 2021. URL: https://content.unops.org/service-Line-Documents/Procurement/UP-Toolbox-Booklet_EN.pdf (дата звернення: 21.09.2026).

Д-р техн. наук, професор, завідувач кафедри спеціалізованих комп'ютерних систем ***В. І. Мойсеєнко,***
канд. техн. наук, доцент
Є. П. Павленко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ ПІД ЧАС ВИКЛАДАННЯ ТЕХНІЧНИХ НАУК

Директивою 2006/54/ЄС (про рівні можливості у сфері зайнятості) є наріжним каменем європейського трудового гендерного права. Вона встановлює основні принципи гендерної політики для приймання співробітника на роботу, професійного навчання та просування по службі. STEM передбачає активне залучення жінок до традиційно чоловічих секторів діяльності, таких як наука, інженерія, електроніка тощо [1, 2].

Метою є аналіз стану гендерної політики в закладах вищої освіти і розроблення рекомендацій з імплементації європейських гендерних принципів у кадрову політику навчальних закладів.

Розглянемо, як саме реалізують ці питання в такій сфері, як залізничний транспорт, на виробництві та в закладах вищої освіти. Протягом десятиліть у вказаній сфері склався досить сталий і, як показує практика, ефективний розподіл обов'язків за гендерним принципом. Традиційно жіночими вважають професії керівників середньої ланки в господарстві перевезень. Це чергові по станціях, парках, поїзні диспетчери та ін. Натомість суто чоловічими вважали професії з технічного обслуговування тягового рухомого складу, вагонів, електропостачання, пристроїв сигналізації, централізації та блокування [3].

У навчальних закладах гендерний склад викладачів також традиційно корелювали з відповідною галуззю. Причому викладали фахові предмети в коледжах і професійних училищах зазвичай переважно чоловіки. У системі вищої освіти також мала місце вказана тенденція [4].

На нашу думку, на це були вагомі причини:

- негативне ставлення в першу чергу молодих жінок до професій із важкими умовами праці, брудом на виробництві, складною технікою, що потребує спеціальних знань і практичних навичок; необхідністю відчувати техніку, досконально знати особливості її застосування;
- виконувати роботи з ремонту і відновлення технічних засобів, які потребують практичного досвіду і життєвих навичок їх виконання.

За останні 20 років у закладах вищої освіти всіх рівнів, на жаль, спостерігають негативну тенденцію, пов'язану зі зниженням рівня оплати праці викладачів з одночасною бюрократизацією організаційно-методичної роботи. Це призвело до вимивання чоловіків з освітнього процесу в технічних науках, що мають практичне спрямування. Їхнє місце зайняли викладачі-жінки, які згодні працювати за меншу плату, при цьому вони досить ефективно виконують так звану паперову роботу, причому слід віддати належне: вони роблять це часто набагато краще, ніж їхні колеги-чоловіки [5, 6].

Уже зараз можемо спостерігати наслідки вказаної тенденції: відсутнє оновлення технічної бази навчального процесу, у першу чергу це стосується спеціалізованих стендів, макетів виробничого обладнання тощо. Існуюче обладнання часто не ремонтують і належним чином не обслуговують. Найбільш критичними в цьому плані є заклади професійної освіти, які традиційно мали сильну лабораторну базу для практичного навчання, насамперед це стосується тягового рухомого складу, вагонів, господарства електропостачання, колії та автоматики і зв'язку [7].

З огляду на вищезгадане постає практичне питання, як у вітчизняному освітньому процесі інплементувати згадані принципи європейської гендерної рівності, які принципи потрібно покласти в основу гендерної політики в закладах освіти, чи завжди те, що застосовувано і працювало раніше, є помилковим і потребує кардинальних змін.

Автори вважають, що потрібно рішуче відмовитися від сліпого та бездумного копіювання європейського досвіду, яке випливає із принципу

меншовартості українців. Війна, що триває вже понад чотири роки, показала не тільки мужність і інтелектуальний потенціал нашого суспільства, а й те, що в багатьох питаннях ЄС є чому повчитися в народу України.

Тому головним гендерним наративом із розподілом ролей у навчальному процесі має бути не формальний паритет за принципом Ноєвого ковчега, а максимальна ефективність використання людини на конкретному робочому місті незалежно від її статевої ознаки. На першому місті має бути досягнутий результат роботи, а не те, хто його отримав, - чоловік чи жінка.

Висновки. Із формуванням гендерної політики кадрового забезпечення викладацького складу для технічних наук, що мають практичну направленість доцільно відмовитися від суто формального, механічного підходу, який бездумно копіює європейські гендерні документи. Натомість доцільно застосувати більш гнучкий, системний підхід, який базований на створенні конкурентного середовища з рівним доступом до професії. Це дасть змогу людині більш ефективно використовувати власні можливості з більшою користю для суспільства

1. Хартія основних прав ЄС (Стаття 23).

2. Директива 2006/54/ЄС (про рівні можливості у сфері зайнятості).

3. Аналітичний звіт за результатами дослідження «Стратегія впровадження ґендерної рівності у сфері освіти в дії: гендерні компетенції у педагогічних працівників і працівниць закладів загальної середньої освіти». Київ, 2024. URL: https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/ 1/news/2024/12/18/ prezentatsiya-doslidzh-lsu-18-12-2024.pdf.

4. Брич К. Гендерний вплив закладу освіти на вибір STEM-професій у світлі реалізації гендерної політики в управлінні освітою. *Наукові записки Малої академії наук України.* 2022. № 3 (25). С. 32–37. DOI: https://doi.org/10.51707/2618-0529-2022-25-04.

5. Гендерна компетентність вчительства / ГО «Центр гендерної культури», ЮНІСЕФ. 2024. URL: https://spilnoteka.org/wp-content/uploads/2024/04/genderna-kompetentnist-vchytelstva.pdf.

6. Ґендерна рівність в освіті та через неї: навч. посіб. / за ред. К. Левченко, О. Мурадян. Харків, 2024. 264 с.

7. Максимович Л., Чумало М. Ґендерний аудит для громадських організацій. Львів, 2019. 64 с.

Кандидати техн. наук, доценти
кафедри транспортного зв'язку
Н. А. Корольова, О. А. Єлізаренко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС

Інтеграція принципів гендерної рівності в освітній процес є важливою складовою сучасної системи освіти і передбачає створення сприятливих і рівноправних умов для навчання, професійного становлення, розвитку компетентностей і реалізації освітнього потенціалу кожного здобувача вищої освіти незалежно від статі. Законодавство України визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків і рівні можливості для його реалізації, що передбачає рівноправну участь у різних сферах суспільного життя [1]. Гендерний підхід має бути реалізований як складова загальної організації освітнього середовища та врахований під час формування змісту освітніх компонентів, визначення методів і форм здобуття вищої освіти, організації практичної та дослідницької діяльності, оцінювання результатів навчання, а також професійної взаємодії між викладачами та здобувачами освіти [1, 2].

Важливим аспектом реалізації гендерної рівності є забезпечення однакового доступу всіх здобувачів до освітніх, інформаційних і матеріально-технічних ресурсів. Освітній процес має будуватися на принципах недискримінації, взаємоповаги та рівного ставлення, що передбачає використання коректної професійної термінології та недопущення упередженого ставлення за ознакою статі. Під час підготовки навчальних матеріалів і проведення занять доцільно уникати відтворення стереотипних уявлень про професійні можливості представників різних статей і створювати умови для активної участі всіх здобувачів у практичній, лабораторній, проєктній і науково-дослідній роботі [2, 4].

Гендерна рівність має бути забезпечена також під час організації командної роботи, проведення дискусій, презентацій, дослідницьких і

творчих проєктів. Залучати здобувачів до таких видів діяльності потрібно на основі їхніх професійних інтересів, компетентностей і навчальних досягнень. Водночас оцінювання результатів навчання має бути об'єктивним, прозорим і здійснюваним відповідно до заздалегідь визначених критеріїв, без урахування статі здобувача як чинника, що може впливати на академічний результат. Такий підхід відповідає принципам педагогічної взаємодії та гендерночутливої організації освітнього процесу [3, 4].

Важливою складовою гендерно орієнтованого освітнього процесу є формування у здобувачів освіти розуміння того, що вибір професії, спеціальності, спеціалізації та подальшої освітньої або професійної траєкторії має ґрунтуватися передусім на індивідуальних здібностях, рівні підготовки, набутих компетентностях, професійних інтересах і мотивації. Такий підхід сприяє зменшенню впливу стереотипних уявлень на професійне самовизначення та забезпечує умови для вільного вибору напряму професійної діяльності [2, 3]. У результаті буде сформовано відкрите освітнє та професійне середовище, у якому можливості розвитку визначають професійними якостями і результатами діяльності, а не гендерною належністю.

Отже, гендерну рівність в освітньому процесі потрібно розглядати не як окремий елемент освітньої діяльності, а як наскрізний принцип її організації. Його реалізація сприяє забезпеченню рівних можливостей для здобуття освіти і професійного розвитку, формуванню безпечного та інклюзивного освітнього середовища, розвитку культури взаємоповаги та відповідального професійного спілкування. Інтеграція гендерного підходу створює умови для повноцінної реалізації потенціалу кожного здобувача освіти і відповідає сучасним вимогам щодо якості, доступності, недискримінаційності освітнього процесу [5, 6].

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р № 2866-IV. У чинній редакції.
2. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ : Основи, 2017.
3. Основи теорії гендеру : навч. посіб. Київ : К.І.С., 2004.
4. Кравець В. П. Гендерна педагогіка : навч. посіб. Тернопіль : Джура, 2003.

5. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р.
6. Операційний план заходів на 2025–2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року : затв. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25.03.2025 р. № 260-р.

Канд. техн. наук, доцент кафедри
інформаційних технологій та систем
управління ***О. В. Головко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УНІВЕРСИТЕТУ

Якщо порівнювати з іншими країнами світу, то можна зазначити, що рівність прав жінок і чоловіків була передбачена в нашій Конституції з моменту її ухвалення. До того ж у грудні 2022 року була схвалена Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [1], яка має реалізувати практичне застосування принципу недискримінації в галузі освіти.

Перерахуємо закони, які здійснюють правове регулювання гендерної рівності в освіті. Це Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», про зміст якого говорить його назва [2]. Як можна протидіяти порушенню прав за ознакою статі, визначає Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [3]. І нарешті в Законі України «Про освіту» у статті 6 визначено забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками [4].

Згадана вище Стратегія передбачає розроблення недискримінаційного навчально-методичного забезпечення. Тобто рівні права жінок і чоловіків мають бути враховані у внутрішніх документах закладів освіти, а саме в методичних посібниках, курсах лекції та інше. На думку автора, це є спірним положенням Стратегії, і на сьогодні навчально-методична література в закладах вищої освіти, зокрема Українському державному університеті залізничного транспорту, узгоджена з

відповідними законами [2-4] і тому забезпечує рівність за ознако статі. Перенаправлення коштів і зусиль в додаткову переробку цієї документації під час воєнного стану не є доцільними, оскільки відволікають педагогічний персонал від освітнього процесу і не покращують якість навчання в закладах вищої освіти.

Більш доцільним напрямом є роз'яснення питань рівності жінок і чоловіків працівникам ЗВО. Тут допоможуть відповідні програми підвищення кваліфікації. Це особливо актуально, оскільки для вузів передбачено гендерну складову у стандартах всіх спеціальностей, зокрема і стандартах спеціальності J7 «Залізничний транспорт». Визначення, що собою являє гендерна складова, явно потребує нових знань і подальших досліджень.

1. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text.

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text.

3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text.

4. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text.

СЕКЦІЯ
БУДІВЕЛЬНОГО ФАКУЛЬТЕТУ

Кандидати техн. наук, доценти
кафедри машинобудування та
технічного сервісу
Л. М. Козар, А. В. Євтушенко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

БАЗОВІ ПРИНЦИПИ ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИХ МАТЕРІАЛІВ В УНІВЕРСИТЕТІ

В Українському державному університеті залізничного транспорту впроваджують заходи щодо забезпечення політики гендерної рівності за планом [1], розробленим згідно із засадами ухваленої в Україні Стратегії [2].

Хотілося б звернути увагу на базові принципи дотримання гендерної рівності під час підготовки навчально-методичних матеріалів, які вдалося виділити за результатами аналізу різних джерел.

Принцип використання подвійних форм – у текстах документів, що стосуються організації навчального процесу, зокрема освітніх програм, слід використовувати подвійні форми, наприклад, «завідувачки та завідувачі», «здобувачки та здобувачі», «магістрині та магістри».

Принцип пропорційного представництва – збалансоване використання прикладів досягнень обох гендерів. Наприклад, формулюючи результати навчання чи компетентності, потрібно використовувати конструкції, які охоплюють обидва гендери: «Після завершення курсу здобувач/здобувачка зможе розробляти математичні моделі …» замість «Після завершення курсу здобувач зможе розробляти математичні моделі …»; збалансовано чергувати приклади, використовуючи в одних чоловічий рід, в інших – жіночий.

Принцип оминання стереотипів – використання в освітніх матеріалах різних гендерних моделей поведінки. Гендерні стереотипи часто є прихованими в прикладах та ілюстраціях. Наприклад, в історії науки згадують лише видатних учених-чоловіків, а про внесок жінок не йдеться, коли він є наявним. Також у сфері надання послуг потрібно зазначати клієнтів як чоловічої, так і жіночої статі.

Принцип уникнення дискримінації – відсутність обмеження можливостей або неоднакового ставлення до людей різної статі, гендерної ролі в текстах навчальних матеріалів і документів, що стосуються організації навчального процесу.

Принцип вживання фемінітивів – використання слів жіночого роду для назв освітніх ступенів, посад, звань тощо осіб жіночої статі, наприклад, «бакалавриня», «доцентка», «докторка наук», «завідувачка». Для цього існують суфікси, в українській мові їх понад 13, але потрібно враховувати особливості використання фемінітивів у діловій комунікації [3] і лексичне значення певних суфіксів, усталене в мовленні, зокрема брати до уваги, що певні суфікси можуть надавати зневажливого відтінку сформованим фемінітивам (наприклад «генеральша» – це дружина генерала, але слово «кухарка» має вже зневажливу конотацію).

Попри те, що окрема частина українського суспільства досі ставиться скептично до фемінітивів, вважаючи їх чимось штучним і зайвим, імплементація гендерно окресленої лексики дасть змогу підвищити рівень видимості досягнень усіх учасників та учасниць науково-освітнього процесу і забезпечить формування гендерно рівного освітнього середовища в нашому університеті.

1. План гендерної рівності Українського державного університету залізничного транспорту (УкрДУЗТ) на 2024-2027 роки. URL: https://kart.edu.ua/wp-content/uploads/2020/06/plan-gendernoi-rivnosti.pdf (дата звернення: 30.08.2026).

2. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: схвалено Постановою Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#n13 (дата звернення: 30.08.2026).

3. Жарко С., Дашко Н. Особливості використання фемінітивів у діловій комунікації. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2025. Т. 85. Вип. 1. С. 220–225. DOI: https://doi.org/10.24919/2308-4863/85-1-34.

Кандидати техн. наук, доценти
кафедри будівельних матеріалів,
конструкцій та споруд
О. С. Герасименко, О. В. Романенко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В УНІВЕРСИТЕТІ ТРАНСПОРТНОГО ПРОФІЛЮ

Сучасна система вищої освіти України орієнтована на забезпечення рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу незалежно від статі, гендерної ідентичності, соціального статусу та інших характеристик. Принцип гендерної рівності є важливою складовою демократичного розвитку суспільства, формування безпечного освітнього середовища та забезпечення академічних і професійних можливостей здобувачів освіти.

Особливої актуальності питання гендерної рівності набуває в закладах вищої освіти технічного і транспортного профілю. Традиційно транспортну галузь, зокрема залізничний транспорт, асоціювали з переважанням чоловіків у низці професій. Водночас сучасні технологічні, соціальні та економічні зміни зумовлюють необхідність залучення до галузі фахівців незалежно від статі та подолання стереотипних уявлень про «чоловічі» і «жіночі» професії.

Український державний університет залізничного транспорту як заклад вищої освіти, що здійснює підготовку фахівців для транспортної галузі, має змогу не лише забезпечувати професійну компетентність здобувачів освіти, а і формувати культуру рівності, взаємоповаги, недискримінації та професійної взаємодії.

Специфіка Українського державного університету залізничного транспорту визначена підготовкою фахівців для галузі, у якій історично сформувався певний гендерний дисбаланс за окремими професійними напрямами.

У цьому контексті особливого значення набуває формування у здобувачів розуміння того, що професійні здібності, інженерне мислення, управлінські компетентності, відповідальність і лідерські якості не визначені статтю людини.

Гендерний підхід може бути реалізований на різних рівнях освітнього процесу:

- змісту освітніх компонентів;
- методів навчання;
- освітньої комунікації;
- професійної орієнтації.

Ефективність інтеграції гендерної рівності значною мірою залежить від професійної та педагогічної компетентності викладача.

Гендерно компетентний викладач має розуміти сутність гендерної рівності, розпізнавати прояви дискримінації і стереотипізації, дотримуватися принципів академічної доброчесності й професійної етики.

Важливо, щоб підвищення гендерної компетентності не було обмежено одноразовими заходами, а стало частиною системи професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Висновки. Інтеграція гендерної рівності в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту є складовою формування сучасного університетського середовища та підготовки конкурентоспроможних фахівців для транспортної галузі.

Гендерний підхід доцільно реалізовувати системно — через зміст освітніх програм, методику викладання, професійний розвиток викладачів, науково-дослідну діяльність, студентське самоврядування та механізми забезпечення безпечного освітнього середовища.

Кандидати техн. наук, доценти кафедри будівельної механіки та гідравліки
Л. Б. Кравців, О. В. Опанасенко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Сучасна освітня політика України орієнтована на впровадження принципів демократичності, інклюзивності та рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу. Одним із головних напрямів цього розвитку є інтеграція гендерної рівності, яку розглядають не лише як соціальну вимогу, а і як важливий чинник формування якісного освітнього середовища. Український державний університет залізничного транспорту, маючи багаторічний досвід підготовки фахівців технічних спеціальностей, стикається з необхідністю подолання усталених стереотипів щодо «чоловічих» і «жіночих» професій і створення умов для рівноправної участі здобувачів і здобувачок у навчанні, науковій діяльності та громадському житті.

Інтеграція гендерної рівності в освітній процес університету передбачає кілька взаємопов’язаних завдань. По-перше, це формування гендерночутливих навчальних програм, які враховують різні стилі сприйняття та засвоєння матеріалу. По-друге, це створення інклюзивного середовища, де здобувачі незалежно від статі мають рівні можливості для участі у студентському самоврядуванні, наукових гуртках, культурних і спортивних заходах. По-третє, важливим є проведення просвітницької роботи серед викладачів і здобувачів, спрямованої на подолання дискримінаційних практик і формування культури взаємоповаги [1, 3].

Практичні кроки інтеграції гендерної рівності можуть включати розроблення спеціальних курсів і семінарів, присвячених гендерній

проблематиці, а також впровадження методик викладання, що враховують різноманітність студентської аудиторії. Важливим напрямом є залучення здобувачів до досліджень, які аналізують гендерні аспекти у транспортній галузі, адже саме тут традиційно домінують чоловічі кадри. У такий спосіб університет може стати майданчиком для формування нової культури професійної взаємодії, де гендерну рівність розглядають як стандарт [2, 4].

Очікуваними результатами впровадження гендерного підходу є підвищення рівня обізнаності здобувачів і викладачів щодо гендерних питань, зменшення проявів дискримінації та стереотипів у навчальному процесі, а також підготовка фахівців, здатних працювати в міжнародному середовищі, де гендерна рівність є невід'ємною складовою професійної етики [5, 6]. Університетська практика показує, що навіть невеликі кроки в цьому напрямі – від корекції навчальних матеріалів до організації дискусійних клубів – сприяють формуванню більш відкритого та демократичного освітнього простору.

Отже, інтеграція гендерної рівності в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту є важливим етапом модернізації вищої освіти. Вона забезпечує не лише академічний розвиток студентів, але й формує соціально відповідальних громадян, здатних реалізовувати професійні та особистісні цінності відповідно до європейських стандартів. Подальший розвиток гендерної політики в університеті потребує системної підтримки адміністрації, викладачів і студентської спільноти, адже лише спільними зусиллями можна досягти реальної рівності і створити освітнє середовище, що відповідає викликам сучасності.

1. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Нью-Йорк: ООН, 1979. 24 с.

2. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року: резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25.09.2015 р. № 70/1.

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 05.09.2005 р. № 2866IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

4. Гендерна рівність в освіті: метод. рекомендації / за ред. О. Кісь. Київ: КРОК, 2018. 56 с.
5. Сухомлинська О. В. Гендерні аспекти сучасної освіти. *Освіта і суспільство*. 2019. № 2. С. 15–22.
6. Український державний університет залізничного транспорту. Стратегія розвитку освітнього процесу (2020–2025). Харків: УкрДУЗТ, 2020. 48 с.

Канд. техн. наук, доцент кафедри вишукувань та проєктування шляхів сполучення, геодезії та землеустрою
А. О. Шевченко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ІЗ ГЕОДЕЗІЇ ТА ЗЕМЛЕУСТРОЮ: ВІД ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДО ІНКЛЮЗИВНОГО ПРОСТОРОВОГО ПЛАНУВАННЯ

Сучасна трансформація галузі геодезії та землеустрою в Україні пов’язана з масштабним впровадженням геоінформаційних систем (ГІС), технологій дистанційного зондування Землі (ДЗЗ) і необхідністю повоєнного просторового планування територій. Історично польову геодезію та землевпорядну інженерію сприймали як сфери з високим рівнем гендерної сегрегації через значні фізичні навантаження. Проте цифровізація професії змінила баланс компетенцій, виводячи на перший план інтелектуальний аналіз просторових даних. У контексті євроінтеграції України та виконання Стратегії впровадження гендерної рівності в сфері освіти до 2030 року критично важливим стає інтеграція гендерного компонента в освітній процес підготовки інженерів-землевпорядників і геодезистів.

Методологічні основи та науковий сенс. Науковий сенс інтеграції гендерної рівності в геодезичну освіту полягає в переході від суто технічного сприйняття простору до *соціопросторового підходу*. Просторове планування громад, моніторинг земель і розроблення генеральних планів не можуть бути ефективними без урахування потреб

різних демографічних груп (чоловіків, жінок, маломобільних верств населення). Навчання здобувачів аналізувати просторові дані через призму гендерної інклюзії є новим методологічним вектором для вітчизняної вищої школи.

Практичні кейси інтеграції в навчальний процес:

1. **Гендерночутливий аналіз у курсовому та дипломному проєктуванні.** Під час виконання практичних робіт із дисциплін «Землеустрій» і «Управління територіями» впроваджено обов'язкові модулі з оцінювання соціоекономічного та гендерного впливу проєктних рішень. Здобувачі вчаться формувати просторові ГІС-моделі інфраструктури громад (транспортні коридори, рекреаційні зони, житлові квартали), ураховуючи критерії безпеки, доступності та рівного розподілу просторових ресурсів для всіх верств населення.

2. **Подолання стереотипів під час виробничих і польових практик.** Організація навчальних практик із топографії та геодезії базована на засадах повного паритету. Традиційний розподіл обов'язків у студентських бригадах (де чоловікам частіше діставалася робота з приладами чи важкими віхами, а дівчатам — ведення абрису та камеральна обробка) повністю ліквідовано. Наскрізна ротація функцій усередині бригад дає змогу кожній здобувачці і здобувачу опанувати як високоточні польові вимірювання (робота з тахеометрами, ГНСС-приймачами, 3D-сканерами), так і цифрову обробку результатів.

3. **Впровадження фемінітивів і професійних стандартів.** У межах академічної культури кафедр забезпечено суворе дотримання мовного мейнстримінгу. У методичних вказівках, робочих програмах і під час лекцій застосовують нормативні назви професій відповідно до чинного правопису (*інженерка-землевпорядниця, геодезистка, картографка*), що сприяє формуванню професійної ідентичності здобувачок.

Висновки та практична користь. Практична цінність інтеграції гендерного компонента в підготовку фахівців із геодезії та землеустрою

полягає в підвищенні якості просторових рішень для відбудови України. Випускники університету набувають не лише високих технічних навичок, а і європейських компетентностей у галузі інклюзивного планування. Це дає змогу створювати просторові моделі та землевпорядну документацію, що відповідають стандартам ООН Жінки і критеріям безбар'єрності, мінімізуючи ризики містобудівних та інфраструктурних помилок у майбутньому.

1. Стратегія впровадження гендерної рівності в сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: https://osvita.ua/legislation/other/88032/.
2. Про регулювання містобудівної діяльності: Закон України від 21.06.2026 р. № 3038-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3038-17#Text.
3. Методичні рекомендації з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад: затв. Наказом Міністерства соціальної політики України 07.12.2022 р. № 359. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359739-22#Text.
4. Марценюк Т. О. Гендер для всіх. Виклики стереотипів. Київ : Основи, 2017. 256 с.
5. Gender Responsive Land Relations: A training package for land professionals / UN-Habitat, Global Land Tool Network (GLTN). Nairobi, 2021. 84 p.

