

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.3.54>

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В АКАДЕМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ УКРАЇНИ

Шопіна І.М.,
*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри адміністративно-правових дисциплін
навчально-наукового інституту права та правоохоронної діяльності
Львівського державного університету внутрішніх справ
ORCID: 0000-0003-3334-7548
e-mail: irynashopina@gmail.com*

Шопіна І.М. Проблеми визначення гендерного паритету в академічному середовищі України.

Стаття присвячена проблемам формування гендерного паритету в академічному середовищі. Сформульовано поняття академічного середовища як сукупності закладів освіти, наукових установ, наукових самоврядних організацій, їх персоналу, який перебуває у правовому зв'язку з визначеними організаціями (установами) і несе юридичну відповідальність за додержання встановлених для їх посади (виду діяльності) вимог. Проаналізовано можливості застосування індексу гендерного паритету ЮНЕСКО (GPI) для оцінювання гендерних диспропорцій в академічному середовищі.

З'ясовано, що поняття гендерного паритету в академічному середовищі можна розуміти у декількох аспектах. У статистично-кількісному аспекті він уявляє собою стан рівноваги між кількістю жінок і чоловіків у закладах освіти та наукових установах, що вимірюється за допомогою індексу гендерного паритету (GPI) як співвідношення осіб жіночої статі до осіб чоловічої статі, де показник 1,0 означає повну рівність. Поняття гендерного паритету у ієрархічно-структурному аспекті можна розуміти як відсутність вертикальної сегрегації та бар'єрів «скляної стелі», що забезпечує пропорційне представництво обох статей на всіх рівнях професійного розвитку: від здобувачів освіти та науково-педагогічних працівників нижчих ланок до вищих керівних посад закладів вищої освіти та наукових установ і членства у президіях національних академій наук. У правовому аспекті гендерний паритет слід розуміти як наявність правового підґрунтя для формування і підтримання гендерного балансу в академічному середовищі, що передбачає використання диференційованих показників на різних рівнях управління у сфері освіти і науки.

До основних проблем, пов'язаних із формуванням гендерного паритету в академічному середовищі, віднесено: недосконалість існуючого правового та методологічного інструментарію, який не передбачає диференціацію залежно від рівнів академічної ієрархії; наявність тенденцій вертикальної гендерної сегрегації, для отримання валідної та надійної інформації про яку необхідним є охоплення всіх суб'єктів академічного середовища; недостатність відкритої інформації про результати гендерного аналізу суб'єктів академічного середовища, що проводиться під час оцінювання їх діяльності уповноваженими суб'єктами публічної влади.

Ключові слова: гендерний паритет, гендерний баланс, гендерна рівність, гендерна дискримінація, академічне середовище, освіта, наука, правове забезпечення.

Shopina I.M. Problems of defining gender parity in the academic environment of Ukraine.

The article addresses the problems of forming gender parity in the academic environment. The concept of the academic environment is defined as a set of educational institutions, research facilities, scientific self-governing organizations, and their personnel who are in a legal relationship with specific organizations (institutions) and bear legal responsibility for complying with the requirements established for their positions (types of activity). The possibilities of applying the UNESCO Gender Parity Index (GPI) to assess gender disparities in the academic environment are analyzed.

It has been established that the concept of gender parity in the academic environment can be understood in several aspects. In the statistical-quantitative aspect, it represents a state of balance between the number of women and men in educational and research institutions, measured using the Gender Parity Index (GPI) as the ratio of females to males, where a value of 1.0 signifies complete equality.

The concept of gender parity in the hierarchical-structural aspect can be understood as the absence of vertical segregation and glass ceiling barriers, which ensures proportional representation of both sexes at all levels of professional development: from students and junior academic staff to senior management positions in higher education and research institutions, as well as membership in the presidiums of national academies of sciences.

In the legal aspect, gender parity should be understood as the existence of a legal framework for forming and maintaining gender balance in the academic environment, which involves the use of differentiated indicators at various levels of management in the fields of education and science.

The main problems associated with the formation of gender parity in the academic environment include: the imperfection of the existing legal and methodological toolkit, which does not provide for differentiation according to the levels of the academic hierarchy; the presence of vertical gender segregation trends, for which obtaining valid and reliable information requires covering all subjects of the academic environment; and the lack of open information on the results of gender analysis of academic subjects conducted during the evaluation of their activities by authorized public authorities.

Key words: gender parity, gender balance, gender equality, gender discrimination, academic environment, education, science, legal framework.

Постановка проблеми. Необхідність кардинального реформування академічного середовища в Україні