Асистент кафедри вишукувань та проєктування шляхів сполучення, геодезії та землеустрою ***Н. І. Сорочук***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНОЧУТЛИВІ МЕТОДИКИ ВИКЛАДАННЯ ФАХОВИХ ДИСЦИПЛІН У ТЕХНІЧНОМУ ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Модернізація вищої технічної освіти в Україні в контексті євроінтеграційних процесів і стандартів Європейського простору вищої освіти потребує не лише оновлення матеріально-технічної бази та змісту спеціальних дисциплін, а і трансформації самої педагогічної взаємодії. Традиційно інженерні, будівельні, транспортні та геодезичні спеціальності тривалий час вважали прерогативою чоловіків. Цей історичний стереотип нерідко транслюють у прихованому навчальному плані: від прикладів у

задачах до гендерно маркованого розподілу функцій під час лабораторних і польових робіт.

Сьогодні, коли потреба в інженерних кадрах для відбудови інфраструктури України є критичною, університети мають забезпечити максимально справедливе, мотивуюче та вільне від упереджень освітнє середовище. Упровадження гендерночутливих методик викладання фахових дисциплін стає дієвим інструментом підвищення якості освіти і забезпечення рівного доступу до фахового зростання для всіх здобувачів.

Мета дослідження полягає у визначенні основних засад, методів і практичних інструментів інтеграції гендерночутливого підходу у викладанні фахових дисциплін у технічному закладі вищої освіти.

Аналіз методик. Гендерна чутливість у технічній освіті не означає спрощення вимог чи штучного зміщення фокуса з фахових компетентностей. Вона передбачає усвідомлення науково-педагогічними працівниками існування гендерних стереотипів і створення таких дидактичних умов, за яких стать здобувача чи здобувачки не обмежує вибір професійної ролі та активність на заняттях.

Гендерночутливі методики — це підходи до навчання, дослідження чи роботи, які враховують відмінності в досвіді, потребах і ролях жінок і чоловіків, щоб уникати дискримінації та стереотипів. На основі аналізу викладацької практики можна виокремити такі основні рівні реалізації гендерночутливих методик:

1. Модернізація навчального контенту і кейс-методу.

Розробляючи лекційні курси, практичні розрахункові завдання і тести, важливо уникати застарілих патріархальних стереотипів, де фахівець-інженер, керманич чи проєктувальник завжди позначені виключно в чоловічому роді, а допоміжні функції — у жіночому. Використання гендерно коректної мови та професійних фемінітивів (інженерка, геодезистка, архітекторка, розробниця) нормалізує присутність жінок у професії.

Включення до історичних та оглядових частин курсів внеску жінок-науковиць і практиків у розвиток технічних наук (наприклад у геодезії, мостобудуванні, матеріалознавстві, автоматизації залізниць) створює стійкі рольові моделі для здобувачок.

2. Організація лабораторних занять і польових практик.

Найбільш вразливими до стереотипізації в технічному ЗВО є саме практичні та лабораторні роботи. Дослідження показують тенденцію до стихійного саморозподілу обов'язків у студентських підгрупах: хлопці частіше беруть на себе «апаратну» частину (налаштування приладів, роботу з важким устаткуванням, фізичні вимірювання), тоді як дівчата ведуть журнали спостережень чи аналітичну обробку даних, оформлюють звіти.

Методичне рішення – це застосування методики ротації ролей. Викладач чітко закріплює почергове виконання операцій: кожен здобувач і здобувачка мають пройти етапи центрування та нівелювання інструментів, безпосереднього виконання вимірювань, керування програмним забезпеченням та ведення технічної документації. Це забезпечує набуття твердих навичок незалежно від статі.

3. Комунікативні та фасилітативні методики.

Гендерночутливий викладач контролює динаміку обговорень у студентській аудиторії. Стереотип «дівчата гірше розбираються в кресленнях чи конструкціях» може призводити до явища «самопринижения» або небажання висловлювати гіпотези через страх насмішок. Метод фасилітованої дискусії, мозкового штурму та анонімного голосування дає змогу залучити менш активних здобувачів і вирівняти комунікативне поле.

4. Адаптація цифрових освітніх платформ і симуляцій.

Використання віртуальних лабораторій, тренажерних комплексів і CAD/GIS-систем усуває будь-які фізичні чи психологічні бар'єри в доступі до складного обладнання. Індивідуальні цифрові траєкторії допомагають

кожному здобувачу освоювати алгоритми проєктування у власному темпі без тиску аудиторних оцінних суджень.

Висновки. Інтеграція гендерночутливих методик у викладання технічних дисциплін є комплексним процесом, що не потребує докорінної зміни навчальних планів, лише свідомої зміни дидактичних акцентів.

Ротація ролей на практичних заняттях, гендерно нейтральне формулювання інженерних кейсів, популяризація фахових здобутків жінок у технічній сфері та системна безбар'єрна комунікація сприяють подоланню внутрішніх бар'єрів у здобувачів вищої освіти. Це дає змогу технічному університету формувати конкурентоспроможних фахівців нового покоління, орієнтованих на взаємну повагу, партнерство та високий фаховий професіоналізм.

1. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р.

2. Gendered Innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and innovation. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. Brussels: Publications Office of the European Union, 2020, 140 p. DOI: 10.2777/53572.

Канд. техн. наук, доцент кафедри вишукувань та проєктування шляхів сполучення, геодезії та землеустрою
А. О. Шевченко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ІНТЕГРАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В КУРСИ ГЕОПРОСТОРОВОГО ПРОФІЛЮ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Сучасний етап реформування вищої технічної освіти в Україні передбачає гармонізацію навчальних програм із європейськими стандартами, де забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків є базовим індикатором якості освітнього середовища. Традиційно транспортну та інженерно-геодезичну галузі сприймали як сегменти з вираженою професійною сегрегацією через історичні стереотипи щодо

специфіки польових і виробничих умов. Проте стрімка цифровізація, впровадження технологій дистанційного зондування Землі, геоінформаційних систем (ГІС) і геопросторового штучного інтелекту (GeoAI) зміщують акцент із суто фізичної праці на аналітичну, інтелектуальну і алгоритмічну діяльність, що створює сприятливе підґрунтя для повноцінної реалізації гендерно чутливого підходу в УкрДУЗТ.

Інтеграція гендерної складової в освітні компоненти спеціальностей напряму «Геодезія та землеустрій» і суміжних технічних освітніх компонентів має бути реалізована через низку науково-методичних заходів:

1. **Гендерний аудит силабусів і навчально-методичних комплексів.** Програми дисциплін потребують верифікації щодо відсутності прихованої дискримінації, усунення стереотипних прикладів розподілу виробничих функцій під час інженерно-геодезичних робіт і впровадження інклюзивної фахової термінології. Навчальні кейси мають демонструвати рівнозначну роль фахівців обох статей у польових, камеральних і керівних процесах.

2. **Впровадження гендерно збалансованого контексту для моделювання задач.** Під час виконання лабораторних, розрахунково-графічних і курсових робіт здобувачам пропонують практичні завдання з аналізу просторових даних, які враховують соціально-демографічні фактори. Зокрема, моделювання пішохідної доступності транспортних вузлів, освітленості міських територій і безпекових коридорів на основі ГІС дає змогу оцінити інфраструктурні потреби різних гендерних груп, підвищуючи соціальну відповідальність майбутніх інженерів.

3. **Нейтралізація психологічних бар'єрів у менторській і кураторській роботі.** Організація командної взаємодії здобувачів першого курсу має бути ґрунтованою на принципі рівноправного розподілу лідерських ролей у студентському самоврядуванні (старостат, заступники,

керівники проєктних груп). Створення безпечного комунікаційного простору в середовищі дистанційного навчання (платформа Moodle, корпоративні сервіси) сприяє активному залученню здобувачів без урахування статі чи попереднього технічного бекграунду.

4. **Висвітлення досягнень жінок-науковиць та інженерів.** Методичне наповнення дисциплін має включати історичні та сучасні приклади провідних дослідниць у галузі фотограмметрії, картографії, геодезії та комп'ютерного моделювання, що сприяє подоланню явища «скляної стелі» і формує позитивну професійну ідентичність у здобувачок технічного профілю.

Впровадження зазначених практик в освітній процес УкрДУЗТ не потребує докорінної перебудови навчальних планів, а базовано на системній корекції дидактичних прийомів, формуванні інклюзивної культури спілкування та розвитку критичного мислення здобувачів. Це дає змогу виховувати висококваліфікованих, конкурентоспроможних інженерів, готових працювати в сучасному безбар'єрному просторі післявоєнної відбудови України.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 (дата звернення: 10.09.2026).
2. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80 (дата звернення: 10.09.2026).
3. Марущенко О., Мусіякевич О. Гендерні підходи в освітньому процесі вищої школи: методичні орієнтири. *Вища освіта України*. 2023. № 2. С. 45–52.
4. Офіцинська Н., Ковальська О. STEM-освіта та гендерна рівність: подолання бар'єрів у технічних університетах. *Інноваційна педагогіка*. 2024. Вип. 68. Т. 1. С. 112–117.

Кандидати техн. наук, доценти
кафедри залізничної колії і
транспортних споруд
Н. В. Бугаєць, Д. А. Фаст,
старший викладач, доктор філософії
Н. О. Муригіна
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНІСТІ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ТА ФОРМУВАННІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

За останні десятиріччя питанню гендерної рівності приділяють значну увагу, оскільки велика кількість молоді, яка навчається у закладах вищої освіти, включає молодих людей чоловічої та жіночої статі. Це досить суттєвий крок у правовому аспекті, оскільки досить велика кількість жінок мають змогу отримувати якісну освіту на рівні з чоловіками, навчатися в аспірантурі і докторантурі, а в подальшому отримувати керівні посади і рівень заробітної плати, який не відрізняється залежно від статі.

Заклади вищої освіти мають сприяти цьому вирівнюванню, тому що в них із самого початку вступу здобувачів до навчального закладу однаково ставляться до здобувачів незалежно від їхньої статі, оцінюють здобувачів за правильність і чіткість відповіді, здобувачі можуть продемонструвати свої знання та здібності незалежно від того, є здобувач чоловіком чи жінкою. При цьому необхідно враховувати питання гендерної рівності під час складання плану та завдань для освітнього компонента, щоб здобувачі незалежно від статі мали змогу проявляти ініціативу у вирішенні тих чи інших практичних чи теоретичних питань, що, у свою чергу, формує в колективі повагу та однакове ставлення до всіх учасників дискусії.

Важливим аспектом інтеграції гендерної рівності в освітній процес є підбір навчального матеріалу та практичних завдань. Під час викладання освітнього компонента доцільно використовувати приклади професійної

діяльності як чоловіків, так і жінок, демонструючи, що професійні здібності, рівень знань і можливість досягнення успіху не мають бути обмежені гендерними стереотипами.

Навіть викладаючи фахові та спеціальні технічні освітні компоненти, викладач має змогу безпосередньо під час занять пропонувати здобувачам однакові за складністю теоретичні та практичні завдання, аналізувати ситуації різного рівня складності, які можуть виникати безпосередньо в роботі на колії. При цьому важливо давати змогу здобувачам незалежно від статі демонструвати власні способи вирішення відповідних проблемних ситуацій, спираючись на раніше набуті знання та практичні навички.

Отже, викладачі мають вагоме значення для забезпечення рівних освітніх можливостей для всіх учасників навчального процесу, оскільки саме вони повинні формувати сприятливі педагогічні умови, за яких кожен здобувач вищої освіти матиме змогу повною мірою проявити свої здібності та реалізувати власний потенціал у процесі навчання. Застосування індивідуальних і групових форм організації роботи, проблемно-пошукових завдань, практико-орієнтованих ситуацій і дискусійних методів навчання допомагає об’єктивно визначити рівень підготовленості здобувачів, оцінити їхні професійні здібності, сформовані компетентності та спроможність самостійно ухвалювати обґрунтовані рішення. Водночас оцінювати результати навчальної діяльності потрібно на основі єдиних і прозорих критеріїв, з урахуванням рівня засвоєних знань, сформованих умінь і набутих практичних навичок, без урахування статевої належності здобувача освіти.

Отже, забезпечення принципів гендерної рівності в освітньому середовищі - це одна з важливих передумов формування належного рівня професійних компетентностей майбутніх фахівців залізничного транспорту. Надання однакових можливостей для професійного та особистісного розвитку всім здобувачам вищої освіти незалежно від їхньої

статі сприяє формуванню самостійності, відповідальності, критичного та аналітичного мислення, а також здатності ухвалювати виважені та обґрунтовані рішення під час вирішення виробничих завдань. Отже, послідовне дотримання принципів гендерної рівності у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців залізничної галузі сприятиме формуванню такого професійного середовища, у якому основними критеріями оцінювання та професійного розвитку будуть рівень знань, практична підготовленість, сформовані компетентності та індивідуальні професійні якості, а не стать працівника.

СЕКЦІЯ
ЕКОНОМІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ

Д-р екон. наук, професор, завідувач
кафедри економіки та управління
виробничим і комерційним бізнесом
В. Л. Дикань,
канд. екон. наук, доцент
М. В. Кондратюк
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Сучасна трансформація системи вищої освіти України передбачає не лише оновлення змісту освітніх програм і впровадження цифрових технологій, а і формування освітнього середовища, заснованого на принципах рівності, недискримінації та поваги до людської гідності. У цьому контексті гендерну рівність доцільно розглядати не тільки як правову вимогу, а і як важливу складову ефективного управління людським капіталом закладу вищої освіти.

Для університетського середовища проблема гендерної рівності має комплексний характер і охоплює рівний доступ до освіти, професійного розвитку, участі в науковій діяльності, академічній мобільності, управлінні та ухваленні рішень. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає рівні умови реалізації прав жінок і чоловіків, у тому числі у сфері освіти. Водночас Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року орієнтує систему освіти на принципи рівності, недискримінації, інклюзивності та забезпечення рівних можливостей [1, 2].

Питання гендерної рівності безпосередньо пов’язане з формуванням і розвитком людського капіталу. У попередніх дослідженнях автора увага була приділена проблемам кадрового забезпечення розвитку залізничного

транспорту, формуванню компетентностей працівників, професійному навчанню та мотивації персоналу. Ефективність функціонування команди значною мірою залежить від створення належних умов професійного розвитку та справедливого використання людського потенціалу [3]. Отже, принцип рівності можливостей має бути закладений не лише у трудові відносини, а і на етапі підготовки майбутнього фахівця.

Особливої актуальності це набуває для роботи з молоддю, дослідження трудової поведінки якої засвідчило, що для сучасного покоління здобувачів освіти характерні зміна ціннісних орієнтацій, висока потреба у професійному розвитку, самореалізації та справедливому ставленні з боку роботодавця [4]. Відповідно, освітній процес має формувати не тільки професійні компетентності, а і культуру взаємоповаги, партнерства та рівних можливостей.

Для Українського державного університету залізничного транспорту інтеграція гендерної рівності в освітній процес може здійснюватися за такими основними напрямами: забезпечення рівного доступу здобувачів освіти до освітніх і наукових можливостей; недопущення гендерних стереотипів під час професійної орієнтації та вибору спеціальності; використання гендерночутливого підходу щодо освітніх компонентів; забезпечення рівних можливостей для участі здобувачів і працівників у наукових, міжнародних і професійних проєктах; формування прозорих критеріїв оцінювання результатів навчання та професійної діяльності; розвиток культури академічної доброчесності, взаємоповаги та недискримінації.

Особливе значення має підготовка фахівців економічного профілю. Майбутні менеджери та економісти в подальшій професійній діяльності братимуть участь у формуванні кадрової політики підприємств, організації праці, мотивації персоналу та ухваленні управлінських рішень. Тому розуміння принципів гендерної рівності має бути складовою їхньої управлінської компетентності. Це сприятиме формуванню сучасної

управлінської культури, орієнтованої на ефективне використання потенціалу кожного працівника незалежно від статі.

Отже, інтеграцію гендерної рівності в освітній процес УкрДУЗТ потрібно розглядати як складову системного управління людським капіталом університету. Реалізація принципу рівних можливостей створює передумови для більш повного використання інтелектуального, професійного і творчого потенціалу здобувачів освіти і науково-педагогічних працівників. Для університету транспортного профілю це має додаткове значення, оскільки сприяє формуванню сучасного фахівця, здатного працювати в умовах трансформації ринку праці, цифровізації та європейської інтеграції.

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

2. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text.

3. Корінь М. В., Кондратюк М. В., Фарафонова О. В. Формування системи кадрового забезпечення розвитку інфраструктури залізничного транспорту в транскордонних регіонах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2019. № 66. С. 29–37.

4. Лисьонкова Н. М., Уткіна Ю. М., Кондратюк М. В. Особливості управління трудовою поведінкою молоді. *Людина, суспільство, комунікативні технології*: матеріали X Міжнар. науково-практ. конференції (27–28 жовтня 2022 р.). Харків: Мачулін, 2022. С. 159-161.

Доктори екон. наук, професори
кафедри економіки та управління
виробничим і комерційним бізнесом
Н. Є. Каличева, В. В. Компанієць
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

РОЛЬ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ У ВИЩІЙ ШКОЛІ: ПСИХОЛОГО-МЕТОДИЧНИЙ ВИМІР

Сучасна вища освіта розвивається в умовах системних трансформацій, пов’язаних із цифровізацією, поширенням штучного інтелекту, зміною характеру професійної діяльності, зростанням значення

соціально-емоційних компетентностей і необхідністю адаптації до кризових ситуацій. Для України додатковим чинником є тривалий вплив війни на психологічний стан учасників освітнього процесу. За таких умов актуалізується питання ролі психологічних особливостей жінок і чоловіків у забезпеченні результативності освітньої взаємодії.

Водночас науково некоректно розглядати чоловіків і жінок як дві психологічно відокремлені групи. J. S. Hyde, узагальнивши результати 46 метааналізів, сформулювала гіпотезу гендерної подібності, відповідно до якої чоловіки та жінки є подібними за більшістю психологічних характеристик, тоді як виявлені відмінності залежать від конкретної характеристики, віку та соціального контексту [1]. Значна частина узагальнених ефектів має нульовий або невеликий розмір, що підтверджує необхідність обережного використання гендерних узагальнень в освіті.

У когнітивній сфері статеві відмінності не визначають загальної інтелектуальної здатності людини. Дослідження академічних досягнень свідчать про значну подібність чоловіків і жінок у математичних здібностях, а в окремих видах вербальної діяльності можна спостерігати перевагу жінок [2, 3]. Це має безпосереднє педагогічне значення: організація освітнього процесу не має бути ґрунтована на припущенні, що певні дисципліни чи типи інтелектуальної діяльності є «чоловічими» або «жіночими». Натомість доцільно поєднати аналітичні, вербальні, просторові, творчі, проєктні та колаборативні методи навчання.

Емоційна складова є другим важливим виміром. Емоційний стан здобувача впливає на мотивацію, залученість, концентрацію уваги та академічні результати. Метааналіз F. Somaa і співавторів засвідчив позитивний статистично значущий зв’язок між емоційним інтелектом і академічною успішністю [4]. Водночас сучасні дослідження не дають підстав для спрощеного твердження, що жінки «емоційно розвиненіші» за чоловіків. Великий метааналітичний огляд 2024 р. засвідчив наявність гендерних ефектів в емоційному інтелекті, однак їхня величина та

спрямованість залежать від конкретної емоційної здатності, способу вимірювання та соціального контексту [5].

Для освітнього процесу це означає, що *потенційно сильнішою стороною жіночого психологічного профілю* в окремих контекстах може бути більша чутливість до емоційних сигналів і міжособистісних потреб, тоді як *чоловічий психологічний профіль* може демонструвати переваги в інших формах саморегуляції, автономності та поведінкової орієнтації на завдання. Проте ці характеристики не є виключно жіночими чи чоловічими, їх не можна використовувати для індивідуального прогнозування здібностей здобувача.

Поведінкова складова проявляється у способах комунікації, командній взаємодії, лідерстві, реагуванні на конкуренцію та конфліктні ситуації. У цьому контексті гендерне різноманіття академічної спільноти може створювати додатковий ресурс для освітньої взаємодії. Орієнтація на результат, автономність, конкурентність і ухвалення рішень можуть посилювати проєктну і дослідницьку діяльність; натомість емпатійність, комунікативність, соціальна підтримка та увага до міжособистісних відносин можуть підвищувати якість групової роботи і психологічну безпеку освітнього середовища.

Отже, *потенційною перевагою чоловічих психологічних тенденцій* у певних освітніх ситуаціях може бути більша орієнтація на завдання, автономність, досягнення та конкурентну взаємодію, а *потенційною перевагою жіночих тенденцій* — більша орієнтація на соціальну взаємодію, емоційне розуміння та підтримку. Водночас науково обґрунтованою є позиція, відповідно до якої *ці характеристики потрібно розглядати як взаємодоповнювальні ресурси, а не взаємовиключні властивості статі.*

Особливої актуальності такий підхід набуває в умовах системних трансформацій сучасного світу. Цифровізація та розвиток штучного інтелекту поступово змінюють структуру професійних компетентностей,

підвищуючи значення критичного мислення, креативності, комунікації, емоційного інтелекту і здатності працювати в різноманітних командах. UNESCO наголошує, що гендерна рівність у сучасній освіті має охоплювати не лише доступ до освіти, а і зміст, педагогічні практики, освітнє середовище та результати навчання [6].

Для української вищої школи особливого значення набуває також формування *психологічної стійкості студентської молоді в умовах війни.* Новітні українські дослідження розглядають гендерні аспекти резильєнтності студентської молоді, копінг-стратегій, адаптації та соціальної підтримки, що свідчить про необхідність урахування психологічного різноманіття здобувачів під час організації освітнього процесу [7].

Щодо *особливостей методик викладання*, то сучасні дослідження не дають підстав стверджувати про існування універсально «чоловічої» або «жіночої» методики викладання. Водночас емпіричні дослідження виявляють певні відмінності у використанні окремих форм організації навчання, характері комунікації та сприйнятті викладачів здобувачами.

Так, дослідження понад 9000 викладачів показало, що гендерні відмінності у використанні лекційних і активних форм навчання існують, однак їхня вираженість залежить від дисциплінарної галузі, рівня курсу та досвіду викладання конкретної дисципліни [8]. Спостереження за семінарською взаємодією також виявили відмінності у стилях комунікації: структурований стиль викладача-жінки забезпечував більш рівномірний розподіл можливостей для участі здобувачів, тоді як більш конфронтаційний стиль викладача-чоловіка стимулював ініціювання тем і критичне обговорення [9]. Naumann, Petras і Carrillo-Marroquín встановили, що викладачки частіше використовують трудомісткі форми оцінювання, зокрема завдання з ручною перевіркою, рідше застосовують швидко оцінювані або автоматизовані завдання та частіше надають здобувачам розгорнутий письмовий зворотний зв’язок [10]. Водночас ці результати не

мають підстав трактувати зазначені характеристики як універсальні ознаки чоловічого або жіночого викладання, оскільки істотну роль відіграють індивідуальний стиль викладача та контекст навчання, відмінності в окремих педагогічних практиках [8-10].

Висновок. Отже, роль жінок і чоловіків у сучасній вищій школі доцільно визначати не через ієрархічне порівняння психологічних властивостей, а через поєднання різних когнітивних, емоційних і поведінкових ресурсів. Найбільш продуктивною є модель освітньої взаємодії, у якій аналітичність поєднана з емпатією, орієнтація на результат — із соціальною підтримкою, автономність — із командною взаємодією, а лідерство — із психологічною чутливістю. Такий підхід відповідає сучасній парадигмі гендерної рівності, створює передумови для формування адаптивного, психологічно безпечного та інноваційного освітнього середовища.

Щодо методик викладання, то результати досліджень свідчать, що викладачі-чоловіки та викладачки можуть відрізнятися за окремими педагогічними практиками, зокрема способами організації навчання, характером аудиторної взаємодії та наданням зворотного зв’язку. Водночас ці відмінності не є універсальними і залежать від дисципліни, освітнього контексту, індивідуального стилю викладача. Тому доцільно не протиставляти «чоловічу» і «жіночу» методики, а використовувати різні форми навчання та комунікації відповідно до потреб здобувачів і цілей освітнього процесу.

1. Hyde J. S. The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*. 2005. Vol. 60, No. 6. P. 581–592. DOI: 10.1037/0003-066X.60.6.581.

2. Lindberg S. M., Hyde J. S., Petersen J. L., Linn M. C. New trends in gender and mathematics performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 2010. Vol. 136, No. 6. P. 1123–1135. DOI: 10.1037/a0021276.

3. Reilly D., Neumann D. L., Andrews G. Gender differences in academic achievement: Is writing an exception to the gender similarities hypothesis? *The Journal of Genetic Psychology*. 2015. Vol. 176, No. 4. P. 211–234. DOI: 10.1080/00221325.2015.1036833.

4. Somaa F., Asghar A., Hamid P. F. Academic performance and emotional intelligence with age and gender as moderators: A meta-analysis. *Developmental Neuropsychology*. 2021. Vol. 46, No. 8. P. 537–554. DOI: 10.1080/87565641.2021.1999455.

5. Hampel V., Hausfeld M., Menges J. I. Is dealing with emotions a women's skill? A meta-analysis of gender and emotional intelligence. *Academy of Management Proceedings*. 2024. DOI: 10.5465/AMPROC.2024.221BP.
6. UNESCO. *Gender equality and education*. URL: https://www.unesco.org/en/gender-equality/education (date of access: 09.09.2026).
7. Вітюк Н. Р., Стецій В. В. Гендерні особливості резильєнтності студентської молоді в умовах війни. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2026. № 2. DOI: 10.32782/psy-visnyk/2026.2.6.
8. Nelson Laird T. F., Ribera A. K., Niskodé-Dossett A. Gender Gaps in Collegiate Teaching Style: Variations by Course Characteristics. *Research in Higher Education*. 2011. Vol. 52, No. 3. P. 261–277. DOI: 10.1007/s11162-010-9193-0.
9. Hutchinson L. M., Beadle M. E. Professors' communication styles: How they influence male and female seminar participants. *Teaching and Teacher Education*. 1992. Vol. 8, No. 4. P. 405–418. DOI: 10.1016/0742-051X(92)90065-B.
10. Naumann L. P., Petras R. C., Carrillo-Marroquín R. A. Faculty gender differences in feedback practices. *College Teaching*. 2025. Vol. 73, No. 3. P. 169–176. DOI: https://doi.org/10.1080/87567555.2023.2250892.

Канд. екон. наук, доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом ***І. Л. Назаренко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Для сучасного етапу розвитку системи вищої освіти в Україні характерна глибока трансформація академічного середовища відповідно до європейських стандартів і принципів сталого розвитку. Інтеграція України до Європейського Союзу та реалізація ініціатив у межах рамкових програм, наприклад проєктів Європейського Союзу Erasmus+, потребують не тільки оновлення змісту освітніх програм, а і повного перегляду інституційної культури. Одним із головних критеріїв демократизації вищої школи є забезпечення гендерної рівності і створення інклюзивного, недискримінаційного середовища [1].

Технічні і транспортні заклади вищої освіти в Україні зазвичай формувалися під впливом індустріальної парадигми минулого століття. Для неї була характерна помітна гендерна нерівність. Професії, які

пов’язані з інфраструктурою залізничного транспорту, логістикою, механікою і управлінням рухом, довгий час у суспільстві сприймали як «чоловічі». Український державний університет залізничного транспорту (УкрДУЗТ) як провідний галузевий ЗВО країни активно працює над подоланням цих стереотипів. Він змінює внутрішні політики та впроваджує європейські стандарти [2].

Гендерна рівність у вищій школі не обмежена лише кількісним співвідношенням здобувачів і викладачів різної статі. Вона є складним багатовимірним явищем і охоплює рівність прав, обов'язків, можливостей для професійного зростання, а також відсутність будь-яких форм дискримінації, психологічного тиску чи прихованих бар'єрів, які ще називають «скляною стелею» [3].

У технічних університетах проблема гендерного дисбалансу має історичне коріння, що підживлювана соціальними стереотипами про професійну придатність. Дослідження у сфері економіки та управління вищою школою показують, що гендерні стереотипи з’являються на ранніх етапах соціалізації. Вони закріплюються в загальноосвітній школі, де природничо-математичні дисципліни традиційно пов’язують із юнаками, а гуманітарні з дівчатами [4]. Через це вступ до транспортних університетів має певну диспропорцію: технічні спеціальності вибирають переважно хлопці, а дівчата частіше вступають на економічні, управлінські чи фінансові напрями підготовки.

Концепція STEAM-освіти (Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics), яка активно впроваджувана в європейському освітньому просторі, покликана гармонізувати цей простір. Додавання управлінського компонента до технічних інженерних дисциплін допомагає створити більш гнучке, привабливе та рівноправне середовище для всіх здобувачів незалежно від статі [5]. Для УкрДУЗТ це означає перехід до формування широких інженерно-управлінських компетенцій, де гендерний паритет розглядають як фактор інноваційного розвитку.

В УкрДУЗТ процес забезпечення гендерної рівності стимульований участю в міжнародних освітніх і наукових ініціативах. Зокрема, проєкти за програмою Erasmus+ сприяють впровадженню прозорих інституційних правил, спрямованих на подолання будь-яких проявів дискримінації, забезпечення збалансованого представництва в органах студентського самоврядування, вченою радою та проєктних командах.

Для подальшого забезпечення гендерної рівності в Українському державному університеті залізничного транспорту, на нашу думку, доцільно реалізувати комплекс стратегічних заходів:

- розроблення та затвердження Інституційного плану гендерної рівності: створення офіційного стратегічного документа, що визначатиме цільові показники, терміни та відповідальних осіб за моніторинг гендерного балансу в освітній, науковій та управлінській діяльності університету, а також додавання пункту про забезпечення гендарної рівності до Стратегічного плану розвитку УкрДУЗТ на 2026 – 2030 роки [2];
- модернізація освітніх програм і силабусів: проведення гендерного аудиту навчальних дисциплін, виключення застарілих формулювань, популяризація досягнень видатних жінок-інженерок, економісток і науковиць у галузі транспорту;
- підтримка студентських ініціатив і менторство: запровадження програм менторства, організація профорієнтаційних і наукових заходів, що сприяють професійній самореалізації молоді в інженерній сфері;
- удосконалення академічної мобільності та грантової підтримки: розширення можливостей для участі викладачів і здобувачів у національних і міжнародних наукових проєктах на засадах рівного доступу;
- посилення міжнародної співпраці: активне залучення здобувачів і викладачів до міжнародних проєктів (зокрема Erasmus+ «STEAM-ALLIANCE»), що дає змогу переймати найкращий європейський досвід у сфері рівності можливостей та індивідуального розвитку.

Отже, забезпечення гендерної рівності в освітньому процесі Українського державного університету залізничного транспорту є невіддільною складовою його євроінтеграційного розвитку, модернізації та підвищення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг. Подолання застарілих стереотипів, створення прозорих і справедливих умов праці та навчання допоможуть закладу сформувати нову якість академічної культури. Впровадження принципів гендерної чутливості у викладання інженерних і економічних дисциплін допомагає виховувати високопрофесійних, толерантних і здатних до конкуренції фахівців, які зможуть забезпечити інноваційний прорив транспортної галузі України під час воєнного стану та під час післявоєнної відбудови.

1. Про вищу освіту: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004. Зі змінами та доп. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text.
2. Стратегічний план розвитку Українського державного університету залізничного транспорту до 2030 року. Харків : УкрДУЗТ, 2025. 28 с. URL: https://kart.edu.ua/pro-universitet/public-info/strategichni-plani.
3. Бондарчук О. І. Психологія гендерних відносин у вищій школі : монографія. Київ : Видавничий дім «Слово», 2019. 284 с.
4. Гриценко О. В. Гендерні стереотипи в сучасній українській освіті: причини та наслідки. *Освіта і управління*. 2008. Т. 11, № 2/3. С. 112–119.
5. STEM and STEAM education, and disciplinary integration: a guide to informed policy action: European Commission, 2025. URL: https://ease-educators.com/steam-as-strategy-within-europes-vision-for-future-ready-education/.

Д-р філософії, доцент кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом ***Г. Є. Островерх***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА ЧУТЛИВІСТЬ НАВЧАЛЬНОГО КОНТЕНТУ ЯК СКЛАДОВА СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Інтеграція принципів гендерної рівності в освітній процес не завершується затвердженням університетської політики або декларуванням рівного доступу до навчання. Для викладача її практичним виміром є повсякденний навчальний матеріал. Стратегія впровадження

гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року безпосередньо передбачає антидискримінаційну експертизу навчальної та методичної літератури в закладах вищої освіти [1]. В оновленій Державній стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків серед проблем названо збереження гендерних стереотипів і дискримінаційного змісту навчального контенту [2]. Отже, питання полягає не лише у формальному визнанні рівності, а і в тому, які професійні та соціальні моделі щоденно потрапляють до аудиторії.

Навчальний контент виконує подвійну функцію. Він передає поняття, методи розрахунку і способи ухвалення рішень, але водночас показує, хто керує підприємством, володіє бізнесом, розпоряджається ресурсами або виконує допоміжну роботу. Якщо в управлінських кейсах директорами і власниками систематично є чоловіки, тоді як жінкам відведено кадрові, бухгалтерські чи секретарські функції, матеріал відтворює стереотип навіть без безпосередньо дискримінаційних висловлювань. Окремий приклад може бути випадковим; повторювану схему поступово сприймають як звичний розподіл професійних можливостей.

У межах цього дослідження гендерну чутливість навчального контенту пропонуємо розуміти як характеристику його змістових, мовних, рольових і візуальних компонентів, що передбачає подання професійних і соціальних ролей без необґрунтованого відтворення гендерних стереотипів і дискримінаційних моделей. Це не вимога механічно забезпечувати співвідношення 50/50 у кожній задачі, презентації чи ситуації. Якщо стать є предметом аналізу, наприклад у дослідженні гендерного розриву в оплаті праці, її потрібно відображати точно і спиратися на релевантні дані. Якщо вона не впливає на економічну логіку прикладу, автоматично закріплювати посаду або тип діяльності за жінкою чи чоловіком методично невиправдано.

Для практичного аналізу запропоновано виокремити чотири взаємопов'язані рівні. Змістовий рівень охоплює добір фактів, статистики,

задач, ситуацій і професійних кейсів: чи показують вони різні траєкторії зайнятості, підприємництва та кар'єрного розвитку. Мовний рівень стосується коректності професійних назв, рівнозначної мовної видимості та відсутності формулювань, у яких стереотипна роль подана як природна. На рольовому рівні перевіряють, кому належить право рішення, керівна позиція, власність і відповідальність, а кому - лише виконавська або допоміжна функція. Візуальний рівень передбачає перегляд ілюстрацій, презентацій, інфографіки, цифрових матеріалів. Оцінювати ці рівні окремо недостатньо: текст про підприємицю втрачає частину методичного ефекту, якщо на всіх супровідних зображеннях керівником залишається чоловік.

В економічних та управлінських дисциплінах такий аналіз легко включити до звичайного оновлення навчально-методичних матеріалів. У задачах з економіки підприємства і аналізу трудових ресурсів потрібно перевіряти не тільки числові умови, а і розподіл посад між персонажами. У кейсах із менеджменту можна варіювати ролі директорки, керівника виробництва, власниці бізнесу, фінансового аналітика чи HR-менеджера без зміни професійної складності завдання. У маркетингових ситуаціях не слід автоматично пов'язувати жінок лише з побутовими покупками, а чоловіків - з інвестиціями, технікою або стратегічними рішеннями. Практичний результат дає не разова заміна імен, а перегляд усього банку кейсів: хто діє, хто має ресурси, чиї аргументи визнають професійними та які кар'єрні сценарії лишаються невидимими.

Поширення генеративного штучного інтелекту, автоматизованих сервісів презентацій і генераторів зображень додає до цієї роботи нову ділянку контролю. Дослідження UNESCO та Міжнародного дослідницького центру зі штучного інтелекту зафіксувало гендерні упередження в контенті, створеному великими мовними моделями [3]. Тому автоматично сформовані приклади, персонажі, професійні ролі та ілюстрації не можна переносити до курсу без викладацької перевірки. Навіть докладний запит до системи не замінює оцінювання результату:

відповідальність за те, яку модель професійного світу отримує здобувач освіти, залишається за автором навчального матеріалу.

Гендерну чутливість доцільно включити до критеріїв методичної якості разом із науковою точністю, логічністю, доступністю і професійною релевантністю контенту. Для цього не обов'язково створювати окремий тематичний блок у кожній дисципліні. Достатньо перевірити зміст, мову, ролі і візуальні образи як постійну складову підготовки та оновлення матеріалів. Такий підхід не підміняє результати навчання гендерною проблематикою, а усуває з них випадкові стереотипні обмеження. Саме на рівні звичайного кейсу, задачі або слайда принцип рівності переходить із декларації в щоденну освітню практику.

1. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80 (дата звернення: 03.09.2026).

2. Деякі питання реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.05.2025 р. № 439-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/439-2025-%D1%80 (дата звернення: 03.09.2026).

3. UNESCO; International Research Centre on Artificial Intelligence. Challenging systematic prejudices: an investigation into bias against women and girls in large language models. Paris: UNESCO, 2024. 20 p. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388971 (дата звернення: 03.09.2026).

Канд. екон. наук, доцент
А. О. Дергоусова,
д-р. екон. наук, професор, завідувач кафедри маркетингу, комерційної діяльності та економічної теорії
О. І. Зоріна
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНОЧУТЛИВИЙ ПІДХІД У ВИКЛАДАННІ: МОЖЛИВОСТІ ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Гендерна рівність у вищій освіті – це не лише політика університетів, а і те, як безпосередньо організовано навчання. Такий підхід створює рівні

можливості для здобувачів вищої освіти, усуває гендерні стереотипи та враховує гендерні аспекти в тих випадках, коли вони дійсно пов’язані зі змістом освітнього компонента.

Наскільки такий підхід реально використаний у викладанні, показують результати закордонних досліджень. G. Merma-Molina, M. Urrea-Solano і M. J. Hernández-Amorós дослідили практики 310 викладачів Університету Аліканте. Близько половини опитаних використовували окремі практики інтеграції гендерної рівності, однак їх системне застосування було значно менш поширеним. Основними перешкодами стали недостатня обізнаність, дефіцит часу та відсутність відповідної підготовки викладачів [1]. Схожі результати отримала C. Miralles-Cardona, дослідивши досвід 161 здобувача педагогічної освіти. Гендерна проблематика була представлена в освітніх компонентах лише частково, а традиційні методи навчання використовували частіше, ніж інтерактивні гендерночутливі практики [2].

Ще одне дослідження 2025 р. було присвячене аналізу 346 навчальних програм бакалаврського та магістерського рівнів у галузі соціальних наук. L. Stundžė, A. Novelskaitė і R. Adomaitienė встановили, що в більшості проаналізованих програм гендерна складова не була системно представлена. Авторки зазначають, що самих університетських планів гендерної рівності недостатньо без методичних рекомендацій, підготовки викладачів і підтримки з боку ЗВО [3].

На практиці гендерночутливий підхід можна реалізувати у трьох напрямах: змістовому, методичному та комунікаційному. Змістовий стосується включення гендерного аспекту до кейсів і завдань, де це дійсно доречно; методичний – рівних можливостей участі здобувачів у навчальній роботі; комунікаційний – уникнення дискримінаційних висловлювань і гендерних стереотипів.

Для маркетингових освітніх компонентів такий підхід можна поєднати з професійними завданнями. Наприклад, здобувачі можуть

оцінити, чи обґрунтовано використовувати стать як ознаку сегментування, чи поділ на «жіночі» і «чоловічі» товари ґрунтований на стереотипах. Особливо актуально це для маркетингових комунікацій. V. Yakın і S. Çelik (2025) у дослідженні за участю 272 здобувачів встановили, що гендерно нерівна репрезентація в рекламі погіршувала ставлення до неї та наміри здійснити покупку, а також посилювала негативну комунікацію «з уст в уста» [4]. Гендерні стереотипи в рекламі є не лише питанням рівності, а і конкретною маркетинговою проблемою.

Отже, гендерночутливий підхід передбачає не формальне включення гендерної тематики до освітніх компонентів, а її врахування там, де вона має предметне значення, із забезпеченням рівного ставлення, недискримінаційної комунікації та рівних можливостей участі здобувачів в освітньому процесі.

1. Merma-Molina G., Urrea-Solano M., Hernández-Amorós M. J. The Integration of Gender Equality (SDG 5) into University Teaching: the View from the Frontline. *Innovative Higher Education*. 2024. Vol. 49. P. 419–452. DOI: 10.1007/s10755-023-09668-3.
2. Miralles-Cardona C. Teaching gender equality in teacher education: does existing practice actually support gender mainstreaming implementation? *Frontiers in Education*. 2025. Vol. 10. Article 1570115. DOI: 10.3389/feduc.2025.1570115.
3. Stundžė L., Novelskaitė A., Adomaitienė R. Communicating Gender Mainstreaming in University Curricula: A Case Study. *Acta Paedagogica Vilnensia*. 2025. Vol. 54. P. 105–119. DOI: 10.15388/ActPaed.2025.54.7.
4. Yakın V., Çelik S. Gender (In)Equality in Social Media Ads: Effects on University Students' Attitudes, Purchase Intentions, and nWoM. *OPUS Journal of Society Research*. 2025. Vol. 22, No. 6. DOI: 10.26466/opusjsr.1772124.

Канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу, комерційної діяльності та економічної теорії ***О. П. Чебанова***

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Повномасштабне вторгнення Росії в Україну загострило довгострокові структурні нерівності, серед яких гендерна нерівність

займає особливе місце. Жінки непропорційно несуть тягар вимушеного переміщення, зростання навантаження на неоплачувану домашню працю та скорочення зайнятості в секторах, де домінують жінки. Це актуалізує питання про роль бізнесу та освітніх інституцій у формуванні відповідальної гендерної політики, зокрема через інструменти соціально відповідального маркетингу [1, 2].

Концепція корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) передбачає, що компанії добровільно беруть на себе зобов'язання щодо соціальної справедливості, у тому числі у сфері гендерної рівності. Соціально відповідальний маркетинг як прикладний вираз КСВ включає три виміри: 1) недискримінаційне позиціонування продуктів і послуг; 2) цінову інклюзивність з урахуванням гендерних відмінностей у доходах; 3) просвітницькі комунікації, що формують рівноправну культуру споживання [3, 4]. В умовах воєнного стану ці принципи стають не лише етичним орієнтиром, але й інструментом соціальної стабілізації.

Гендерний розрив у доходах в Україні (за довоєнними даними - близько 25 %) суттєво збільшився в умовах воєнної економіки. Жінки частіше зайняті в бюджетних секторах (освіта, охорона здоров'я, соціальний захист) із нижчими ставками оплати праці. Маркетингова діяльність, що ігнорує цю асиметрію, фактично відтворює і поглиблює нерівність. Натомість, гендерночутливий маркетинг передбачає диференціацію доступу до послуг за принципом платоспроможності, а не лише за статтю, тобто є водночас соціально справедливим і комерційно обґрунтованим [2, 5].

Особливої ваги гендерний вимір набуває у сфері вищої освіти. Університет як суспільний інститут формує не лише фахові компетентності, але й ціннісні орієнтири майбутніх фахівців. Інтеграція гендерної рівності в освітній процес - через навчальні програми, кадрову політику та комунікацію із зовнішнім середовищем - є формою інституційної КСВ. Для технічних університетів, зокрема транспортної

галузі, де традиційно домінують чоловіки, це завдання є особливо актуальним: залучення жінок до STEM-спеціальностей потребує цілеспрямованих маркетингових і педагогічних зусиль [4, 5].

Отже, соціально відповідальний маркетинг в умовах воєнного стану набуває виразного гендерного виміру. Його практичне втілення в університетському середовищі передбачає впровадження гендерно нейтральних підходів щодо формування освітніх тарифів і стипендіальної підтримки; розроблення комунікаційних стратегій, що руйнують гендерні стереотипи у виборі спеціальності; інституціоналізацію гендерного аудиту освітніх програм як елемента системи забезпечення якості. Ці заходи є одночасно відповіддю на виклики воєнного часу та інвестицією у сталий людський капітал України [1, 3].

1. Blanchard O., Pisani-Ferry J. A War, Not a Pandemic. Policy Brief. Peterson Institute for International Economics. 2022. № PB22-4. URL: https://www.piie.com/publications/policy-briefs/war-not-pandemic.

2. Melnyk L., Kubatko O., Dehtyarova I. Socio-economic policy under wartime conditions: Ukrainian experience. *Problems and Perspectives in Management*. 2023. Vol. 21. № 1. P. 34–46. https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.04.

3. European Commission. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union. OJ L 275, 25.10.2022.

4. Kovalenko O., Petrenko V. Price regulation in wartime economies: lessons for Ukraine. *Journal of European Economy*. 2023. Vol. 22. № 2. P. 112–128. https://doi.org/10.35774/jee2023.02.112.

5. OECD. Inflation and the cost-of-living crisis: policy responses and distributional impacts. *OECD Economic Outlook*. 2023. Vol. 2023/1. P. 45–72. https://doi.org/10.1787/ce188438-en.

Канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу, комерційної діяльності та економічної теорії ***В. А. Волохов***

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС

Трансформація системи вищої освіти України передбачає формування безпечного, інклюзивного та недискримінаційного освітнього середовища. У цьому контексті гендерна рівність є наскрізним принципом

організації освітнього процесу, управління, наукової діяльності та професійного розвитку здобувачів освіти і працівників закладів вищої освіти.

Державна політика України орієнтує вищу освіту на системне впровадження принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти, розроблена до 2030 року, передбачає інтеграцію гендерного підходу як до змісту освітніх програм, так і навчально-методичних матеріалів, педагогічної взаємодії, управлінських практик і професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників [1]. У 2025 році ці положення були конкретизовані в операційному плані реалізації Стратегії, який передбачає включення гендерних компетентностей до освітніх програм і проведення відповідних освітніх заходів для академічної спільноти [2].

Для Українського державного університету залізничного транспорту проблема гендерної рівності має особливе значення з огляду на специфіку транспортної галузі. Традиційно для неї характерне нерівномірне представництво жінок і чоловіків за окремими професіями та освітніми напрямами. Подальша інтеграція гендерної рівності в освітній процес УкрДУЗТ має бути здійснювана за такими напрямами.

Доцільним є гендерний аудит освітніх програм. Особливу увагу потрібно приділяти дисциплінам управлінського, економічного, транспортного і технічного спрямування.

Важливо формувати гендерну компетентність здобувачів вищої освіти. Вона може бути інтегрована до вже наявних освітніх компонентів через аналіз ситуацій, пов'язаних із кадровою політикою, лідерством, управлінням персоналом, корпоративною культурою, професійною мобільністю та ухваленням управлінських рішень.

Необхідно посилювати гендерну чутливість професійної підготовки для транспортної галузі. Для майбутніх менеджерів, економістів, інженерів і фахівців з управління транспортними системами доцільно

використовувати кейси. У них розглядають питання рівного доступу до професійного розвитку, формування команд, лідерства, балансу професійної та сімейної відповідальності, недискримінаційного рекрутингу та управління персоналом.

Важливо поєднати гендерну політику із системою внутрішнього забезпечення якості освіти. Регулярні анонімні опитування здобувачів і працівників можуть бути використані як для виявлення потенційних випадків дискримінації, так і оцінювання безпечності та справедливості освітнього середовища.

Окреме значення має гендерночутлива комунікація. Використання недискримінаційної мови в освітніх матеріалах, офіційних документах, комунікації викладачів і студентського самоврядування сприятиме формуванню університетської культури, у якій професійні якості людини не пов'язують із її статтю. Це відповідає державному операційному плану, який передбачає розвиток гендерночутливої та інклюзивної корпоративної культури закладів вищої освіти [2].

Інтеграцію гендерної рівності в освітній процес УкрДУЗТ потрібно розглядати як комплексний управлінсько-освітній процес, що охоплює зміст освітніх програм, методику викладання, академічну комунікацію, кадрову політику, студентське самоврядування, наукову діяльність і систему внутрішнього забезпечення якості освіти. Це дасть змогу сформувати університетське середовище, у якому будуть рівні можливості професійної самореалізації кожної людини.

1. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р.

2. Про затвердження операційного плану заходів з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року на 2025–2027 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.03.2025 р. № 260-р.

Канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу, комерційної діяльності та економічної теорії ***Н. М. Каменева,***
д-р техн. наук, професор
Ю. Є. Калабухін,
асистент ***О. В. Салащенко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС УкрДУЗТ: ПРАКТИКА ВПРОВАДЖЕННЯ В КУРСАХ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ ТА ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ

Реформування вищої освіти України в умовах євроінтеграції зумовлює необхідність системного впровадження принципів гендерної рівності як наскрізної складової освітнього процесу. Для галузевих закладів вищої освіти технічного профілю, до яких належить Український державний університет залізничного транспорту, це завдання ускладнено усталеними професійними стереотипами та історично сформованою патріархальною культурою транспортної галузі.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні науково-методичних засад інтеграції гендерної рівності в навчальні дисципліни «Маркетингові комунікації» та «Економічний аналіз» і розробленні практичних рекомендацій щодо їх упровадження в освітній процес УкрДУЗТ.

Нормативною фундацією дослідження є положення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та відповідного операційного плану заходів. Методологічною засадою вибрано концепцію гендерного мейнстримінгу, яка передбачає врахування гендерного виміру на всіх етапах освітньої діяльності.

Теоретичним підґрунтям роботи стали положення феміністичної економіки, яка розглядає економічні процеси як соціально сконструйовані та визнає, що економічні навантаження і блага розподіляють між жінками і чоловіками неоднаково. Запропоновано чотирикомпонентну модель

інтеграції, що охоплює змістовий, методичний, оцінювальний і рефлексивний складники.

У межах змістового компонента курсу маркетингових комунікацій запропоновано введення модулів, присвячених гендерночутливій рекламі, критичному аналізу практики використання феміністичної риторики в комерційних цілях, а також побудові інклюзивних комунікаційних стратегій. Дослідження засвідчують, що маркетингові комунікації, які справедливо зображують гендер і пропагують позитивні погляди, сприяють кращому розвитку продажів та успіху бізнесу. Методичний складник передбачає виконання практичних завдань із розроблення комунікаційних кампаній для транспортних підприємств з урахуванням потреб різних груп споживачів і аудиту наявних рекламних матеріалів щодо наявності стереотипних репрезентацій.

Для дисципліни економічного аналізу змістовий компонент охоплює питання гендерного розриву в оплаті праці, професійної сегрегації, гендерно орієнтованого бюджетування та оцінювання корпоративних гендерних політик. Дослідження в галузі гендерної економіки засвідчують, що вертикальна сегрегація, за якої чоловіки займають вищі посади в межах однієї професії, залишається суттєвим чинником нерівності. Оцінювальний складник обох курсів передбачає використання критеріїв, що враховують здатність здобувача виявляти гендерні диспропорції, інтерпретувати дезагреговані дані та пропонувати обґрунтовані управлінські рішення.

Окремо наголошено на необхідності інституційного супроводу змін: підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, проведення гендерного аудиту освітніх програм, розроблення навчально-методичного забезпечення з дотриманням принципів збалансованого представлення та уникнення стереотипізації.

Інтеграція гендерної рівності в курси маркетингових комунікацій та економічного аналізу в УкрДУЗТ є водночас виконанням нормативних вимог і чинником підвищення якості професійної підготовки.

Запропонована модель ураховує галузеву специфіку залізничного транспорту і потреби повоєнного відновлення економіки.

1. Сальнікова Н. В., Трима К. А. Політика гендерної рівності в освіті України: між законодавчим нормуванням та суспільним сприйняттям. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Історія. Політологія.* 2025. Вип. 43. С. 135–144. DOI: https://doi.org/10.34079/2518-1521-2025-15-43-135-144.
2. Феміністичний економічний підхід як концептуальна рамка дослідження. *Аспекти публічного управління*. 2025. № 87. С. 78–82.
3. Маркетингові комунікації, що справедливо зображують гендер і пропагують позитивні погляди, сприяють кращому розвитку продаж, успіху бізнесу і гармонії у суспільстві: магістерська робота. Київ: НаУКМА, 2024. 87 с.
4. Gender-differentiated effects on economic growth: empirical evidence from a global perspective (2010–2022). IMK-Boeckler. 2025. 25 p.

Канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу, комерційної діяльності та економічної теорії ***М. В. Косич***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ПРОБЛЕМАТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ

Гендерна рівність являє собою один із фундаментальних орієнтирів демократичного суспільства для забезпечення гарантії паритетних можливостей представникам обох статей. Інтеграція гендерного підходу в роботу закладів освіти є основним інструментом демонстрації культурних цінностей і формування сучасного світогляду молоді.

У вітчизняному законодавстві зазначене питання закріплено рядом нормативно-правових актів, а саме Конституцією України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Постановою Кабінету Міністрів України «Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» тощо.

Метою згаданої Стратегії є недопущення будь-яких форм дискримінації в освітньому середовищі, створення умов для забезпечення дійсного паритету прав через трансформацію організаційно-управлінської структури та змісту навчання. Водночас чинна нормативна база, що

демонструє рівність прав і можливостей, сьогодні має здебільшого номінальний характер. Нестача механізмів прямої дії в законодавстві зумовлює появу правових прогалин та ускладнює їхню практичну реалізацію.

Забезпечення гендерного паритету потребує системного та всеохоплюючого впровадження на всіх рівнях освітнього процесу. Перспективним вектором у цьому контексті вбачають прискорення міжнародного співробітництва та залучення іноземних партнерів, профільних громадських організацій, що дасть змогу покращити освітні ініціативи і забезпечити сталий розвиток гендерного середовища. Отже, затвердження принципів рівності в закладах вищої освіти усіх рівнів є магістральним напрямом модернізації освітньої системи в Україні.

Канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу, комерційної діяльності та економічної теорії ***О. С. Гулай,***
аспірант ***В. В. Зіньківський***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ПОСТУПОВА ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЦИФРОВЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ УНІВЕРСИТЕТУ

Поступове впровадження гендерної рівності в освітнє середовище закладів вищої освіти має велике значення в Україні. Цифрові освітні трансформації, інституції світу мають поступово отримувати всебічне охоплення та впровадження гендерної рівності. Щоб підготувати підґрунтя для впровадження, потрібно більш детально зануритися у процес. Тому досягнення принципів гендерної рівності потрібно розглядати не тематично, а як наскрізний принцип організації освітнього середовища, змісту освіти, комунікації та управління закладом вищої освіти. Для цього розглянемо Стратегію [1], що базована на гендерній рівності із вимогою

створення умов рівних можливостей для самореалізації незалежно від статі, недискримінації, розвитку. Включно з центральними посередниками існує чотиривимірна система підтримки.

Важливо пам’ятати, що гендерна рівність забезпечує рівний правовий статус. Діти і молодь можуть досягти його незалежно від статі. Саме на цих принципах базована ця стратегія, у середині процесу ми отримаємо освітні ресурси, участь в академічній і науковій діяльності, професійні технології, процедури контролю та цифрові сервери тощо. Тому немає необхідності розробляти інформацію додатково на державному рівні [2].

Цифрову інформацію можна перетворити на реальність. Принцип полягає в тому, що будь-яка інформація чи електронна платформа, система дистанційного керування, електронні бібліотеки, відеоконференції, електронні кабінети та інші інформаційні системи мають бути для всіх без обмеження доступу. Це також означає, що спілкування має бути гендерним: використовуйте недискримінаційну мову, уникайте стереотипних уявлень про професійні та соціальні ролі, забезпечте рівне представництво жінок і чоловіків у прикладах, навчальних матеріалах та інформаційній інформації.

Практична інтеграція гендеру в людський процес відбувається на кількох взаємопов’язаних рівнях. Перший рівень – нормативно-організаційний: закріплення принципів рівності та недискримінації у внутрішніх документах університету, освітніх програмах, навчальних планах і правилах академічного спілкування. Другий рівень має змістовний характер: перегляд навчально-методичних матеріалів щодо попередніх стереотипів і дискримінаційних форм дисбалансу між жінками та чоловіками; до них належать різні пристрої і проблеми, пов'язані з природою світової дисципліни. Три слова – digital: спеціальна плата за ресурси електронних пристроїв, безпечні онлайн-комунікації та механізми повідомлення про випадки дискримінації чи переслідування.

Важливо знати гендерну компетентність. Це означає, що в національному контенті є стереотипи. Потрібно правильно організувати обговорення та використовувати недискримінаційний метод оцінювання. Включене джерело сили доповнюють розширеною програмою кваліфікацій, методичними семінарами та внутрішніми подіями для розвитку педагогічних навичок. Ефективна інтеграція гендерної рівності не є проблемою у формальному виконанні нормативних вимог і конкретних показників освітнього середовища. Не можна використовувати цифрові ресурси для читання Health and Science Group [3]. Результати мають бути подані анонімно, щоб не бути дискримінаційними. Важливий систематично контрольований процес.

1. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2022–2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80 (дата звернення: 28.09.2026).

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 (дата звернення: 28.09.2026).

3. Деякі питання реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.05.2025 р. № 439-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/439-2025-%D1%80 (дата звернення: 28.09.2026).

Доктор філософії з економіки,
асистент кафедри маркетингу,
комерційної діяльності
та економічної теорії ***О. О. Бела***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ЧОЛОВІЧІЙ І ЖІНОЧІЙ КОМПОНЕНТ У ВИЩІЙ ШКОЛІ (ІСТОРИЧНА ДИНАМІКА, ОСОБЛИВОСТІ МИСЛЕННЯ, ВПЛИВ НА ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС)

Сучасна вища освіта суттєво розширена участю жінок у здобутті вищої освіти, науковій діяльності та викладанні. Чи так було завжди, і яку роль відіграють чоловіки та жінки в сучасному освітньому процесі?

Історична динаміка ролі жінок і чоловіків у вищій освіті. У XVIII ст. університетська освіта в Європі була переважно чоловічою сферою. Жінки практично не мали системного інституційного доступу до університетів, хоча існували винятки [1]. Поступова інституціоналізація жіночої вищої освіти починається в XIX ст. А вже у XX ст. відбулося принципове перетворення ролі жінки у вищій школі: від «допущеної до освіти» до повноправної студентки, викладачки, дослідниці та керівниці [2]. Цьому сприяли поширення демократичних принципів, жіночий рух, зміна законодавства, масифікація вищої освіти, зростання потреби економіки у кваліфікованих кадрах і розширення професійних можливостей жінок.

На початку XXI ст. ситуація змінилася настільки, що в глобальному масштабі жінки вже чисельно переважають чоловіків серед здобувачів вищої освіти. За даними UNESCO, у 2024 р. на 100 чоловіків у системі вищої освіти припадало 114 жінок [3]. Водночас нерівність зберігається на рівні окремих спеціальностей, академічних кар'єр і особливо докторської освіти.

Особливості мислення жінок і чоловіків і їхній вплив на освітній процес. Сучасна психологія застерігає від трактування статевих

відмінностей як жорстко визначених типів мислення. Гіпотеза гендерної подібності J. S. Hyde, підтверджена аналізом численних метааналізів, свідчить, що чоловіки та жінки подібні за більшістю психологічних характеристик; виявлені відмінності переважно мають невелику або помірну величину та залежать від завдання і контексту [4-6].

Разом із тим окремі статистично значущі тенденції можуть мати педагогічне значення. Наприклад, метааналізи не підтверджують поширеного стереотипу про суттєву перевагу чоловіків у математичних здібностях: сучасні дослідження демонструють практично відсутню або дуже малу середню різницю. Натомість у деяких видах просторових завдань, зокрема ментальній ротації, середня перевага чоловіків є більш вираженою. Водночас жінки демонструють невелику середню перевагу в розпізнаванні невербальних емоційних сигналів [6, 7].

Ці результати не дають підставу розподіляти навчальні дисципліни на «чоловічі» і «жіночі». Навпаки, вони свідчать про необхідність *варіативної організації освітнього процесу,* яка поєднує аналітичні, просторові, вербальні, комунікативні та соціально-емоційні способи роботи. Важливішими за стать викладача або здобувача є індивідуальні здібності, мотивація, попередній освітній досвід, професійна компетентність і освітнє середовище.

Переваги чоловічого та жіночого компонентів у сучасному освітньому процесі. До потенційних переваг більш представленого чоловічого компонента освітнього середовища можна віднести орієнтацію на структурованість, конкурентність, проблемно-орієнтовані та просторові завдання, але лише як статистичні тенденції, а не універсальні характеристики чоловіків. Водночас жіночий компонент може посилювати комунікативну взаємодію, соціально-емоційну чутливість і увагу до міжособистісного контексту. Дослідження емоційного розпізнавання виявляють невелику середню перевагу жінок, хоча величина ефекту залежить від конкретного завдання та умов його виконання [8].

Особливе значення має представленість обох статей серед викладачів**.** Сучасні дослідження показують, що присутність викладачів-жінок може позитивно впливати на академічні результати здобувачок у STEM, а гендерна представленість здобувачів також пов'язана з академічними результатами [9]. Водночас оцінювання викладачів здобувачами не завжди є нейтральним: окремі дослідження виявляють систематичні відмінності в оцінках викладачів-чоловіків і викладачів-жінок, що необхідно враховувати для ухвалення кадрових та управлінських рішень.

Висновки. Історія вищої освіти демонструє перехід від майже виключно чоловічої моделі університету XVIII–XIX ст. до більш збалансованої системи XX–XXI ст. Основними чинниками цієї трансформації стали соціальна модернізація, правова рівність, масифікація освіти і зміна структури професійної зайнятості. Сучасні наукові дані не підтверджують існування принципово різних «чоловічого» і «жіночого» типів інтелекту. Водночас окремі середні відмінності у способах виконання певних когнітивних і соціально-емоційних завдань можуть бути ресурсом різноманітності освітнього процесу.

Отже, головною перевагою сучасної вищої школи є не домінування чоловічого чи жіночого типу психіки, а поєднання різних індивідуальних когнітивних, комунікативних та емоційних ресурсів незалежно від статі. Різноманіття викладацького складу і студентського середовища доцільно розглядати як чинник розширення освітніх практик, рольових моделей і можливостей академічної самореалізації.

1. de la Croix D., Vitale M. Women in European academia before 1800—religion, marriage, and human capital. *European Review of Economic History*. 2023. Vol. 27, No. 4. P. 506–532. DOI: https://doi.org/10.1093/ereh/heac023.

2. Schiebinger L. European Women in Science. *Science in Context*. 2002. Vol. 15, No. 4. P. 473–481. DOI: https://doi.org/10.1017/S0269889702000613.

3. Gutović V., Bouckaert M., Xia T. [et al.]. Higher education global trends report: Towards inclusive, equitable and quality higher education in an internationally mobile landscape. Caracas : UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean, 2026.

4. Hyde J. S. The Gender Similarities Hypothesis. *American Psychologist*. 2005. Vol. 60, No. 6. P. 581–592.
5. Hyde J. S. Gender Similarities and Differences. *Annual Review of Psychology*. 2014. Vol. 65. P. 373–398. DOI: https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115057.
6. Hyde J. S., Fennema E., Lamon S. J. Gender differences in mathematics performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 1990. Vol. 107, No. 2. P. 139–155.
7. Zell E., Krizan Z., Teeter S. R. Evaluating gender similarities and differences using metasynthesis. *American Psychologist*. 2015. Vol. 70, No. 1. P. 10–20. DOI: https://doi.org/10.1037/a0038208.
8. Thompson A. E., Voyer D. Sex differences in the ability to recognise non-verbal displays of emotion: a meta-analysis. *Cognition and Emotion*. 2014. Vol. 28, No. 7. P. 1164–1195. DOI: https://doi.org/10.1080/02699931.2013.875889.
9. Severiens S. E., ten Dam G. T. M. Gender differences in learning styles: A narrative review and quantitative meta-analysis. *Higher Education*. 1994. Vol. 27. P. 487–501. DOI: https://doi.org/10.1007/BF01384906.

Канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та HR технологій ***О. В. Семенцова,***
д-р держ. упр., професор
Ю. О. Крихтіна
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ПРАКТИЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОГО ПІДХОДУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ УкрДУЗТ

Сучасна трансформація системи вищої освіти передбачає не лише оновлення змісту професійної підготовки здобувачів вищої освіти, а і формування безпечного, інклюзивного та недискримінаційного освітнього середовища. Одним із важливих напрямів такої трансформації є забезпечення гендерної рівності та інтеграція гендерного підходу в освітній процес.

Для закладів вищої освіти транспортного профілю це питання набуває особливого значення. Транспортну галузь тривалий час асоціювали переважно з чоловічою зайнятістю, що сприяло формуванню стереотипних уявлень про професійну придатність жінок і чоловіків для окремих професій і видів діяльності. Водночас сучасний розвиток транспортної системи, цифровізація, автоматизація, управлінські та логістичні трансформації істотно розширюють професійні можливості та

потребують залучення фахівців незалежно від їхньої статі. У цьому контексті гендерночутливий підхід щодо організації освітнього процесу доцільно розглядати не як виокремлений напрям роботи, а як складову сучасної якості освіти, що дає змогу враховувати гендерні аспекти під час формування змісту освіти, організації взаємодії між учасниками освітнього процесу, вибору методів навчання та оцінювання, а також створення рівних можливостей для професійного та особистісного розвитку здобувачів вищої освіти.

Практичну реалізацію такого підходу в УкрДУЗТ можна здійснювати в декількомох взаємопов'язаних напрямах:

- гендерний аналіз змісту освітніх компонентів;
- використання гендерночутливої мови;
- гендерно збалансований добір навчальних прикладів і кейсів;
- забезпечення гендерної чутливості методів викладання та оцінювання;
- формування безпечного та недискримінаційного освітнього середовища;
- підвищення гендерної компетентності науково-педагогічних працівників;
- гендерний аудит освітніх програм і навчально-методичного забезпечення;
- моніторинг гендерної рівності в освітньому середовищі.

Гендерний аналіз змісту освітніх компонентів уже на етапі розроблення та оновлення робочих програм навчальних дисциплін допомагає оцінити, наскільки представлені в навчальному матеріалі жінки та чоловіки як рівноправні учасники професійної діяльності. Особливу увагу потрібно приділяти прикладам, кейсам, ілюстративному матеріалу та завданням, які не відтворюють традиційних стереотипів про «чоловічі» і «жіночі» професії. Наприклад, у дисциплінах економічного, управлінського, логістичного і транспортного спрямування доцільно

використовувати приклади успішних професійних кар’єр жінок і чоловіків у різних сферах транспортної галузі.

Мова викладачів і викладачок, навчально-методичних матеріалів, презентацій, завдань та офіційної комунікації має сприяти утвердженню рівності і не містити стереотипних або дискримінаційних формулювань. Важливим є також використання фемінітивів відповідно до чинних мовних норм, що забезпечує видимість професійної діяльності і жінок, і чоловіків і сприяє подоланню уявлення про окремі професії як виключно чоловічі.

Практикоорієнтоване навчання дає змогу не лише формувати професійні компетентності здобувачам і здобувачкам вищої освіти, а і демонструвати їм різноманітність професійних моделей. Доцільно включати до навчальних завдань ситуацій, у яких як жінки, так і чоловіки є керівниками, підприємцями, інженерами, логістами, економістами, маркетологами, науковцями, експертами тощо. Це сприяє формуванню у здобувачів та здобувачок вищої освіти уявлення про професійну діяльність як простір рівних можливостей.

Викладачам важливо забезпечувати рівну участь здобувачів і здобувачок у дискусіях, груповій роботі, практичних заняттях і проєктній діяльності, не допускаючи упередженого розподілу ролей. Оцінювання має бути ґрунтовано виключно на результатах навчання, визначених освітньою програмою, а не на гендерних стереотипах чи суб'єктивних очікуваннях щодо поведінки здобувачів і здобувачок.

Важливо забезпечити зрозумілі правила академічної та міжособистісної взаємодії, механізми запобігання дискримінації, сексуальним домаганням, проявам сексизму та іншим формам неприйнятної поведінки. При цьому здобувачі та здобувачки вищої освіти повинні розуміти, куди вони можуть звернутися в разі виникнення відповідної проблеми і в який спосіб забезпечити конфіденційний розгляд звернення.

Ефективність гендерночутливого підходу значною мірою залежить від готовності колективу викладачів розпізнавати стереотипи та

упередження, ураховувати принципи недискримінації та застосовувати відповідні педагогічні технології. Доцільним є проведення тематичних семінарів, тренінгів, методичних заходів та обговорень, спрямованих на підвищення гендерної компетентності працівників університету.

Гендерний аудит освітніх програм і навчально-методичного забезпечення доцільно проводити під час періодичного перегляду освітніх програм із залученням представників кафедр, здобувачів вищої освіти, роботодавців та інших зацікавлених сторін. Такий аудит може передбачати аналіз змісту освітніх компонентів, навчальних матеріалів, формулювань результатів навчання, методів викладання та оцінювання з позиції забезпечення рівних можливостей.

Анонімні опитування здобувачів і співробітників університету як інструмент моніторингу гендерної рівності в освітньому середовищі можуть допомогти виявити проблемні аспекти, пов'язані з проявами стереотипів, дискримінації або нерівного ставлення. Результати такого моніторингу можна використовувати для удосконалення освітніх і управлінських практик.

Гендерночутливий підхід в УкрДУЗТ доцільно реалізовувати комплексно – від змісту освітніх програм і навчально-методичних матеріалів до організації повсякденної взаємодії учасників освітнього процесу. Його впровадження не передбачає надання переваг одній статі, а спрямоване на створення рівних умов для навчання, професійного становлення та реалізації потенціалу кожного здобувача освіти.

Отже, інтеграція гендерної рівності в освітній процес є важливою складовою формування сучасного університетського середовища та підготовки конкурентоспроможних фахівців. Для УкрДУЗТ практичними інструментами реалізації гендерночутливого підходу можуть бути гендерний аналіз освітніх компонентів, використання гендерночутливої мови, збалансованих навчальних прикладів і кейсів, недискримінаційних методів викладання та оцінювання, гендерний аудит освітніх програм,

підвищення компетентності науково-педагогічних працівників і систематичний моніторинг освітнього середовища.

Перспективним напрямом подальшої роботи є розроблення методичних рекомендацій щодо інтеграції гендерного підходу в освітні програми та навчально-методичне забезпечення УкрДУЗТ з урахуванням специфіки підготовки фахівців для транспортної галузі.

Канд. екон. наук, доцент
кафедри менеджменту, публічного
управління та HR-технологій
В. Г. Яковенко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС УкрДУЗТ: НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Сучасна система вищої освіти України орієнтована на забезпечення рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу, розвиток інклюзивного освітнього середовища та недопущення будь-яких форм дискримінації. Одним із важливих напрямів цієї трансформації є інтеграція принципів гендерної рівності в освітній процес. Для закладів вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для технічних, транспортних, економічних та управлінських сфер, це питання набуває особливої актуальності.

Український державний університет залізничного транспорту здійснює підготовку фахівців для стратегічно важливої галузі економіки. У наш час залізничний транспорт потребує висококваліфікованих спеціалістів незалежно від статі, здатних працювати в умовах цифровізації, технологічної модернізації, структурних змін на ринку праці та повоєнного відновлення транспортної інфраструктури. У зв'язку з цим формування рівних освітніх і професійних можливостей для здобувачів є важливою передумовою ефективного використання людського потенціалу.

Гендерну рівність в освітньому процесі доцільно розглядати не як формальне співвідношення кількості жінок і чоловіків серед здобувачів або працівників університету, а як створення умов, за яких стать людини не обмежує її можливості щодо отримання освіти, професійного розвитку, участі в науковій діяльності, академічній мобільності, студентському самоврядуванні та подальшому кар'єрному зростанні.

Особливістю транспортної освіти є наявність професій, які історично асоційовані переважно з чоловічою зайнятістю. Це стосується, зокрема, технічних, інженерних, експлуатаційних та окремих виробничих професій. Проте технологічна модернізація залізничного транспорту поступово змінює структуру професійних компетентностей. Автоматизація, цифровізація, розвиток інформаційних технологій, удосконалення систем управління та зростання значення людського капіталу розширюють можливості професійної реалізації як жінок, так і чоловіків.

Одним із завдань УкрДУЗТ у цьому контексті є подолання гендерних стереотипів під час професійної орієнтації студентської молоді. Вибір освітньої програми має бути визначений насамперед здібностями, інтересами та професійними планами людини, а не традиційними уявленнями про «чоловічі» або «жіночі» професії. Такий підхід допоможе розширити кадровий потенціал залізничної галузі та забезпечити більш ефективне використання компетентностей випускників.

В освітньому процесі УкрДУЗТ доцільно розглянути гендерну інтеграцію змісту освітніх компонентів. У навчальних дисциплінах, особливо соціально-економічного, управлінського та гуманітарного спрямування, доцільно розглядати питання рівних можливостей, гендерної культури, недискримінації, професійної етики та соціальної відповідальності. Наприклад, у дисциплінах «Менеджмент», «Управління персоналом», «Економіка праці», «Психологія управління», «Організаційна поведінка» можна розглядати питання гендерної структури зайнятості, рівних можливостей кар'єрного розвитку, недопущення

дискримінації на робочому місці та особливостей управління різними трудовими колективами.

Особливе значення має удосконалення методики викладання**.** Гендерночутлива педагогіка передбачає рівне ставлення викладача до здобувачів, об'єктивність оцінювання, недопущення стереотипних висловлювань і створення умов для активної участі всіх здобувачів вищої освіти. У навчальному процесі доцільно забезпечувати рівномірне залучення здобувачів до дискусій, практичних занять, дослідницьких проєктів і командної роботи.

Важливою складовою є також формування безпечного освітнього середовища. Університет має забезпечувати нульову толерантність до дискримінації, приниження, психологічного тиску та інших форм неприйнятної поведінки. Для цього необхідно не лише мати відповідні внутрішні нормативні документи, а і регулярно інформувати здобувачів і працівників про механізми захисту їхніх прав і можливість звернення в разі виникнення проблемних ситуацій.

Отже, формування гендерночутливого освітнього простору в Українському державному університеті залізничного транспорту є важливим напрямом модернізації вищої освіти. Системне впровадження принципів гендерної рівності сприятиме підвищенню якості освітнього процесу, розвитку людського потенціалу здобувачів і викладачів, подоланню професійних стереотипів і підготовці конкурентоспроможних фахівців для сучасної залізничної галузі.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. С. 561.

2. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. *Урядовий кур'єр*. 2022.

3. Гендерна рівність та недискримінація: навч.-метод. матеріали. Київ: Українська Гельсінська спілка з прав людини, 2023.

4. Education at a Glance 2024: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing, 2024. DOI: 10.1787/c00cad36-en.

Д-р екон. наук, професор, завідувач
кафедри фінансів, обліку і аудиту
О. Г. Кірдіна,
канд. екон. наук, доцент
О. Д. Стешенко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ У ТЕХНІЧНОМУ ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Гендерний мейнстримінг (від англ. gender mainstreaming) – це головна стратегія досягнення гендерної рівності, яка передбачає не окремі заходи для жінок чи чоловіків, а системну інтеграцію гендерного підходу в усі сфери діяльності на всіх рівнях і всіх етапах ухвалення рішень. Забезпечення гендерної рівності у вищій освіті є не лише вимогою національного законодавства, а і головною умовою інтеграції України до європейського науково-освітнього простору. Для технічних закладів вищої освіти, які історично мають гендерну асиметрію, це питання набуває особливої актуальності. Український державний університет залізничного транспорту (УкрДУЗТ), як провідний заклад у своїй галузі, має План гендерної рівності на 2024-2027 роки [1], що свідчить про усвідомлення керівництвом необхідності системних змін у цьому напрямі.

Аналіз міжнародного досвіду показує, що проблема низької представленості жінок у STEM-галузях є глобальною, проте існують ефективні стратегії її подолання. Дані Європейської комісії свідчать, що лише 2 % європейських наукових публікацій за період 2015-2019 років ураховували гендерний вимір, причому в інженерії та технологіях цей показник становив лише 0,2 % [2]. Водночас досвід Іспанії демонструє можливість системних змін: університети, які активно впроваджують гендерну політику, досягають суттєвих результатів, зокрема через перегляд навчальних програм, урахування гендерного виміру у викладанні і створення інклюзивного середовища [3]. Показовим є приклад Університету Кампус Біо-Медіко в Римі, де частка здобувачок досягла

61,4 %, а рівень працевлаштування випускниць перевищує чоловічий, що демонструє ефективність цілеспрямованої політики [4].

Основним інструментом європейських університетів є гендерні плани (Gender Equality Plans), які розглядають не як разові документи, а як основу для сталої інституційної трансформації. Проєкт AGRIGEP, реалізований у країнах ЄС, показав, що успішна імплементація таких планів потребує призначення відповідальних осіб із гендерних питань, створення комітетів, збору даних із розподілом за статтю та інтеграції гендерних цілей у кадрову політику і процедури забезпечення якості. Особливо важливим є досвід Каталонського політехнічного університету, де було розроблено практичний посібник для викладачів, що охоплює чотири важливі аспекти: зміст дисциплін, навчальну методологію, управління аудиторією та оцінювання здобувачів [5]. Важливою складовою є також залучення чоловіків як союзників у просуванні гендерної рівності, оскільки це сприяє подоланню опору та формуванню спільної відповідальності.

Отже, ураховуючи європейський досвід і наявність Плану гендерної рівності в УкрДУЗТ, доцільно запровадити обов'язкові тренінги з гендерної рівності та недискримінації для всього професорсько-викладацького складу і адміністративного персоналу, включивши їх у систему підвищення кваліфікації. Це сприятиме подоланню гендерних стереотипів, які залишаються значною перешкодою, особливо в технічних галузях. Також доцільно посилити моніторинг і збір даних із розподілом за статтю за всіма напрямами діяльності університету, включаючи академічну кар'єру, участь у наукових проєктах, публікаційну активність і представництво на керівних посадах, що дасть змогу оцінювати ефективність впроваджуваних заходів і своєчасно корегувати політику відповідно до кращих європейських практик.

1. План гендерної рівності Українського державного університету залізничного транспорту на 2024-2027 роки. URL: https://kart.edu.ua/wp-content/uploads/2020/06/plan-gendernoi-rivnosti.pdf (дата звернення: 19.08.2026).

2. She Figures 2021: Gender in Research and Innovation / European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. 196 p. DOI: 10.2777/06090.

3. Verge T., Alarcón A., Ferrer-Fons M. Gender Policies in Spanish Universities: An Analysis of Institutional Change. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 2019. № 167. P. 103-122.

4. Campus Bio-Medico University of Rome: Gender Equality Plan 2021-2024. URL: https://www.unicampus.it/en/gender-equality-plan/ (date of access: 19.08.2026).

5. AGRIGEP – Agricultural Gender Equality: Project Report / University of Hohenheim, 2020. URL: https://agrigep.eu/project-results/ (date of access: 19.08.2026).

СЕКЦІЯ
ФАКУЛЬТЕТУ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ПЕРЕВЕЗЕНЬ

Д-р екон. наук, професор ***Н. Г. Панченко,***
канд. техн. наук, доцент, завідувач
кафедри вищої математики та фізики
М. Є. Резуненко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У НАУКОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У 2025 році ухвалено закон про підтримку наукової роботи в закладах вищої освіти. Документ запроваджує нову категорію педагогічних працівників, фахівців-практиків, залучених до викладання без обов'язку провадити наукову діяльність, тоді як для науково-педагогічних працівників (НПП) роль наукової складової, навпаки, зростає [1]. Це означає, що дослідницька та публікаційна активність дедалі більше визначає статус і кар'єрні перспективи НПП, а отже, питання гендерної рівності в освітньому процесі більше не обмежені самим викладанням. Воно стосується того, наскільки рівні можливості мають викладачки для участі в науковій роботі нарівні з викладачами.

За даними Євростату, у 2025 році серед 81,6 мільйона зайнятих у сфері науки і технологій і ЄС жінки становили 52,5 % (42,8 млн), а їхня частка за десять років зросла на 27,9 % [2]. Проте серед вужчої категорії (науковців та інженерів) жінки залишаються в меншості. Так, у 2025 році їхня частка становила 40,8 % проти 40,3 % у 2015 році, хоча абсолютна кількість жінок-науковиць та інженерок зросла на 54,4 %, з 5,3 до 8,2 млн [2]. Це свідчить, що вся категорія науковців та інженерів зростала приблизно тими самими темпами, що і кількість жінок у ній. Тому, попри суттєве абсолютне зростання, частка жінок відносно чоловіків практично

не змінилася. Серед країн Євросоюзу лідерами за часткою жінок у науці й техніці є Латвія (62,4 %), один із регіонів Угорщини (61,1 %), Естонія (60,5 %), а останні місця займають Корсика (42,7 %), Мальта (46,0 %), регіон Чентро в Італії (47,2 %) [2].

Цей розрив пояснює і показник структури освіти: лише 33,5 % випускників STEM-спеціальностей (Science, Technology, Engineering, Mathematics) у ЄС – це жінки [3]. Тобто загальне зростання частки жінок у науково-технічній сфері відбувається переважно за рахунок сервісних і прикладних напрямів, а не базових природничо-математичних і інженерних дисциплін.

Наведена сучасна статистика показує, що ситуація змінилася кількісно, але не структурно: жінок у науці загалом стало значно більше, проте в базових точних дисциплінах – математиці, фізиці, інженерії – розрив залишається практично тим самим, як десятиліття тому.

Подібну тенденцію простежують і на рівні окремого закладу. Так, на факультеті «Управління процесами перевезень» Українського державного університету залізничного транспорту серед кандидатів наук (докторів філософії) частка жінок становить 48 %, а серед докторів наук – лише 30 %.

Дослідження Cedos [3] і UN Women показало, що в Україні 59 % жінок-науковиць у STEM уже замислювалися про те, щоб залишити наукову діяльність У світлі нового закону, який безпосередньо пов’язує статус науково-педагогічного працівника (НПП) із науковими результатами, ця тенденція стає ще помітнішою. Якщо викладачки менше залучені до дослідницької діяльності або частіше залишають науку, нова система автоматично виштовхує їх із кар’єрних перегонів. Є можливість і того, що більшість із них і не планує в майбутньому повертатися до викладацької діяльності, бо постійна боротьба за визнання НПП і негнучкість академічного середовища є виснажливою. Це підтверджує, що

головний виклик полягає не стільки в доступі жінок до науки, як у створенні таких умов, за яких вони справді хотіли б у ній залишатися.

1. Підписано закон про підтримку наукової роботи в закладах вищої освіти. / Міністерство освіти і науки України. 2025. URL: https://mon.gov.ua/news/pidpysano-zakon-pro-pidtrymku-naukovoi-roboty-v-zakladakh-vyshchoi-osvity.
2. Women in STEM: Shaping Europe's Digital Future. *Codeweek.eu*. 2026. URL: https://codeweek.eu/blog/women-in-stem-europe/.
3. Women make up 53 % of science & technology ranks. *Eurostat*. 2026. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20260529-2.
4. Кар'єра науковиць у STEM: дослідження мотивації та бар'єрів. *Cedos*. 2026. URL: https://cedos.org.ua/en/researches/womens-careers-in-stem-barriers-and-motivations/.

Д-р техн. наук, професор, завідувач кафедри транспортних систем та логістики ***Д. В. Ломотько,***
канд. техн. наук, старший викладач ***Д. В. Арсененко,***
канд. екон. наук, доцент ***Н. В. Гриценко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УНІВЕРСИТЕТУ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Інтеграція гендерної рівності в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту є важливим кроком на шляху до формування сучасної інклюзивної культури. Гендерна рівність не обмежена лише формальним забезпеченням рівних прав, вона передбачає створення реальних умов для участі жінок і чоловіків у всіх сферах університетського життя [3]. Для закладу транспортного профілю це має особливе значення, адже галузь традиційно сприймають як «чоловічу», що потребує подолання стереотипів і розширення можливостей для здобувачок і викладачок.

Важливим завданням є адаптація внутрішніх регламентів університету до міжнародних стандартів і принципів гендерної рівності, закріплених у документах ООН і Цілях сталого розвитку [1]. Це дає змогу не лише формально відповідати вимогам часу, а і створювати середовище,

де кожен здобувач і викладач має рівні можливості для розвитку. У навчальних програмах потрібно приділяти увагу гендерній проблематиці, інтегруючи її в гуманітарні та соціально-економічні дисципліни, а також розробляючи спеціальні курси для здобувачів транспортних спеціальностей.

Наукова діяльність університету може стати потужним інструментом у цьому процесі. Дослідження, що аналізують гендерні аспекти у сфері транспорту, логістики та управління, сприятимуть формуванню нових підходів і практик. Важливо підтримувати міжкафедральні проєкти, які висвітлюють роль жінок у транспортній галузі та показують їхній внесок у розвиток інфраструктури і технологій.

Не менш значущим є формування організаційної культури, що забезпечує рівний доступ до ресурсів, програм мобільності, стажувань. Слід зазначити, що в УкрДУЗТ жінки вже практично на рівних із чоловіками представлені в освітньому середовищі та мають можливості для професійного і академічного розвитку. Така ситуація свідчить про поступове подолання традиційних гендерних стереотипів у сфері залізничного транспорту і вищої освіти. Водночас університету важливо і надалі підтримувати принципи рівності і створювати умови, за яких здобувачки і здобувачі можуть поєднувати навчання з професійним розвитком та особистим життям. Публічна комунікація університету має відображати успішні приклади жінок у транспортній сфері, популяризуючи їхні досягнення через медіа та соціальні мережі [2, 4]. Співпраця з міжнародними організаціями та асоціаціями, що просувають гендерну рівність, відкриває нові можливості для університету, його здобувачок і здобувачів і сприяє подальшому зміцненню культури рівних можливостей.

Очікуваним результатом таких змін стане не лише подальше зниження рівня гендерних стереотипів серед здобувачів і викладачів, а і закріплення вже наявної тенденції до гендерної рівності в УкрДУЗТ, де жінки практично на рівних із чоловіками залучені до освітнього, наукового

та професійного середовища. Подальше розширення можливостей для участі жінок у наукових, управлінських і професійних процесах сприятиме зміцненню принципів рівних можливостей і недискримінації. Це, зокрема, посилить імідж університету як сучасного закладу вищої освіти, що відповідає європейським стандартам гендерної рівності та інклюзивності. У результаті УкрДУЗТ зможе забезпечувати підготовку висококваліфікованих фахівців транспортної галузі, здатних працювати в умовах сучасного конкурентного та різноманітного професійного середовища, демонструючи високий рівень соціальної відповідальності та конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці.

Отже, інтеграція принципів гендерної рівності в освітню, наукову та управлінську діяльність УкрДУЗТ є важливою складовою його стратегічного розвитку та відповідності європейським стандартам. Уже наявна значна представленість жінок в університетському середовищі створює сприятливі умови для подальшого утвердження рівних можливостей. Послідовна гендерна політика сприятиме підвищенню якості освіти, розвитку кадрового і наукового потенціалу та зміцненню конкурентоспроможності УкрДУЗТ як сучасного закладу вищої освіти і провідного осередку підготовки фахівців транспортної галузі. Гендерна рівність для УкрДУЗТ є не лише соціальним принципом, а і важливим інструментом розвитку людського капіталу, інноваційності та інституційної спроможності університету, що сприяє його інтеграції у європейський освітній і професійний простір.

1. Цілі сталого розвитку та Україна. Єдиний вебпортал органів виконавчої влади України. URL: https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina (дата звернення: 12.09.2026).

2. United Nations. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: UN, 2015. URL: https://sdgs.un.org/2030agenda (дата звернення: 12.09.2026).

3. Гендерна рівність в освіті: аналітичний звіт / Міністерство освіти і науки України. Київ, 2021. URL: https://mon.gov.ua/ua/news/genderna-rivnist-v-osviti (mon.gov.ua in Bing) (дата звернення: 12.09.2026).

4. Гендерна компетентність вчительства / ГО «Центр гендерної культури», ЮНІСЕФ. 2024. URL: https://spilnoteka.org/wp-content/uploads/2024/04/genderna-kompetentnist-vchytelstva.pdf (дата звернення: 12.09.2026).

Кандидати техн. наук, доценти кафедри транспортних систем та логістики
Г. О. Примаченко, Д. С. Лючков
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Сучасний розвиток системи вищої освіти передбачає створення безпечного, інклюзивного та недискримінаційного освітнього середовища, у якому всі учасники освітнього процесу мають рівні можливості для навчання, професійного розвитку, наукової діяльності та самореалізації. Одним із важливих напрямів забезпечення такого середовища є інтеграція принципів гендерної рівності в освітній процес.

Актуальність гендерної рівності для закладів вищої освіти зумовлена необхідністю формування у здобувачів сучасного світогляду, заснованого на принципах рівних прав і можливостей, поваги до особистості та недопущення дискримінації. Особливо важливе це для технічних і транспортних спеціальностей, де традиційно можуть існувати стереотипні уявлення щодо «чоловічих» і «жіночих» професій [1].

Інтеграція гендерної рівності в університетську освіту не має бути обмежена проведенням окремих тематичних заходів. Вона має бути системним процесом, який охоплює зміст освітніх програм, методи викладання, навчальні матеріали, організацію освітнього середовища, наукову діяльність і взаємодію між усіма учасниками освітнього процесу.

Важливу роль у цьому процесі відіграє зміст освітніх компонент. Під час розроблення робочих програм, силабусів, навчально-методичних матеріалів доцільно використовувати нейтральну та недискримінаційну мову, демонструвати приклади професійної діяльності як чоловіків, так і жінок, а також звертати увагу здобувачів на принципи рівних можливостей у професійній сфері [2].

Особливе значення має методика викладання. Викладач повинен забезпечувати рівні можливості для участі здобувачів у дискусіях, практичних заняттях, проєктній і науково-дослідній роботі. Розподіл завдань у групах також має бути здійснюваний без прив'язки до гендерних стереотипів. Наприклад, технічні, аналітичні, організаційні та управлінські функції можуть виконувати всі здобувачі незалежно від статі [3].

Важливим напрямом є формування у здобувачів вищої освіти здатності критично аналізувати гендерні стереотипи, які можуть впливати на вибір професії, кар'єрні орієнтири та професійну поведінку. Особливо актуально це для спеціальностей, пов'язаних із транспортом, логістикою, управлінням і технічними системами.

У процесі підготовки майбутніх фахівців транспортної галузі доцільно розглядати питання гендерної рівності також у контексті управління персоналом, організації праці, корпоративної культури та соціальної відповідальності підприємств. Це дає змогу поєднати професійні компетентності здобувачів із розумінням сучасних соціальних принципів функціонування організацій.

Дистанційна та змішана форми здобуття освіти також створюють нові можливості для забезпечення рівного доступу до освіти. Водночас вони потребують уваги до індивідуальних потреб здобувачів, організації комунікації, створення комфортного освітнього середовища. Як зазначають дослідники проблем дистанційного навчання, важливими чинниками успішності освітнього процесу є якість взаємодії викладача і здобувача, своєчасний зворотний зв'язок та доступність навчальних матеріалів [4].

На рівні університету інтеграція гендерної рівності може бути реалізована через декілька взаємопов'язаних напрямів: удосконалення освітніх програм; підготовку та використання недискримінаційних навчальних матеріалів; підвищення гендерної компетентності викладачів;

проведення просвітницьких заходів; підтримку студентських ініціатив; забезпечення рівного доступу до наукової та професійної діяльності.

Доцільним є також включення гендерної тематики до окремих практичних завдань і кейсів. Наприклад, під час вивчення дисциплін з управління, логістики або організації транспортних процесів здобувачі можуть аналізувати питання формування трудових колективів, управління персоналом, рівних можливостей професійного розвитку та недискримінаційного робочого середовища [5].

Отже, інтеграцію гендерної рівності в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту потрібно розглядати як складову забезпечення якості вищої освіти. Її реалізація сприяє формуванню професійно компетентних фахівців, здатних працювати в сучасному суспільстві та організаціях, де важливими є принципи рівних можливостей, взаємоповаги, відповідальності, недискримінації.

Інтеграція гендерної рівності в освітній процес повинна мати комплексний характер і охоплювати зміст освітніх програм, методи викладання, навчальні матеріали, наукову діяльність і університетське середовище. Для Українського державного університету залізничного транспорту цей напрям є важливим з огляду на необхідність підготовки сучасних фахівців для транспортної та логістичної галузей. Формування культури рівних можливостей серед здобувачів і викладачів сприятиме розвитку відкритого освітнього середовища та підвищенню соціальної відповідальності майбутніх фахівців.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

2. Про освіту: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.

3. Про вищу освіту: Закон України. *Відомості Верховної Ради України.* 2014. № 37-38. Ст. 2004.

4. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року / Міністерство освіти і науки України. Київ, 2022.

5. Міністерство освіти і науки України. Гендерна рівність в освіті: інформаційно-методичні матеріали / Міністерство освіти і науки України. Київ, 2021.

Канд. екон. наук, доцент кафедри
транспортних систем та логістики
Є. І. Балака
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

СТАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В НАУЦІ І ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Стан гендерної рівності у сфері національної науки за останні два роки в Харківській області має деякі дані участі жінок у процесі розвитку науково-технічного прогресу країни [1].

У 2024 році частка жінок у науковій діяльності склала 43,6 %, у тому числі 38,1 % безпосередньо займалися науковими дослідженнями. За напрямами наукової роботи 77,3 % жінок-науковців розвивали медичну науку, 58,6 % – сільськогосподарську, 52,1 % – суспільні науки, 47,5 % – гуманітарні і лише 37,5 % – технічні. За рівнем освіти жінки-науковці складали серед загальної наукової спільноти таку частку: доктори наук – 25,2 %, кандидати наук і доктори філософії – 40,9 %, магістри (спеціалісти) – 46 %, бакалаври – 58,4 %, без вищої освіти – 48,6 %.

У 2025 році загальна частка жінок у науці склала 44,2 %. Серед них 76,1 % жінок-науковців працювали в медичній сфері, 58,8 % – розвивали сільськогосподарські науки, 56,1 % – суспільні, 47,1 % – гуманітарні і тільки 34,1 % – технічні. Кількісний склад жінок за рівнем освіти має такі дані: доктори наук – 27,5 %, кандидати наук і доктори філософії – 41,1 %, магістри (спеціалісти) – 46,5 %, бакалаври – 64,1 %, без вищої освіти – 47,5 %.

Слід зазначити, що за п'ять років (2020–2025) частка жінок у науковій сфері майже не змінилася. Так, у 2020 році науковою діяльністю займалися 45 % жінок від загальної кількості науковців. У тому числі в медицині працювали 62,5 % жінок-науковців, дослідженням проблем суспільства займалися 65,8 %, гуманітарними науками – 60,3 %, у сфері технічних наук – традиційно близько 34 %. При цьому цікавим є те, що

світовий рівень участі жінок у науці складає близько 30 %, а середньоєвропейський – 40 %. Отже, вищенаведені дані яскраво свідчать про лідерські позиції Харківщини і України в цілому у впровадженні політики гендерної рівності, коли майже половину науковців країни складають жінки. У масштабах усієї вітчизняної науки цей показник досягає 50 %.

Проте потрібно звернути увагу на інші фактори, що корелюють із розвитком гендерної рівності в сучасному українському суспільстві і суттєво (а точніше кардинально і радикально) впливають на його стан. Найважливішою серед них є проблема стрімкого зменшення народжуваності. І в цьому факторі природа не передбачила повної гендерної рівності. Про необхідність розв’язання цієї архіважливої проблеми свідчить динаміка коефіцієнта народжуваності, що показує кількість народжених дітей у розрахунку на одну жінку репродуктивного віку. Так, у 2020 році цей показник в Україні складав 1,44 дитини, а в 2025 році – близько 0,9 (для простого відновлення населення без урахування міграції необхідний показник 2,1–2,2), тобто за цей період народжуваність зменшилася на 37,5 %, і на це впливає активна участь жінок у всіх сферах економіки країни, у тому числі і в науці [2]. Відомо, що жінки як науковці формуються в період навчання в аспірантурі у віці 22–26 років, а середньостатистичний період народжуваності припадає на 25–32-річний вік жінки. Тобто ці періоди майже збігаються і обумовлюють виникнення двох соціально-економічних протиріч, коли жінки постають перед вибором: або ставати матір'ю, або займатися наукою. Безпроблемне і успішне вирішення цієї дилеми можливе лише за умови отримання суттєвої, всебічної і в першу чергу матеріальної підтримки з боку держави.

Ступінь гендерної рівності в національній науці знаходиться на стабільно високому рівні, а народжуваність щорічно в середньому зменшується на 3,1 %. Розв’язання цієї проблеми потребує не декларативних обговорень, а загальнодержавних рішень на законодавчому

рівні. Сьогоденне завдання суспільства взагалі і його членів зокрема – знайти оптимальне співвідношення між розвитком гендерних і демографічних процесів. Природне прагнення освічених, здібних і соціально адаптованих до теперішніх реалій жінок до кар'єрного зростання має бути забезпечено відповідними соціально-економічними умовами з боку держави і ні в якому разі не відтворювати навіть в осучасненому вигляді деякі хибні положення і уявлення про місце жінки в суспільстві, розбудову сім'ї і роль материнства, притаманні відомій із революційних часів (1917 р.), так званій теорії «склянки випитої води».

1. Наука, технології та інновації. *Головне управління статистики у Харківській області*: офіційний вебсайт. URL: https://kh.ukrstat.gov.ua/stat-informatsiya (дата звернення: 12.09.2026).
2. Історичний антирекорд: в уряді кажуть, що коефіцієнт народжуваності в Україні – менший за одиницю. *Укрінформ*. 2025. 3 берез. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3966389-istoricnij-antirekord-v-uradi-kazut-so-koeficient-narodzuvanosti-v-ukraini-mensij-za-odinicu.html (дата звернення: 12.09.2026).

Кандидати техн. наук, доценти
кафедри залізничних станцій та вузлів
В. В. Кулешов, А. В. Колісник,
Г. В. Шаповал, Г. І. Шелехань
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

УДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Сучасна система освіти має забезпечувати не лише якісну професійну підготовку, а і рівні права та можливості всіх учасників освітнього процесу. У цьому контексті особливого значення набуває інтеграція принципів гендерної рівності у зміст навчання і навчально-методичне забезпечення. Робочі програми, навчальні посібники, презентації, практичні завдання та цифрові ресурси можуть сприяти формуванню культури рівноправної взаємодії, але водночас здатні відтворювати гендерні стереотипи. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері

освіти до 2030 року передбачає інтеграцію гендерного підходу в освітній процес, удосконалення навчально-методичних матеріалів і підвищення відповідної компетентності педагогічних працівників [3, 4].

Метою дослідження є обґрунтування напрямів удосконалення навчально-методичного забезпечення освітнього процесу на засадах гендерної рівності. Для досягнення мети визначено такі завдання: проаналізувати нормативно-правові вимоги щодо забезпечення рівних прав у сфері освіти; визначити основні прояви гендерних стереотипів у навчальних матеріалах; запропонувати напрями їх методичного оновлення та практичні рекомендації щодо впровадження гендерного підходу. Методологічну основу становлять аналіз і синтез наукових і нормативних джерел, контент-аналіз навчальних матеріалів, порівняння, систематизація та узагальнення.

Нормативно-правову основу становлять Закони України «Про освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план заходів на 2025–2027 роки з її реалізації [1–4]. Важливим міжнародним орієнтиром є Цілі сталого розвитку ООН, зокрема Цілі 4 «Якісна освіта» і 5 «Гендерна рівність». UNESCO визначає гендерну рівність як важливу складову інклюзивної освіти і наголошує на необхідності усунення гендерних упереджень із навчальних програм і матеріалів [5, 6]. OECD також звертає увагу на роль освітнього середовища, педагогів і навчального контенту у формуванні або подоланні гендерних стереотипів [7].

Удосконалення навчально-методичного забезпечення доцільно здійснювати комплексно. У робочих програмах навчальних дисциплін необхідно забезпечити наскрізне врахування принципів рівності та уникати подання професій як виключно «чоловічих» або «жіночих». Методичні рекомендації мають передбачати використання недискримінаційної мови, рівномірний розподіл ролей під час групової

роботи і формування безпечного освітнього середовища. Навчальні посібники і презентації потребують перегляду текстового та ілюстративного матеріалу з метою збалансованого представництва жінок і чоловіків у професійній, науковій та управлінській діяльності.

Практичні і лабораторні завдання доцільно формувати на основі принципу рівних можливостей, передбачаючи для всіх здобувачів освіти однаковий доступ до ролей виконавця, аналітика, організатора та лідера. У професійно орієнтованих дисциплінах потрібно використовувати приклади діяльності жінок і чоловіків у технічних, інженерних, транспортних, логістичних та ІТ-професіях. Кейси та ситуаційні вправи можуть бути спрямовані на розвиток командної роботи, професійної комунікації, лідерства та ухвалення управлінських рішень. Тестові завдання мають містити нейтральні формулювання, якщо стать не є змістовно необхідною умовою завдання.

Окремим напрямом є вдосконалення цифрових освітніх ресурсів: електронних курсів, презентацій, відеоматеріалів, інфографіки та інтерактивних завдань. Їхній зміст має відповідати принципам недискримінації, доступності та рівного представництва. UNESCO звертає увагу на те, що цифровізація освіти створює значні можливості для розширення доступу до навчання, але водночас може відтворювати наявні гендерні упередження [6]. Матеріали для самостійної роботи доцільно доповнювати завданнями з аналізу статистичних даних, професійних біографій, медіатекстів і прикладів подолання гендерних стереотипів.

Практичним механізмом удосконалення навчально-методичного забезпечення може бути алгоритм «аудит — експертиза — корегування — апробація — моніторинг». На першому етапі перевіряють навчальні матеріали щодо представленості жінок і чоловіків, використаної термінології, ілюстрацій, професійних ролей і змісту завдань. Після методичної експертизи виявлені недоліки усувають, оновлені матеріали апробують в освітньому процесі, а їхню результативність оцінюють через моніторинг.

Отже, удосконалення навчально-методичного забезпечення на засадах гендерної рівності має передбачати не механічне додавання окремих гендерних тем, а системне оновлення змісту, методів і засобів навчання. Інтеграція гендерного підходу щодо робочих програм, методичних рекомендацій, посібників, презентацій, практичних завдань, тестів, кейсів і цифрових ресурсів сприятиме формуванню недискримінаційного освітнього середовища, розвитку критичного мислення та забезпеченню рівних можливостей професійного розвитку здобувачів освіти.

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV.
3. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р.
4. Про затвердження операційного плану заходів на 2025–2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.03.2025 р. № 260-р.
5. UNESCO. Inclusion and gender equality: Brief on inclusion in education. Paris: UNESCO, 2023.
6. UNESCO. 2024 Gender Report: Technology on her terms. Paris : UNESCO, 2024.
7. Brussino O., McBrien J. Gender stereotypes in education: Policies and practices to address gender stereotyping across OECD education systems. OECD Education Working Papers. 2022. No. 271.

Канд. техн. наук, старший викладач кафедри охорони праці та навколишнього середовища ***Є. С. Григор'єва,***
старший викладач кафедри фізичного виховання та спорту ***І. О. Сапегіна***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ЯК ОСНОВА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Що таке гендерна рівність? Це рівність прав, можливостей та обов'язків чоловіків і жінок у всіх сферах життя, оскільки жінки та чоловіки повинні мати однакову можливість формувати суспільство і власне життя. Гендерна рівність – це питання знань, а не думок. Чому рівність? Перш за все це питання справедливості та демократії. Не піддаватися дискримінації за ознакою статі – це право людини. Рівність

стосується як жінок, так і чоловіків. Це також питання ефективного використання ресурсів, знань і компетентності всього населення. Дослідження в цій сфері показують, що змішані групи підвищують прибутковість завдяки більш ефективному використанню ресурсів [1].

Одними із новаторів у сфері послідовної реалізації гендерної політики є Швеція та Норвегія. Досвід цих двох скандинавських країн дає змогу говорити про те, що досягнення гендерної рівності є результатом і рішучої державної політики, і вбудовування гендерного підходу щодо сфери освіти як формуючої сфери суспільного життя. Послідовне втілення принципу гендерного мейнстримінгу є особливістю шведської моделі. Вона передбачає систематичне врахування впливу державної політики на жінок і чоловіків на всіх етапах підготовки, ухвалення, здійснення на практиці та оцінювання управлінських рішень, а гендерна перспектива імплементована до всіх сфер життя. Такий підхід допомагає уникати дискримінаційних практик ще на етапі, коли державна політика тільки формується [2].

Запроваджуючи рамкову програму ЄС із досліджень та інновацій «Горизонт Європа» (Horizon Europe), ЄС посилив свою відданість принципам рівності у правах і гендерного балансу в наукових дослідженнях [3]. Запровадження цієї програми має важливе значення для вищої освіти, оскільки університети активно залучені до наукових досліджень і міжнародних проєктів. Програма сприяє забезпеченню рівних можливостей для здобувачів освіти, викладачів і науковців, а також підтримує гендерний баланс у науковій та освітній діяльності.

Гендерна рівність у вищій освіті потрібна для того, щоб кожна людина мала однакові можливості для здобуття знань, професійного розвитку та реалізації власного потенціалу незалежно від статі. Університети є тим середовищем, де оцінюють здібності, знання та результати здобувачів, а не їхню стать чи відповідність певним суспільним стереотипам. Однією з головних причин запровадження гендерної рівності

у вищій освіті є подолання стереотипів під час вибору професії: певні спеціальності традиційно можуть сприймати як «чоловічі» або «жіночі». Через це молоді люди іноді вибирають напрям навчання не відповідно до власних інтересів, а під впливом очікувань суспільства.

До того ж університетська освіта безпосередньо впливає на нове покоління суспільства. Саме в закладах вищої освіти формуються майбутні фахівці, керівники, науковці та викладачі. Якщо вони навчаються взаємоповазі, рівноправному партнерству та критичному ставленню до стереотипів, ці принципи поширюватимуться і на їхнє професійне життя.

Гендерна рівність у вищій освіті потрібна не для надання переваг одній групі, а забезпечення рівних умов для всіх. Вона допомагає розкрити здібності здобувачів освіти, розширити їхні професійні можливості та сформувати університетське середовище, засноване на рівних правах, повазі, відповідальності.

1. Jämställdhetsintegrering: вебсайт. URL: https://www.lansstyrelsen.se/download/18.8cd5a1b19362fb4fc211ca/1732535062006/En%20kort%20handbok%20om%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsintegrering.pdf.

2. Hryhorieva Y., Sapehina I. Integration of Gender Equality: The Scandinavian Experience / Інтеграція гендерної рівності: скандинавський досвід. Zenodo. Proceedings of the 5th International Scientific and Professional Conference «Multidisciplinary Research as a Tool for Sustainable Societal Development». Boston, USA. https://doi.org/10.5281/zenodo.2281726.

3. Horisont Europa. URL: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en.

Кандидати техн. наук, доценти
О. О. Шапатіна, С. М. Продащук,
канд. техн. наук, доцент, завідувач
кафедри управління вантажною
і комерційною роботою ***А. О. Ковальов***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС УКРАЇНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Сучасний розвиток системи вищої освіти передбачає не лише забезпечення якості професійної підготовки, а і створення освітнього середовища, заснованого на принципах рівності, недискримінації, поваги до людської гідності та рівних можливостей. Особливе значення це має для закладів вищої освіти транспортного профілю, оскільки професійне середовище залізничного транспорту традиційно охоплює широкий спектр технічних, управлінських, організаційних і правових професій.

Нормативною основою інтеграції гендерного підходу в освітній процес є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [1], який визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків і рівні можливості для його реалізації. Закон також встановлює заборону дискримінації за ознакою статі. Важливе значення має і Закон України «Про освіту» [2], положення якого формують правові засади доступності освіти і недопущення дискримінації в освітньому середовищі.

Системний характер державної політики в цій сфері визначає Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [3]. Стратегія передбачає забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, повагу до людської гідності, недискримінацію та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності. У 2025 році затверджено новий операційний план заходів на 2025–2027 роки з реалізації цієї Стратегії [4].

Для Українського державного університету залізничного транспорту (УкрДУЗТ) зазначені положення можуть бути реалізовані через наскрізну інтеграцію гендерного підходу до освітніх програм, змісту освітніх компонентів, методичного забезпечення, практичної підготовки та науково-дослідної роботи. На прикладі освітніх програм кафедри управління вантажною і комерційною роботою (УВКР) можна визначити конкретні можливості такого підходу.

Кафедра УВКР здійснює підготовку здобувачів за спеціальністю J7 «Залізничний транспорт», зокрема за освітньо-професійними програмами (ОПП) «Організація перевезень і управління на транспорті» і «Організація правової та експедиторської діяльності». Важливим підґрунтям для інтеграції гендерної рівності є загальна компетентність ЗК01, сформульована як здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності демократичного суспільства, необхідність сталого розвитку, верховенство права, права і свободи людини і громадянина в Україні. Аналогічна компетентність передбачена і в ОПП «Організація правової та експедиторської діяльності».

Саме ЗК01 доцільно розглядати як одну з базових точок інтеграції гендерної рівності в освітній процес. Під час вивчення правових, соціально-гуманітарних і професійних освітніх компонентів її можна конкретизувати через питання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, недопущення дискримінації, рівного доступу до професійної діяльності та дотримання принципів людської гідності.

Додаткові можливості створюють компетентності, пов'язані з командною роботою, професійною комунікацією, безпекою діяльності, управлінням і ухваленням рішень. В ОПП «Організація перевезень і управління на транспорті» передбачено, зокрема, здатність працювати автономно та в команді (ЗК11), здійснювати безпечну діяльність (ЗК09), а також ухвалювати рішення з дотриманням принципів доброчесності (ЗК14). Такі компетентності можуть формуватися з урахуванням

принципів рівноправної професійної взаємодії та недискримінаційної комунікації.

Особливо перспективною є інтеграція гендерного підходу в освітні компоненти правового та управлінського спрямування. В ОПП «Організація правової та експедиторської діяльності» передбачено такі нормативні освітні компоненти, як «Правове супроводження експедиторської діяльності», «Нормативно-правове забезпечення комерційної діяльності на транспорті», «Транспортне право», «Управління транспортними технологіями», «Управління і контроль при експедируванні вантажів» і «Логістика». Їхній зміст дає змогу розглядати не лише технічні та правові аспекти транспортної діяльності, а і питання рівного доступу до професійних можливостей, недискримінації у сфері праці, професійної етики та відповідального управління персоналом.

В ОПП «Організація перевезень і управління на транспорті» також передбачено освітні компоненти «Транспортне право», «Основи охорони праці та ергономіка», «Філософія та соціологія», «Основи наукових досліджень та інженерної творчості», а також професійні компоненти, пов’язані з управлінням транспортними технологіями, логістикою та організацією перевезень. Саме міждисциплінарне поєднання правових, соціальних, управлінських і професійно-технічних компонентів створює можливість для наскрізного формування культури рівності.

Водночас гендерна проблематика наразі не виділена як окрема наскрізна категорія. Це не означає відсутність відповідних передумов, оскільки низка сформульованих компетентностей уже орієнтована на права людини, сталий розвиток, командну роботу, соціальні та правові аспекти професійної діяльності. Тому доцільним є подальше методичне наповнення цих компетентностей гендерним змістом.

Практична реалізація такого підходу може передбачати включення до силабусів і методичних матеріалів окремих питань із гендерної рівності та недискримінації; використання прикладів професійної діяльності жінок і

чоловіків у залізничному транспорті; аналіз ситуацій, пов'язаних із рівними можливостями під час працевлаштування та професійного розвитку; застосування гендерночутливої професійної мови; а також розгляд питань рівноправної командної взаємодії під час практичних занять. Тематика курсових, кваліфікаційних і наукових робіт може включати дослідження гендерних аспектів зайнятості у транспортній галузі, професійної мобільності, управління персоналом, умов праці, безпеки, професійної адаптації та рівних можливостей. Це допоможе поєднати професійну проблематику залізничного транспорту із сучасними соціальними та управлінськими дослідженнями.

Гендерна рівність безпосередньо пов'язана з принципами сталого розвитку. Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019 [5] визначено орієнтири ЦСР України до 2030 року, серед яких ЦСР 4 «Якісна освіта», ЦСР 5 «Гендерна рівність» і ЦСР 8 «Гідна праця та економічне зростання». Для університету транспортного профілю їх поєднання є особливо важливим, оскільки якісна професійна освіта має забезпечувати не тільки набуття фахових знань, а і готовність майбутнього фахівця працювати в сучасному професійному середовищі на засадах рівності, поваги та соціальної відповідальності.

Інтеграцію гендерної рівності в освітній процес УкрДУЗТ доцільно розглядати не як запровадження окремої ізольованої теми, а як наскрізне вдосконалення змісту та організації професійної підготовки. Необхідне компетентнісне підґрунтя вже сформоване в системі підготовки фахівців, оскільки такі складові, як права і свободи людини, сталий розвиток, командна робота, безпека, доброчесність, правове забезпечення та соціальні аспекти транспортної діяльності, інтегровані до змісту професійної підготовки. Наступним кроком може стати їх цілеспрямоване наповнення гендерним змістом через оновлення силабусів, навчально-методичних матеріалів, практичних завдань і тем наукових досліджень. Такий підхід відповідає державній Стратегії впровадження гендерної

рівності у сфері освіти до 2030 року та сприяє формуванню сучасного, відкритого і недискримінаційного освітнього середовища.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text (дата звернення: 07.09.2026).

2. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text (дата звернення: 07.09.2026).

3. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text (дата звернення: 07.09.2026).

4. Про затвердження операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України; План, Заходи від 25.03.2025 р. № 260-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/260-2025-%D1%80#Text (дата звернення: 07.09.2026).

5. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 рокую: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text (дата звернення: 07.09.2026).

Д-р техн. наук, професор, завідувач кафедри транспортних систем та логістики ***Д. В. Ломотько****,*
д-р філософії кафедри управління вантажною і комерційною роботою
М. Д. Ломотько
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

В Українському державному університеті залізничного транспорту навчається понад 6000 здобувачів, а штат працівників представлений чоловіками і жінками. Університет здійснює підготовку здобувачів і здобувачок вищої освіти за широким спектром освітніх програм, зокрема вузькоспеціалізованими напрямами підготовки. Здобувачі та здобувачки вищої освіти можуть вибирати напрям підготовки та майбутню професію без формального обмеження за гендерною ознакою [1].

Історично в залізничній галузі сформувалася певна структура зайнятості, що має особливості професійного розподілу, характер окремих посад і соціальні стереотипи про чоловічі і жіночі професії. Сучасна державна політика у сфері гендерної рівності спрямована на зменшення гендерних дисбалансів у професійній сфері [2]. Подальше впровадження принципів гендерної рівності в освітньому процесі може сприяти формуванню більш збалансованої професійної структури в майбутньому.

Освітній процес в Українському державному університеті має бути здійснюваний з урахуванням принципів соціальної та гендерної рівності. Питання запобігання дискримінації, гендерно зумовленому насильству та іншим формам нерівності потрібно регулювати відповідними нормативними документами і внутрішніми політиками закладу вищої освіти [2].

Щодо студентського та аспірантського складу університету, то можна відзначити відсутність формальних гендерних обмежень у доступі до освіти [1]. В Українському державному університеті залізничного транспорту функціонують п’ять факультетів: будівельний, інформаційно-керуючих систем та технологій, механіко-енергетичний, управління процесами перевезень, економічний, і Навчально-науковий центр гуманітарної освіти. Широкий спектр освітніх напрямів у поєднанні з відсутністю формальних гендерних обмежень створює базові умови для реалізації принципу рівності можливостей, водночас у структурі контингенту здобувачів вищої освіти можна спостерігати відмінності за гендерним представництвом на окремих спеціальностях. Причини такого розподілу можуть бути пов’язані з історично сформованою структурою зайнятості, особливостями професійної орієнтації та соціальними уявленнями про окремі професії.

Отже, в Українському державному університеті залізничного транспорту сформовано базові умови для забезпечення гендерної рівності в освітньому процесі, зокрема через забезпечення рівного доступу до

освітніх програм незалежно від статі. Водночас відмінності в гендерному представленні на окремих спеціальностях потребують подальшого дослідження їхніх причин і врахування під час удосконалення освітнього процесу.

1. Український державний університет залізничного транспорту. Загальні відомості. УкрДУЗТ. URL: https://kart.edu.ua/ (дата звернення: 14.09.2026).
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text (дата звернення: 14.09.2026).

Канд. техн. наук, доцент кафедри управління вантажною і комерційною роботою ***В. І. Шевченко,***
д-р техн. наук, професор ***О. В. Лаврухін***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ЦИФРОВЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРАКТИЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Сучасна трансформація вищої освіти передбачає не лише цифровізацію освітнього процесу, а і створення умов для рівної участі здобувачів під час навчання та практичної підготовки. Гендерну рівність доцільно розглядати не лише як формальне забезпечення однакових прав, а як створення реальних можливостей доступу до освітніх ресурсів, практичної підготовки і STEM-діяльності [1].

Практична підготовка традиційно залежить від доступу до лабораторного обладнання, спеціалізованих аудиторій і можливості багаторазового виконання практичних дій, що за умов ресурсних і безпекових обмежень створює нерівні можливості для різних груп здобувачів. Особливого значення проблема набуває у STEM-орієнтованій освіті, де гендерний дисбаланс залишається актуальним [2]. Водночас цифровізація сама по собі не забезпечує гендерної рівності: цифрове

середовище може як розширювати освітні можливості, так і відтворювати наявні нерівності, зокрема у формі нерівного доступу до технологій [3]. Тому важливим є не просте перенесення матеріалів у цифровий формат, а створення середовища, яке забезпечує доступність, гнучкість і рівні можливості для активної практичної діяльності.

Мета роботи – обґрунтувати можливості цифрового освітнього середовища як інструменту створення рівних умов для практичної та STEM-підготовки здобувачів освіти на прикладі ВіртЛаб.

Цифрове освітнє середовище об'єднує електронні посібники, відеоінструкції, інтерактивні завдання, віртуальні лабораторні роботи, симулятори і засоби самоконтролю. Його перевагою є можливість повторного звернення до матеріалу: здобувач працює у власному темпі, аналізує помилки та повторює завдання. Практичним прикладом такого підходу є ВіртЛаб - віртуальна лабораторія, що інтегрує теоретичні матеріали, практичні роботи, тестування і симулятори. Особливе значення мають симуляційні технології, які дають змогу відтворювати професійні ситуації без додаткового використання фізичного ресурсу; у транспортній освіті це стосується моделювання технологічних процесів та ухвалення професійних рішень. При цьому симуляція не є повною заміною фізичної практики, оскільки робота з реальним обладнанням формує компетентності, які неможливо повністю відтворити в цифровому середовищі [4]. Тому обґрунтованим є комбінований підхід, за якого симулятор використовують для попереднього відпрацювання алгоритмів і підготовки до роботи з реальним обладнанням.

Важливим компонентом є гендерночутливий характер цифрового контенту: нейтральна мова інструкцій, відсутність стереотипного розподілу професійних ролей, репрезентація жінок і чоловіків у STEM-контекстах та однакові вимоги щодо результатів навчання [5]. У такий спосіб гендерний аспект інтегрований у структуру самого освітнього середовища, а не винесений окремим тематичним блоком.

Перспективним напрямом є використання даних цифрового середовища для емпіричного оцінювання освітньої діяльності: кількості завершених практичних робіт, повторних спроб, часу виконання завдань, частоти використання підказок і динаміки результатів [6]. Аналіз цих показників у різних групах здобувачів дасть змогу в перспективі виявляти відмінності в освітніх траєкторіях. Важливо, що зазначені показники є запропонованою емпіричною рамкою, а не результатами вже проведеного дослідження.

Наукова новизна підходу полягає в розгляді віртуальної лабораторії не лише як засобу дистанційного навчання, а як експериментальної моделі цифрового освітнього середовища, потенціал якого досліджують із позицій рівності освітніх можливостей, гендерної чутливості та розвитку STEM-компетентностей.

Висновки. Цифрове освітнє середовище є перспективним інструментом модернізації практичної підготовки і створення умов для рівної участі здобувачів освіти. ВіртЛаб розглянуто як експериментальну модель такого середовища, що поєднує теоретичну, практичну, симуляційну і STEM-складові. Цифровізація не усуває гендерну нерівність автоматично, а віртуальна симуляція не замінює фізичну практику — їхній педагогічний потенціал потребує подальшої емпіричної перевірки. Перспективним напрямом є порівняння освітніх траєкторій здобувачів за показниками активності, повторних спроб і результативності, а також аналіз гендерночутливого контенту в STEM-орієнтованій діяльності.

1. UNESCO. From access to agency: UNESCO strategy for gender equality in and through education 2026–2029. Paris: UNESCO, 2026. URL: https://www.unesco.org/en/gender-equality/education (дата звернення: 30.08.2026).

2. European Commission. Women's participation in STEM studies and careers. European Education Area, 2026. URL: https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/actions/plan/womens-participation-in-stem-studies-and-careers (дата звернення: 30.08.2026).

3. UNESCO. Bridging the digital divide and ensuring online protection. Paris: UNESCO, 2025. URL: https://www.unesco.org/en/right-education/digitalization (дата звернення: 30.08.2026).

4. UNESCO. AI and education: Protecting the rights of learners. Paris: UNESCO, 2025. URL: https://www.unesco.org/en/articles/ai-and-education-protecting-rights-learners (дата звернення: 30.08.2026).

5. European Commission. Digital Education Action Plan (2021–2027). Brussels: European Commission, 2020. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:4617905 (дата звернення: 30.08.2026).

6. UNESCO. Global Education Monitoring Report 2023: Technology in education — A tool on whose terms? Paris: UNESCO, 2023. 526 p. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385723 (дата звернення: 30.08.2026).

Д-р техн. наук, професор кафедри управління вантажною і комерційною роботою ***О. В. Лаврухін***

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНІ ПІДХОДИ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЯ В ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРЕВІЗНИМ ПРОЦЕСОМ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Для сучасного етапу розвитку залізничної галузі України характерні масштабна цифровізація та впровадження інтелектуальних систем управління перевізним процесом. Реорганізація технологічних процесів у напрямі ризик-орієнтованого управління та застосування засобів штучного інтелекту і нечіткої логіки висуває нові вимоги щодо кваліфікації диспетчерського та операторського персоналу. Водночас актуальним завданням вищої залізничної освіти є інтеграція принципів гендерної рівності та рівних можливостей в освітнє середовище, що відповідає євроінтеграційному вектору розвитку Українського державного університету залізничного транспорту.

Специфіка підготовки здобувачів вищої освіти за спеціальністю «Транспортні технології (на залізничному транспорті)» заснована на традиційних усталених стереотипах про «чоловічі» і «жіночі» професії у сфері експлуатаційної та комерційної роботи. Проте перехід від важкої фізичної праці до інтелектуалізованого, комп'ютеризованого управління

станціями, дільницями та вагонопотоками знімає будь-які фізичні чи гендерні обмеження.

Інтеграція гендерно-орієнтованого підходу в навчальний процес підготовки фахівців з управління перевізним процесом передбачає реалізацію таких напрямів: у курсах, присвячених оперативному управлінню вантажними перевезеннями, акцент зміщено із суб’єктивних застарілих факторів оцінювання персоналу на когнітивні характеристики ухвалення рішень в умовах невизначеності; вивчення принципів ергономіки та семіотичного дизайну автоматизованих робочих місць (АРМ) поїзних і станційних диспетчерів створює рівні, адаптивні та комфортні умови праці для фахівців будь-якої статі.

Застосування інтелектуальних навчальних тренажерів, що моделюють реальні експлуатаційні ситуації та затримки поїздів, дає змогу оцінювати здобувачів освіти виключно за критеріями швидкості аналізу даних, точності прогнозів та ефективності ухвалених управлінських рішень. Це забезпечує об'єктивність оцінювання та викорінює гендерні упередження на етапі набуття практичних навичок.

Для виконання курсових, магістерських робіт і наукових досліджень стимулюють рівне залучення здобувачів і здобувачок для розроблення математичних моделей, алгоритмів нечіткого контролю та логістичних технологій, що формує рівноправний професійний світогляд майбутніх керівників залізничних підрозділів.

Отже, поєднання цифровізації навчального процесу із запровадженням гендерно-орієнтованих підходів допомагає підвищити якість підготовки фахівців, сприяє максимальному розкриттю кадрового потенціалу залізничної галузі та забезпечує рівний доступ до високих управлінських посад у сфері транспортних технологій.

1. International Union of Railways (UIC). *Gender Diversity in the Railway Sector: Strategy and Good Practices*. Paris : UIC, 2021. 64 p.

2. Kyrychenko H., Shvets I. Human factor and intelligent simulation systems in railway dispatching control. *Transport Means - Proceedings of the International Scientific Conference*. 2022. P. 305–310.

Д-р техн. наук, професор кафедри управління вантажною і комерційною роботою ***О. В. Лаврухін.***
канд. техн. наук, доцент
В. І. Шевченко*,*
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

МЕТОДИКА ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ТРЕНАЖЕРІВ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ ОПЕРАТОРСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАЛІЗНИЦЬ

Цифрова трансформація залізничної галузі та впровадження високоавтоматизованих систем управління висувають нові вимоги щодо підготовки операторського персоналу (поїзних диспетчерів, чергових по станціях, операторів центрів керування перевезеннями). Попри тенденцію до рівноправності, у сфері залізничного транспорту все ще зберігаються гендерні стереотипи щодо специфіки операторської діяльності (наприклад упередження стосовно психофізіологічної стійкості, швидкості ухвалення рішень у критичних ситуаціях чи схильності до ризику представників різної статі). Застосування інтелектуальних навчальних тренажерів (ІНТ) з елементами штучного інтелекту (ШІ) допомагає створити об’єктивне, інклюзивне середовище для формування та оцінювання професійних компетентностей без впливу суб'єктивних чинників.

Мета дослідження — обґрунтувати і розробити методику застосування інтелектуальних навчальних тренажерів для нівелювання гендерних упереджень і забезпечення рівних можливостей під час професійної підготовки та оцінювання операторського персоналу залізничного транспорту.

Забезпечення об'єктивного та неупередженого оцінювання (Blind Evaluation): модуль ШІ тренажера аналізує дії здобувача вищої освіти (час реакції, послідовність виконання регламентних процедур, алгоритми виходу з нестандартних і аварійних ситуацій) виключно на основі

телеметричних даних; усуено чинник суб'єктивного ставлення інструктора, оскільки профілі здобувачів під час виконання тренажерних завдань закодовані (деперсоніфіковані), що унеможливлює вплив гендерної ідентичності на підсумковий результат.

Адаптивне навчання та корекція стресостійкості: алгоритми ІНТ динамічно підлаштовують складність сценаріїв (інтенсивність руху поїздів, відмови технічних засобів, несприятливі погодні умови) під індивідуальний темп засвоєння матеріалу, а не за усередненими стереотипними групами; система здійснює моніторинг психофізіологічного стану (за допомогою біометричних датчиків — варіабельність серцевого ритму, окулографія тощо) і надає підказки або корегує навантаження, підтверджуючи, що ефективність ухвалення рішень залежить від тренованості, а не статі.

Формування нестереотипних сценаріїв взаємодії: практичні ситуаційні вправи моделюють роботу операторських змін із різним гендерним складом, навчаючи конструктивному професійному спілкуванню та розподілу обов'язків на основі компетентностей; симулятор містить базу знань із розбором реальних кейсів, де успішні дії продемонстровані фахівцями обох статей, що формує позитивні професійні рольові моделі.

Впровадження запропонованої методики застосування інтелектуальних навчальних тренажерів дає змогу створити гендерно-нейтральне освітнє середовище, знизити рівень професійної тривожності серед здобувачів освіти і забезпечити максимальну об’єктивність добору і атестації операторського персоналу залізниць. Це сприяє підвищенню рівня безпеки руху за рахунок залучення та ефективного розвитку потенціалу всіх фахівців незалежно від їхньої гендерної належності.

1. Слободянюк Н. О., Гаврилюк О. В. Подолання гендерних стереотипів у технічних та інженерних професіях: психолого-педагогічний аспект. *Гендерна парадигма освітнього простору*. 2022. № 12. С. 78–86.

Кандидати техн. наук, доценти
кафедри управління експлуатаційною
роботою ***О. А. Малахова,***
Г. М. Сіконенко, О. Е. Шандер
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОПРАВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ КАФЕДРИ УПРАВЛІННЯ ЕКСПЛУАТАЦІЙНОЮ РОБОТОЮ УкрДУЗТ

Закон України [1] передбачає «…досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Гендерна рівність в освітньому процесі є одним із основних принципів сучасної університетської педагогіки та відображає загальноєвропейські цінності рівних можливостей для всіх учасників навчального процесу незалежно від статі. Особливої актуальності це питання набуває в технічних закладах вищої освіти, де традиційно домінують гендерні стереотипи щодо «чоловічих» і «жіночих» спеціальностей.

Кафедра управління експлуатаційною роботою Українського державного університету залізничного транспорту є яскравим прикладом успішної реалізації принципів гендерної рівності в технічній галузі. Із 14 штатних науково-педагогічних працівників кафедри вісім осіб — жіночої статі, що становить 57,1 % загального складу. Цей показник суттєво перевищує середній рівень представленості жінок на технічних кафедрах закладів вищої освіти України та свідчить про послідовне впровадження принципів гендерного балансу.

Особливо показовим є той факт, що кафедру очолює доктор технічних наук, професор Бутько Тетяна Василівна — жінка-вчений найвищої наукової кваліфікації. Це руйнує усталений стереотип про те, що керівні посади в технічній науці є прерогативою чоловіків, і слугує потужним рольовим прикладом для здобувачів і молодих науковців.

Практична реалізація гендерної рівності на кафедрі проявляється в кількох вимірах.

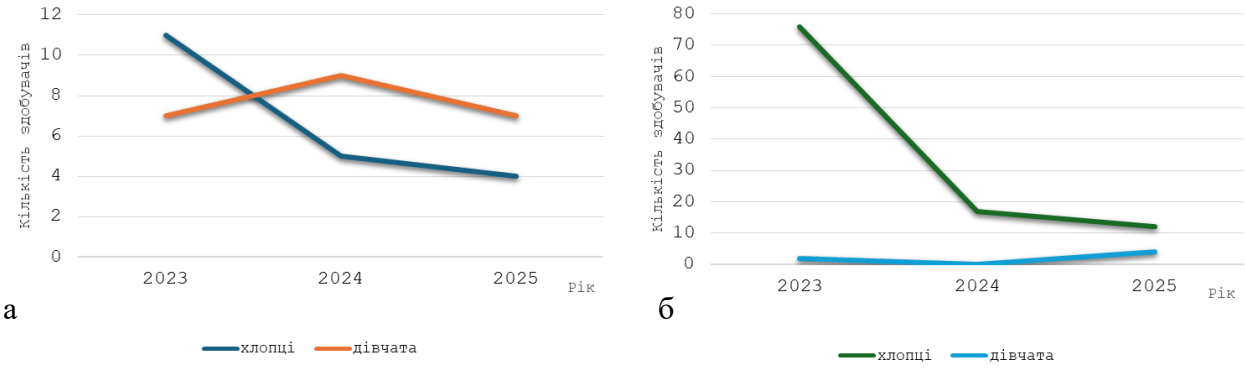
По-перше, у кадровій політиці кафедра дотримується принципу меритократії — відбір науково-педагогічних працівників здійснюється виключно на основі наукових досягнень, педагогічної майстерності та професійної компетентності без урахування гендерного чинника. Результатом такого підходу є органічно сформований колектив, у якому жінки займають посади від асистента до завідувача кафедри.

По-друге, в освітньому процесі кафедра послідовно формує у здобувачів — майбутніх фахівців залізничної галузі — розуміння гендерної рівності як норми виробничих відносин. Навчальні програми орієнтують здобувачів вищої освіти на те, що ефективним керівником транспортного підприємства може бути фахівець будь-якої статі за умови наявності відповідних знань, умінь і лідерських якостей.

По-третє, жінки-викладачі кафедри беруть активну участь у науково-дослідній роботі, виконують держбюджетні та госпдоговірні теми, публікують результати наукових досліджень у фахових вітчизняних і міжнародних виданнях, беруть участь у міжнародних наукових конференціях. Це спростовує міф про меншу наукову продуктивність жінок у технічних дисциплінах.

Разом із тим існують аспекти, що потребують подальшої уваги. Залізничну галузь традиційно сприймає суспільство як «чоловічу», що позначається на гендерному складі студентського контингенту спеціальності «Управління процесами перевезень». Серед здобувачів денної форми здобуття освіти частка дівчат залишається меншою порівняно з хлопцями, хоча протягом останніх років спостерігають стійку тенденцію до вирівнювання цього показника. Діаграми розподілу контингенту дівчат і хлопців освітньої програми «Організація міжнародних перевезень» серед зарахованих здобувачів наведено на рисунку. Як видно з рисунка, серед вступників, що закінчили ліцеї в рік

вступу кількість дівчат із 2024 року перевищує кількість хлопців того самого року випуску.



а б

Рис. Кількість здобувачів освітньої програми «Організація міжнародних перевезень»: а – рік вступу до університету співпадає з роком випуску з ліцею; б – рік вступу до університету пізніше року закінчення ліцею/школи

Кафедра здійснює профорієнтаційну роботу, спрямовану на залучення молодих жінок до опанування залізничних спеціальностей, демонструючи на власному прикладі можливість успішної кар'єри в галузі незалежно від статі.

Отже, кафедра управління експлуатаційною роботою УкрДУЗТ демонструє, що гендерна рівність у технічній освіті є не декларативним принципом, а реальною практикою. Досвід кафедри може слугувати орієнтиром для інших технічних підрозділів університету і галузевих закладів вищої освіти України для побудови гендерно збалансованого колективу та освітнього середовища.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 19.12.2024 р. № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#top/.

Д-р техн. наук, професор, завідувач кафедри управління експлуатаційною роботою ***Т. В. Бутько,***
кандидати техн. наук, доценти
Т. Ю. Калашнікова, Т. В. Головко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ВІД ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ДО ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ: ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ДЛЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ТРАНСПОРТНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Гендерна рівність в освітньому процесі та подальшому професійному становленні випускників є важливою складовою сучасної системи вищої освіти. Особливо актуальним це питання є для технічних закладів вищої освіти, зокрема тих, що здійснюють підготовку фахівців для транспортної галузі, де протягом тривалого часу існували стереотипні уявлення щодо «чоловічих» і «жіночих» професій.

Історично у сфері працевлаштування випускників технічних спеціальностей гендерна нерівність могла проявлятися не через недостатній рівень професійної підготовки жінок, а через упереджене ставлення до них як до майбутніх працівників. Під час розподілу молодих спеціалістів або первинного працевлаштування перевагу могли надавати чоловікам навіть за нижчих показників успішності, оскільки їх роботодавці сприймали як більш стабільний кадровий ресурс. Натомість професійні перспективи жінок могли оцінювати через припущення про можливе одруження, народження дітей і перебування у відпустці з догляду за дитиною. Отже, замість оцінювання реальних професійних якостей кандидата враховували соціальні стереотипи.

Для транспортної галузі ця проблема була особливо характерною, оскільки значну частину професій, пов’язаних з організацією руху, управлінням перевезеннями та експлуатаційною діяльністю залізничного транспорту, традиційно вважали сферою переважно чоловічої зайнятості. Водночас рівень професійної підготовки, відповідальність, аналітичні

здібності та здатність ухвалювати управлінські рішення не залежать від статі працівника.

Сучасний етап розвитку транспортної галузі демонструє поступову зміну підходів щодо формування кадрового потенціалу. Цифровізація транспортних процесів, зміна технологій управління перевезеннями та, особливо, умови воєнного стану спричинили необхідність більш раціонального використання людських ресурсів. Головним критерієм працевлаштування поступово стає не стать кандидата, а його професійні компетентності, рівень освіти, практичні навички та готовність виконувати завдання відповідно до вимог сучасного виробництва.

Ці зміни безпосередньо стосуються випускників факультету управління процесами перевезень Українського державного університету залізничного транспорту, які здобувають освіту за спеціальністю 275 «Транспортні технології (на залізничному транспорті)» і продовжують підготовку за оновленою спеціальністю J7 «Транспортні технології». Майбутні фахівці цього напряму формують кадровий резерв залізничної галузі та можуть працювати у сферах організації перевізного процесу, управління рухом, транспортної логістики, планування роботи підрозділів і координації технологічних процесів.

В умовах воєнного стану питання кадрового забезпечення залізничного транспорту набуло особливої гостроти. Мобілізація частини працівників призвела до скорочення доступного кадрового резерву, що змусило підприємства переглядати традиційні підходи щодо добору персоналу. Сьогодні важливим є залучення підготовлених фахівців, здатних забезпечувати безперервність перевізного процесу, незалежно від статі.

Отже, трансформація підходів для працевлаштування випускників транспортних спеціальностей полягає в поступовому переході від оцінювання кандидата через призму гендерних стереотипів до оцінювання його професійних компетентностей. Подальший розвиток транспортної галузі потребує фахівців, які здатні ефективно працювати в сучасних умовах, а забезпечення рівних можливостей є важливою передумовою формування якісного кадрового потенціалу залізничного транспорту України.

СЕКЦІЯ
МЕХАНІКО-ЕНЕРГЕТИЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ

Канд. техн. наук, доцент кафедри інженерії вагонів та якості продукції ***Г. Л. Комарова,***
канд. техн. наук, старший викладач
Л. В. Волошина
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків),
канд. техн. наук, доцент кафедри інженерії матеріалів і цифрового виробництва ***Н. О. Лалазарова***
Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)

ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС І ЗБЕРЕЖЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УкрДУЗТ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Розбудова сучасної системи вищої освіти України відбувається в умовах суттєвих соціальних, демографічних та економічних трансформацій. Особливо відчутного впливу ці процеси набули після початку повномасштабної війни, яка спричинила вимушене переміщення населення, зміни умов зайнятості, втрату частини кадрового потенціалу та необхідність перебудови організації освітньої і наукової діяльності. За таких умов питання гендерної рівності доцільно розглядати у взаємозв’язку із загальними процесами збереження та відтворення кадрового потенціалу закладу вищої освіти

Для Українського державного університету залізничного транспорту ця проблематика має особливе значення. Університет поєднує різні за характером освітні та наукові напрями – інженерно-технічні, інформаційні, транспортні, економічні та управлінські. Відповідно, кадрова структура різних професійних напрямів має свої особливості, які доцільно враховувати під час формування університетської політики рівних можливостей.

Показовою є загальна кадрова динаміка університету. У 2020–2026 рр. чисельність працівників за основним місцем роботи скоротилася

приблизно на 33 %. Найбільш суттєві зміни припали на період повномасштабної війни.

Гендерна рівність у ЗВО не обмежена простим співвідношенням кількості жінок і чоловіків. Вона передбачає рівний доступ до освіти, наукової діяльності, професійного розвитку, підвищення кваліфікації, участі в проєктах і конкурсах, академічної мобільності, кар'єрного зростання та управлінської діяльності. Тому аналіз кадрової структури є лише одним з інструментів оцінювання реального стану рівності можливостей в університетському середовищі.

Кадровий аспект гендерної рівності. Сучасні українські ЗВО функціонують в умовах суттєвих кадрових викликів. Оптимізація штатної чисельності, зміни вікової структури колективів, міграційні процеси, воєнний стан і конкуренція за молодих фахівців безпосередньо впливають на відтворення кадрового і наукового потенціалу. У таких умовах особливо важливим стає ефективне використання професійного потенціалу всіх працівників незалежно від статі.

Показовим є порівняння окремих професійних напрямів університету. Узагальнення наявних даних про економічний і технічний профілі дає змогу побачити певні відмінності в кадровій динаміці та гендерному представленні (таблиця).

Таблиця

Порівняльна характеристика кадрової динаміки та гендерного представництва за професійними профілями університету

Профіль	Загальна кадрова тенденція	Гендерний аспект
Економічний	Скорочення кадрового та наукового потенціалу	Потребує уваги динаміка представництва жінок
Технічний	Відносна стабільність кваліфікованого кадрового ядра	Збережено помітне представництво жінок серед НПП і дослідниць

Наведені дані не є самодостатньою характеристикою гендерної ситуації в університеті, однак вони дають змогу звернути увагу на важливу особливість: гендерні процеси можуть по-різному проявлятися в межах різних професійних напрямів. Тому університетська політика у сфері рівних можливостей має спиратися не лише на загальні показники, а і розуміння специфіки окремих освітніх і наукових колективів.

На особливу увагу заслуговує представництво жінок у технічному та науковому середовищі. Їхня стала присутність в інженерно-технічних напрямах спростовує спрощене уявлення про технічну і транспортну освіту як переважно чоловічу сферу. Жінки є викладачками, науковицями, дослідницями, керівницями освітніх і наукових напрямів і беруть участь у формуванні наукового потенціалу університету.

Водночас важливо оцінювати не тільки загальну кількість жінок і чоловіків, а і їхнє представництво на різних етапах академічної кар'єри: серед здобувачів вищої освіти, аспірантів, науково-педагогічних працівників, докторів філософії, докторів наук, професорів і керівників структурних підрозділів. Саме такий підхід дає змогу побачити можливі диспропорції та визначити етапи, на яких необхідна додаткова підтримка.

Гендерна рівність в освітньому процесі. Для університету важливо, щоб принцип рівних можливостей був реалізований не лише на рівні кадрової політики, а і безпосередньо в освітньому процесі. Здобувачі вищої освіти незалежно від статі повинні мати однакові можливості для участі в науковій роботі, виконанні дослідницьких і практичних проєктів, академічній мобільності та професійних конкурсах.

Особливого значення це набуває для технічних і STEM-спеціальностей. Подолання уявлень про «чоловічі» і «жіночі» професії має розпочинатися ще на етапі професійної орієнтації та продовжуватися в університеті через освітній контент, приклади професійної реалізації та залучення здобувачів до практичної і наукової діяльності.

Доцільним є ширше подання в навчальних матеріалах прикладів внеску жінок і чоловіків у розвиток науки, техніки, транспорту, інформаційних технологій, економіки та управління. Це сприяє формуванню об'єктивного уявлення про професійні можливості та поступовому подоланню стереотипів.

Не менш важливими є прозорі критерії оцінювання, недискримінаційна комунікація, однакові підходи для залучення здобувачів і здобувачок до наукових досліджень і формування безпечного академічного середовища.

Нові виклики в умовах воєнного стану. В умовах воєнного стану забезпечення рівних можливостей набуває додаткової актуальності. Дистанційне та змішане навчання, нестабільність інфраструктури, вимушене переміщення учасників освітнього процесу та необхідність поєднання професійних і сімейних обов'язків створюють нові виклики для здобувачів вищої освіти і працівників університету.

Одним з інструментів реагування на ці виклики є цифровізація освітнього процесу. Використання електронних освітніх ресурсів, дистанційних консультацій, асинхронної взаємодії та цифрових платформ для спільної роботи може підвищувати гнучкість освітнього та наукового середовища. Водночас цифрові рішення мають бути супроводжені забезпеченням доступності ресурсів і необхідного рівня цифрових компетентностей.

Напрями подальшого розвитку. Забезпечення гендерної рівності в УкрДУЗТ доцільно реалізовувати як комплексний процес, що поєднує моніторинг, підтримку та розвиток академічного середовища. Серед практичних напрямів можна виокремити:

- регулярний аналіз гендерного складу здобувачів освіти, НПП, аспірантів і науковців;
- моніторинг професійного та кар'єрного розвитку жінок і чоловіків;

– забезпечення рівного доступу до наукових проєктів, конференцій, програм мобільності та підвищення кваліфікації;

– розвиток наставництва для молодих науковців;

– використання гнучких і цифрових форм організації освітньої і наукової діяльності;

– підвищення гендерної компетентності НПП і адміністративного персоналу;

– формування недискримінаційного освітнього середовища;

– популяризацію технічної та STEM-освіти серед дівчат;

– забезпечення прозорих процедур професійного відбору, оцінювання та кар'єрного просування.

Висновки. Гендерну рівність у сучасному університеті потрібно розглядати як складову якісного освітньо-наукового середовища та ефективного використання кадрового потенціалу. Для УкрДУЗТ важливо враховувати особливості різних професійних напрямів і не обмежувати аналіз лише загальним співвідношенням жінок і чоловіків.

Наведений кадровий аналіз є лише одним з акцентів, який демонструє необхідність диференційованого підходу для формування політики рівних можливостей. Не менш важливими є забезпечення доступу до професійного розвитку, підтримка молодих науковців, створення сприятливих умов для поєднання професійної діяльності з іншими життєвими обов'язками та формування академічної культури, вільної від дискримінації та стереотипів.

Для технічного університету особливо важливо використовувати потенціал усіх учасників освітнього і наукового процесу. Саме створення рівних можливостей для реалізації здібностей, професійного розвитку та наукової творчості сприятиме збереженню кадрового потенціалу, розвитку наукових шкіл і підвищенню якості підготовки фахівців.

Отже, гендерна рівність має стати не формальною вимогою, а невід'ємною складовою сучасної академічної культури та одним із ресурсів розвитку УкрДУЗТ.

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України.* 2017. № 38-39. Ст. 380. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19.
2. Міністерство освіти і науки України: офіційний вебсайт. URL: https://mon.gov.ua/.
3. Державна служба статистики України: офіційний вебсайт. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/.
4. План гендерної рівності Українського державного університету залізничного транспорту на 2024–2027 роки. Харків: УкрДУЗТ, 2024. 5 с. URL: https://kart.edu.ua/wp-content/uploads/2020/06/plan-gendernoi-rivnosti.pdf.
5. Національна академія педагогічних наук України: офіційний вебсайт. URL: http://naps.gov.ua/.

Канд. техн. наук, доцент кафедри
електроенергетики, електротехніки
та електромеханіки ***О. Є. Зінченко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІД ЧАС ВИКЛАДАННЯ БАЗОВИХ ТЕХНІЧНИХ ОСВІТНІХ КОМПОНЕНТІВ

Одним із важливих напрямів розвитку сучасної вищої освіти є формування освітнього середовища, що забезпечує рівні можливості для всіх учасників освітнього процесу незалежно від статі. В Україні актуальність цього напряму визначена Стратегією впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [1] та операційним планом заходів на 2025 – 2027 роки з її реалізації [2]. Особливе значення це питання набуває в закладах вищої освіти технічного профілю, де гендерне співвідношення здобувачів може суттєво відрізнятися залежно від освітньої програми.

Практичний досвід викладання базових технічних дисциплін свідчить про суттєві відмінності в гендерному складі академічних груп. Зокрема, серед здобувачів, які вивчають освітній компонент «Електротехніка», співвідношення здобувачок і здобувачів є приблизно рівним, тоді як під час викладання низки інших технічних освітніх

компонентів частка здобувачів чоловічої статі може сягати 90 – 100 %. За таких умов актуальним є не запровадження різних вимог для здобувачів залежно від статі, а використання методичних прийомів, спрямованих на забезпечення рівного доступу до всіх видів навчальної діяльності.

Одним із важливих аспектів є організація лабораторних і практичних занять. Усі здобувачі повинні мати рівні можливості самостійно працювати з електричними схемами, вимірювальними приладами та лабораторним обладнанням, виконувати розрахунки, здійснювати комп'ютерне моделювання та подавати отримані результати. Особливої уваги потребує розподіл функцій під час роботи в малих групах. Дослідження у сфері інженерної освіти також звертають увагу на необхідність урахування гендерного аспекту під час організації аудиторної роботи, вибору методів навчання, управління навчальною взаємодією та оцінювання [3].

За педагогічними спостереженнями автора, відмінності в розподілі функцій між здобувачами були більш помітними під час денного навчання, насамперед виконання лабораторних робіт із використанням реального обладнання. За дистанційної форми навчання та використання засобів комп'ютерного моделювання такі відмінності виявлялися менш вираженими. Це спостереження потребує окремого дослідження, однак дає змогу розглядати цифрові засоби навчання не лише як інструмент моделювання технічних процесів, а і як один із засобів забезпечення рівної залученості здобувачів до виконання навчальних завдань.

Важливим методичним аспектом є поєднання рівних академічних вимог із залученням усіх здобувачів до різних видів навчальної діяльності. Під час лабораторних доцільно заохочувати здобувачок до активної роботи з обладнанням, складання і дослідження електричних схем, проведення вимірювань, не допускаючи закріплення цих функцій переважно за здобувачами-чоловіками. Водночас єдині вимоги мають бути поширені і на оформлення результатів роботи: недостатня увага до структури, розрахунків, графічного матеріалу чи висновків у звітах не має толеруватися залежно від статі здобувача. Критерії оцінювання мають бути

однаковими, ураховувати як правильність виконання технічного завдання, так і якість оформлення та обґрунтування отриманих результатів.

Окремої уваги потребує зміст навчально-методичних матеріалів. Формулювання завдань, професійні приклади та комунікація викладача не мають підтримувати стереотипне уявлення про технічну діяльність як переважно чоловічу сферу. Професійні ролі доцільно пов’язувати насамперед із компетентностями фахівця, а не його статтю.

Отже, застосування гендерночутливих методичних підходів під час викладання базових технічних освітніх компонент сприяє забезпеченню рівних можливостей здобувачів і їхньому активному залученню до всіх видів навчальної діяльності.

1. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80 (дата звернення: 12.09.2026).

2. Про затвердження операційного плану заходів на 2025–2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.03.2025 р. № 260-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/260-2025-%D1%80 (дата звернення: 12.09.2026).

3. Peña M., Mas de les Valls E. Inclusion of the gender equality sustainable development goal in engineering teaching and research. *Environment, Development and Sustainability.* 2024. Vol. 26. P. 25007–25025. DOI: 10.1007/s10668-023-03667-2.

Кандидати техн. наук, доценти
кафедри електроенергетики,
електротехніки та електромеханіки
Н. П. Карпенко, В. П. Нерубацький
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК СКЛАДОВА СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Розвиток української системи вищої освіти (ВО) супроводжений посиленням уваги до принципів рівноправності і створення однакових можливостей для чоловіків і жінок у навчанні, професійній діяльності та особистісному розвитку. Для технічних закладів вищої освіти (ЗВО),

зокрема Українського державного університету залізничного транспорту, ця проблематика має додаткове значення з огляду на специфіку підготовки фахівців за технічними спеціальностями та напрямами, пов'язаними із залізничним транспортом. Сучасне освітнє середовище передбачає подолання усталених уявлень про професії, які традиційно сприймають як переважно чоловічі або жіночі, і забезпечення належних умов для професійного становлення і самореалізації здобувачів ВО. Важливу роль у цьому процесі відіграють педагогічні (ПП) і науково-педагогічні працівники (НПП), оскільки їхня професійна поведінка, комунікація та організація освітньої діяльності безпосередньо впливають на формування відповідного середовища.

Накопичені наукові напрацювання з питань гендерної рівності та професійної компетентності працівників освіти свідчать про актуальність подальшого розвитку цього напряму. Водночас трансформація ВО і зміна суспільних орієнтирів актуалізують потребу в більш чіткому визначенні змісту гендерної компетентності ПП і НПП. Саме тому доцільно розглядати її основні характеристики і складники як основу послідовного впровадження гендерного підходу в діяльність ЗВО.

Гендерну компетентність ПП і НПП доцільно розглядати як сформовану професійну якість, яка дає змогу усвідомлено враховувати принципи гендерної рівності під час виконання професійних, наукових та організаційних функцій. Її зміст охоплює знання відповідної проблематики, прийняття цінностей рівноправності та практичну готовність діяти без дискримінації. При цьому, як зазначено в роботі [1], гендерна компетентність нині не належить до переліку основних компетентностей НПП, що актуалізує питання вдосконалення правового регулювання, розвитку відповідних освітніх програм і запровадження гендерної тематики в підготовку і підвищення професійної майстерності працівників ЗВО.

У складі гендерної компетентності визначають такі взаємопов'язані складники [2]: змістовий – знання основ гендерної рівності, стереотипів,

дискримінації та відповідного законодавства; ціннісний – усвідомлення принципів рівноправності, поваги до гідності, неприйняття дискримінації; діяльнісний – застосування цих знань і цінностей у професійній діяльності, зокрема через гендерночутливу комунікацію, урахування гендерних аспектів в освітніх компонентах і забезпечення рівних можливостей для здобувачів ВО.

Отже, гендерна компетентність ПП і НПП охоплює не окремий набір знань, а взаємопов'язану систему знань, ціннісних орієнтацій і практичних умінь. Її розвиток сприяє утвердженню принципів рівноправності у професійній взаємодії, формуванню безпечного освітнього середовища та створенню належних умов для реалізації можливостей усіх учасників освітнього процесу. У цьому розумінні гендерна компетентність є одним із інструментів послідовного впровадження гендерного підходу в освітню діяльність сучасного ЗВО.

1. Амелічева Л. П. Гендерна рівність як фактор підвищення ефективності механізму реалізації права на працю наукових та науково-педагогічних працівників. *Академічні візії.* 2024. Вип. 32. С. 1–9. URL: https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/1508.

2. 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.

Д-р техн. наук, професор, завідувач кафедри механіки і проектування машин ***В. І. Мороз,***
канд. техн. наук, доцент ***О. А. Логвіненко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В РОБОТУ НАУКОВИХ ГУРТКІВ НА КАФЕДРІ МЕХАНІКИ І ПРОЄКТУВАННЯ МАШИН

Одним із важливих напрямів Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [1] є посилення ролі закладів освіти в

забезпеченні відповідних рівних можливостей і вдосконаленні освітнього процесу на засадах поваги до людської гідності.

У доповіді розглянуто особливості інтеграції принципів гендерної рівності в роботу наукових гуртків для здобувачів вищої освіти, які діють на кафедрі механіки і проєктування машин Українського державного університету залізничного транспорту.

Важливу роль у формуванні загальноінженерної компетентності майбутніх фахівців в освітньому процесі кафедри механіки і проєктування машин відіграють наукові гуртки. Робота у складі таких гуртків допомагає здобувачам вищої освіти не тільки поглиблювати знання з основних загальноінженерних освітніх компонент (наприклад навчальних дисциплін «Теоретична механіка», «Теорія механізмів і машин», «Прикладна механіка», «Деталі машин», «Метрологія і стандартизація» та ін.), а і долучатися до реальної науково-дослідної та дослідно-конструкторської роботи з їх використанням для вирішення актуальних науково-технічних завдань з удосконалення конструкції транспортних технічних засобів із метою покращення характеристик їхньої роботи і надійності [2].

Доцільність і важливість подальшої інтеграції принципів гендерної рівності в роботі наукових гуртків підтверджена і тим, що технічні спеціальності залізничного профілю, які базовані на високих рівнях загальноінженерної і фахової підготовки (наприклад пов’язані з проєктуванням, експлуатацією, технічним обслуговуванням і ремонтами тягового рухомого складу та ін.), досі залишаються сферою, де ще збереженя окремі гендерні стереотипи. У цьому плані жінки-здобувачки вищої освіти, які вибирають такі напрями підготовки, можуть стикатися з упередженнями щодо їхніх здібностей до просторового мислення, конструювання чи технічної творчості. Тому наукові гуртки, як неформальні освітні середовища, можуть стати майданчиками для їх подолання, передусім за рахунок створення атмосфери взаємоповаги, колегіальності та інклюзивності. Це означає, що керівник гуртка має

ураховувати можливі прояви гендерних упереджень і цілеспрямовано їх уникати. Так, під час розподілу завдань у межах наукового дослідження важливо не відтворювати стереотипні уявлення про «чоловічу» і «жіночу» роботу. Учасниці наукового гуртка мають отримувати рівний доступ до складних технічних завдань, участі в експериментах, конструюванні та презентації результатів на конференціях. Практичні кроки з інтеграції гендерної рівності в діяльність наукових гуртків кафедри механіки і проєктування машин включають проведення гендерного аудиту складу учасників гуртків і тематики їх досліджень; залучення учасниць гуртка до керівництва окремими напрямами досліджень; активізацію їхньої участі в підготовці доповідей для студентської науково-технічної конференції, підготовки наукових статей; проведення зустрічей з успішними жінками-керівниками, інженерами, викладачами та науковицями. Дослідження показують, що різноманітність поглядів і досвідів у команді сприяє креативності та інноваційності [3].

На думку викладачів кафедри, інтеграція гендерної рівності в роботу наукових гуртків здобувачів вищої освіти є не лише вимогою часу, а і важливою компонентою підготовки сучасних інженерів, здатних працювати в умовах різноманітності і створювати технічні рішення, вільні від дискримінаційних упереджень.

1. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-р»/.

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 10.07.2019 р. № 953. URL: https://mon.gov.ua (дата звернення: 19.09.2026).

3. Дослідження гендерної рівності в науці та інженерії: звіт / ЮНЕСКО. Париж: UNESCO, 2021. 112 с.

Канд. техн. наук, доцент кафедри
механіки і проектування машин
В. В. Захарченко
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ІНТЕГРАЦІЯ АНТРОПОМЕТРИЧНИХ ТА ЕРГОНОМІЧНИХ ПАРАМЕТРІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОГО ВИКЛАДАННЯ МЕХАНІКО-ПРОЄКТУВАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН

У тезах розглянуто методичні підходи щодо інтеграції принципів гендерної рівності в освітній процес технічного університету для викладання освітніх компонентів «Деталі машин» і «Метрологія і стандартизація». Обґрунтовано доцільність використання концепції людино-орієнтованого проєктування (Human-Centered Design) на основі обліку диференційованих антропометричних і біомеханічних даних чоловіків і жінок для підвищення безпеки та ефективності залізничного транспорту.

Для сучасного етапу розвитку залізничної галузі України та АТ «Укрзалізниця» характерне активне впровадження європейських стандартів, які базовані на принципах безбар'єрності, інклюзивності та гендерної рівності. Професійне середовище залізничного транспорту стає дедалі більш гендерно збалансованим: жінки активно залучені до керування рухомим складом, обслуговування складних інженерних систем та управління виробничими процесами.

Проте історично більшість об'єктів залізничної техніки, робочих місць та інструментів проєктували за стандартами XX століття під антропометричні параметри «середнього чоловіка» (модель 50-го перцентиля чоловічої вибірки). Це створює суттєві ергономічні бар'єри та ризики для безпеки праці сучасних фахівців різної статі. У зв'язку з цим виникає потреба модернізації вищої інженерної освіти та інтеграції гендерночутливих підходів у фундаментальні та загальнотехнічні дисципліни кафедри механіки і проектування машин.

Мета дослідження – розробити і обґрунтувати методику інтеграції гендерного (антропометричного та ергономічного) компонента в робочі програми дисциплін «Деталі машин» і «Метрологія і стандартизація» для формування сучасної інженерної культури у здобувачів УкрДУЗТ.

«Метрологія і стандартизація»: переосмислення поняття технічної норми. У межах курсу звертають увагу на вивчення сучасних міжнародних стандартів (зокрема серії ISO 7250 «Основні антропометричні вимірювання для технічного проєктування»). Здобувачі опановують методологію розрахунку параметрів технічних систем за крайніми антропометричними точками (від 5-го жіночого перцентиля – умовно найменші габарити тіла, до 95-го чоловічого перцентиля – умовно найбільші габарити). Це дає змогу відійти від шаблону «універсального працівника» і навчити майбутніх інженерів стандартизувати робочі зони (наприклад кабіну машиніста локомотива чи пульт диспетчера) так, щоб вони забезпечували максимальний огляд і комфорт операторам будь-якої статі.

«Деталі машин»: проєктування з урахуванням біомеханічних обмежень. Під час курсового проєктування здобувачам пропонують розраховувати ручні та ножні органи управління (важелі, педалі, маховики) залізничних механізмів з урахуванням диференційованих ергономічних вимог. Наприклад, розраховуючи зусилля на рукоятці механічного привода ручного гальма спеціального рухомого складу, здобувач повинен закладати гранично допустиме зусилля на рівні 100–120 Н (що відповідає фізіологічним нормам для жінок-операторів), забезпечуючи при цьому необхідний коефіцієнт корисного дії (ККД) і передавальне відношення важільної системи. Це руйнує стереотип про необхідність застосування «грубої фізичної сили» на транспорті та доводить пріоритет точного інженерного розрахунку.

1. ДСТУ ISO 7250-1:2019 (ISO 7250-1:2017, IDT). Основні антропометричні вимірювання для технічного проєктування. Ч. 1. Визначення вимірювань тіла та орієнтири.

2. Брусенцов В. Г., Брусенцов О. В., Бугайченко І. І., Кисельова С. О. Основи ергономіки: навч. посібник. Харків: УкрДАЗТ, 2011. 141 с.

Канд. техн. наук, доцент кафедри теплотехніки, теплових двигунів та енергетичного менеджменту
Г. В. Біловол
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНОЧУТЛИВА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ З УРАХУВАННЯМ УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сучасна політика гендерної рівності в освіті значну увагу приділяє збільшенню представленості жінок у технічних та інженерних напрямах. Водночас кількісне залучення саме по собі не гарантує їх подальшу професійну реалізацію. За даними UNESCO, жінки становлять близько 35 % випускників природничо-наукових, технологічних, інженерних і математичних напрямів (STEM), однак в інженерії, виробництві та будівництві їхня частка становить лише 26 % [1]. Це актуалізує необхідність приділяти увагу не лише залученню жінок до технічної освіти, а і їхній підготовці до реальних умов майбутньої професійної діяльності.

В енергетичній галузі для такої діяльності характерні міждисциплінарність, робота в технічному та виробничому середовищі, фізичні навантаження, необхідність командної взаємодії та високі вимоги щодо професійної компетентності. Додатковими чинниками можуть бути недостатньо формалізований розподіл ролей у команді, нерівномірність фізичного навантаження та професійна невпевненість у суміжних сферах компетентності. Дослідження також вказують на вищу поширеність феномену самозванця серед жінок [2]. Зазначені особливості доцільно враховувати вже на етапі професійної підготовки майбутніх фахівців.

Урахування зазначених чинників в освітньому процесі доцільно здійснювати за такими напрямами:

1. Доповнення змісту професійної підготовки організаційними аспектами роботи. До змісту відповідних освітніх компонентів доцільно

включати питання організації роботи на об'єктах, планування вимірювань, розподілу функцій і фізичного навантаження в команді, оцінювання ризиків і професійної комунікації. Це допоможе ще під час навчання формувати розуміння не лише технічної складової професії, а і реальних умов її здійснення.

2. Посилення практичної підготовки та її наближення до реальних умов професійної діяльності. Практичні та ситуаційні завдання доцільно будувати на реальних кейсах, передбачаючи планування обстеження, вибір обладнання, розподіл ролей у команді та ротацію функцій. Важливою є також міждисциплінарна підготовка: формування достатнього практичного мінімуму із суміжних напрямів і вміння визначати межі власної компетентності та необхідність залучення іншого фахівця.

3. Розвиток наставництва. Викладачі можуть виконувати наставницьку функцію, допомагаючи здобувачам вищої освіти сформувати реалістичне уявлення про майбутню професію, особливості роботи на об'єктах, командну взаємодію та можливі труднощі професійної адаптації. Особливе значення для здобувачок може мати взаємодія з викладачками та фахівчинями-практиками як рольовими моделями, однак наставництво не має бути обмежено гендерною ознакою.

4. *Моніторинг професійної траєкторії випускників.* Показником результативності гендерночутливої освітньої політики має бути не лише кількість дівчат, залучених до навчання, а і їх подальша професійна реалізація. Доцільно відстежувати працевлаштування випускників за фахом і досліджувати причини відмови від роботи в галузі, особливо на початкових етапах кар'єри. Такий зворотний зв'язок дасть змогу корегувати зміст і методи підготовки відповідно до реальних професійних бар'єрів.

Отже, кількісне представництво жінок не можна розглядати як єдиний критерій досягнення гендерної рівності в енергетичній галузі. Не менш важливим є створення гендерночутливого професійного середовища,

яке враховує особливості умов праці, фізичні та психоемоційні навантаження, гарантує безпечну організацію роботи, професійну підтримку та можливості для реалізації. Формування такого середовища доцільно розпочинати вже на етапі професійної підготовки. За цих умов збільшення участі жінок в енергетичній галузі стає не формальним кількісним показником, а природним наслідком їх успішної професійної реалізації.

1. UNDP. Gender Equality and Resilience in Ukraine's Energy Sector: Pathways to Transformative Employment and Leadership Amidst War. 2024. URL: https://www.undp.org/ukraine/publications/gender-equality-and-resilience-in-ukraines-energy-sector?utm_source=chatgpt.com.

2. Price P. C., Holcomb B., Payne M. B. Gender differences in impostor phenomenon: A meta-analytic review. *Current Research in Behavioral Sciences.* 2024. Vol. 7. 100155. URL: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666518224000093?utm_source=chatgpt.com.

Д-р техн. наук, професор кафедри
експлуатації та ремонту рухомого складу
О. С. Крашенінін,
старший викладач ***В. І. Коваленко***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС В УКРАЇНСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Одним із важливих напрямів рівності освітніх можливостей є інтеграція принципів гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти [1].

В Українському державному університеті залізничного транспорту (УкрДУЗТ), відповідно до принципів демократичності і рівності можливостей, це питання набуває актуального характеру, оскільки історично склалася тенденція суто чоловічих і жіночих професій.

Отже, у сучасних викликах, що постають перед країною, необхідно популяризувати технічні спеціальності серед жінок. Це стосується і

формування кадрової політики університету для рівного доступу для забезпечення навчального процесу.

Проведений аналіз гендерної рівності показав таке: в УкрДУЗТ загальний кадровий склад кафедр становить 319 осіб професорсько-викладацького складу. Із них 147 (46 %) жінки і 172 (54 %) чоловіки [2].

По факультетах це співвідношення є таким: «Будівельний» –5 6 осіб, із них жінок 19 (34 %), чоловіків 37 (66 %); «Інформаційно-керуючі системи та технології» (ІКСТ) – 47 осіб, із них жінок 13 (28 %), чоловіків 34 (72 %); «Механіко-енергетичний» – 63 особи, із них жінок 14 (22 %), чоловіків 49 (78 %); «Управління процесами перевезень» (УПП) – 66 осіб, із них жінок 34 (52 %), чоловіків 32 (48 %); «Економічний» – 52 особи, із них жінок 40 (77 %), чоловіків 12 (23 %); «Гуманітарний» – 35 осіб, із них жінок 27 (77 %), чоловіків 8 (23 %) [2].

Дослідження кількості працівників на будівельному, ІКСТ та механіко-енергетичному факультетах показало, що із загальної кількості 166 осіб 46 (28 %) становлять жінки, а 120 (72 %) – чоловіки [2].

Для факультетів УПП, економічного, гуманітарного ситуація є такою: загальна кількість 153 особи, з них 101 (66 %) - жінки, 52 (34 %) - чоловіки. Завідувачів кафедр - 30 осіб, із них жінки - 7 (23 %), чоловіки - 23 (77 %). Професорсько-викладацький склад за факультетами: «Будівельний»: жінки (професори і доценти) – 14, чоловіки – 26; ІКСТ: жінки - 6, чоловіки - 27; «Механіко-енергетичний»: жінки - 9, чоловіки - 36; УПП: жінки - 27, чоловіки - 29; «Економічний»: жінки - 35, чоловіки - 9; «Гуманітарний»: жінки - 10, чоловіки - 3 [2].

Найбільше чоловіків-професорів на механіко-енергетичному факультеті – 11 осіб, а жінок-професорів на економічному факультеті – 10 осіб, причому найбільше професорів працює на кафедрі економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом – шість осіб.

Загальні оцінки показують, що на так званих «жіночих» факультетах домінує саме прекрасна частина людства, а на «чоловічих» факультетах

переважають чоловіки. Баланс гендерної рівності спостерігають на факультеті УПП.

Слід звернути увагу, що все ж таки і на технічних факультетах працюють на рівних жінки, які стають прикладом відношення до професії.

Отже, в УкрДУЗТ цілком збалансоване співвідношення гендерів, відсутні ознаки дискримінації за статтю і є всі підстави вважати, що університет на правильному шляху.

1. Конституція України: офіц. текст : [прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. зі змінами, внес. Законом України від 8 груд. 2004 р. : станом на 1 січ. 2006 р.]. Київ: Мін-во Юстиції України, 2006. 124 с.

2. Офіційний сайт Українського державного університету залізничного транспорту. URL: https://kart.edu.ua/ (дата звернення: 25.08.2026).

Д-р техн. наук, професор кафедри
експлуатації та ремонту рухомого складу
О. В. Устенко,
канд. техн. наук, доцент ***О. В. Пасько***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

ГЕНДЕРНОЧУТЛИВІ ПІДХОДИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА РЕМОНТУ РУХОМОГО СКЛАДУ

Інтеграцію гендерної рівності у вищій технічній освіті потрібно розглядати як складову якості професійної підготовки. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає гендерну рівність через рівний правовий статус і рівні можливості жінок і чоловіків [1]. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року орієнтує заклади освіти на недискримінацію, рівний доступ до професійного розвитку та подолання стереотипів щодо вибору спеціальності і кар'єрної траєкторії [2]. Для кафедри експлуатації та ремонту рухомого складу ці положення мають практичне значення, оскільки підготовка фахівця поєднує інженерні розрахунки, лабораторні роботи, технічну документацію, командні проєкти і підготовку до діяльності у виробничому середовищі.

Першим доцільним кроком є гендерночутливий аудит навчальних матеріалів професійно орієнтованих дисциплін. Під час оновлення силабусів, презентацій, методичних вказівок і ситуаційних задач потрібно перевіряти, чи не відтворюють приклади стереотипні уявлення про «чоловічі» і «жіночі» види інженерної діяльності. У кейсах, пов’язаних з експлуатацією, технічним обслуговуванням, діагностуванням і ремонтом рухомого складу, професійні ролі слід подавати нейтрально: інженер, майстер, діагност, керівник бригади, дослідник. Стать не має визначати ані складність завдання, ані очікуваний рівень технічної відповідальності здобувача.

Другий напрям — організація лабораторних і практичних робіт за принципом рівної участі. У студентських бригадах доцільно ротувати функції: роботу з вимірювальним обладнанням, аналіз несправностей, розрахунки, оформлення технічної документації, презентацію результатів і координацію групи. Це запобігає неформальному закріпленню технічних операцій за одними здобувачами, а комунікаційних — за іншими, і забезпечує комплексне формування професійних компетентностей. Критерії оцінювання мають бути однаковими для всіх і прив’язаними до результатів навчання.

Практичним інструментом для викладача може бути короткий «чек-лист гендерночутливої професійної дисципліни»: чи відсутні в матеріалах професійні стереотипи; чи забезпечено рівний доступ до обладнання і складних практичних операцій; чи відбувається ротація ролей у командах; чи однакові критерії оцінювання; чи представлені різні професійні моделі у транспортній галузі; чи існує безпечний канал зворотного зв’язку. Такий чек-лист не потребує окремого фінансування та може бути включений до щорічного перегляду дисципліни і внутрішніх процедур забезпечення якості освіти.

Отже, на кафедрі експлуатації та ремонту рухомого складу інтеграцію гендерної рівності доцільно реалізовувати через аудит

професійного контенту, нейтральне формулювання ролей, ротацію функцій у практичних роботах, єдині критерії оцінювання та системний зворотний зв’язок. Це не змінює професійних вимог щодо майбутнього фахівця, а створює однакові можливості для оволодіння ними всіма здобувачами освіти, що можна розглядати як інструмент підвищення якості інженерної підготовки.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15 (дата звернення: 28.09.2026).

2. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1163-2022-%D1%80 (дата звернення: 28.09.2026).

Д-р техн. наук, професор кафедри
експлуатації та ремонту рухомого складу
О. В. Устенко,
канд. техн. наук, доцент ***О. В. Пасько***
Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

QR-КОДИ ТА LIVE-ОПИТУВАННЯ В ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОМУ НАВЧАННІ ФАХІВЦІВ З ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА РЕМОНТУ РУХОМОГО СКЛАДУ

Інтеграція гендерної рівності в освітній процес передбачає створення таких форм взаємодії, за яких кожен здобувач має рівну можливість висловити позицію, поставити запитання та продемонструвати розуміння матеріалу. Для технічних освітніх компонентів кафедри експлуатації та ремонту рухомого складу це особливо актуально під час лекцій, практичних і лабораторних занять, де усна дискусія часто відображає позицію лише найбільш активної частини групи. Одним із доступних інструментів вирівнювання участі є QR-доступ до live-опитувань, що дає змогу одночасно залучити всю аудиторію і отримати оперативний зворотний зв’язок [1].

Методично доцільно застосовувати цикл «QR-відповідь-обговорення-корекція». Після пояснення змістового блока викладач демонструє QR-код, за яким здобувачі переходять до анонімного або персоніфікованого опитування зі смартфона. На екрані формується розподіл відповідей, після чого викладач вибирає подальшу дію: коротке пояснення, взаємообговорення, повторне голосування або перехід до наступного питання. У гендерночутливому навчанні перевагою такого формату є те, що право відповіді не залежить від комунікативної впевненості чи неформального статусу в групі: кожен учасник отримує однаковий канал для висловлення думки.

У кафедральних дисциплінах live-опитування можуть містити професійні ситуації: вибір алгоритму діагностики несправності, способу ремонту, безпечної послідовності операцій або прогнозування наслідків зміни режиму роботи вузла рухомого складу. Окремі короткі анонімні запитання доцільно використовувати для оцінювання освітнього середовища: «Чи мали ви сьогодні рівну можливість працювати з обладнанням?», «Чи були ролі в бригаді розподілені справедливо?», «Чи відчували ви упереджене ставлення під час обговорення або оцінювання?». Такі опитування не заміняють системну політику гендерної рівності, але допомагають оперативно виявляти ситуації, що потребують методичного реагування. Вони можуть бути поєднані з ротацією ролей у лабораторних бригадах і єдиними критеріями оцінювання [2, 3].

Технічна реалізація не потребує спеціального обладнання: достатньо комп’ютера викладача, проєктора, доступу до Інтернету і смартфонів здобувачів. Доцільно не прив’язувати методику до конкретної платформи, а формувати банк професійно орієнтованих запитань і сценарії педагогічної реакції. Водночас потрібно дотримуватися добровільності, мінімізувати збір персональних даних і не допускати публічного маркування здобувачів за результатами відповідей.

Отже, QR-доступ до live-опитувань може бути маловитратним цифровим інструментом підтримки гендерночутливого освітнього середовища для підготовки фахівців з експлуатації та ремонту рухомого складу. Його цінність полягає не в самому QR-коді, а у створенні рівного каналу участі, формувальному оцінюванні всієї групи та можливості швидко корегувати навчальну взаємодію. Поєднання цього інструменту з ротацією ролей, єдиними критеріями оцінювання та анонімним зворотним зв’язком відповідає практичній логіці інтеграції принципів гендерної рівності в освітній процес УкрДУЗТ [2, 3].

1. Wood R., Shirazi S. A systematic review of audience response systems for teaching and learning in higher education: The student experience. *Computers & Education*. 2020. Vol. 153. 103896. DOI: 10.1016/j.compedu.2020.103896.

2. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1163-2022-%D1%80 (дата звернення: 28.09.2026).

3. Деякі питання реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.05.2025 р. № 439-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/439-2025-%D1%80 (дата звернення: 28.09.2026).

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВОГО ЦЕНТРУ ГУМАНІТАРНОЇ ОСВІТИ …… 3

СЕКЦІЯ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ТА СПОРТУ …….. 37

СЕКЦІЯ ФАКУЛЬТЕТУ ІНФОРМАЦІЙНО-КЕРУЮЧИХ СИСТЕМ ТА ТЕХНОЛОГІЙ ……. 44

СЕКЦІЯ БУДІВЕЛЬНОГО ФАКУЛЬТЕТУ …….. 53

СЕКЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ …….. 70

СЕКЦІЯ ФАКУЛЬТЕТУ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ПЕРЕВЕЗЕНЬ ……. 109

СЕКЦІЯ МЕХАНІКО-ЕНЕРГЕТИЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ ... 143

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ОСВІТІ
ТА НАУЦІ – СУЧАСНІ ВИКЛИКИ, ПРАКТИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

ТЕЗИ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
УНІВЕРСИТЕТУ

(25–26 листопада 2026 року)

Відповідальний за випуск Індик Н. В.

Редактор Ібрагімова Н. В.

Умовн.-друк. арк. 9,5.
Український державний університет залізничного транспорту,
61050, Харків-50, майдан Феєрбаха, 7.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6100 від 21.03.2018 р.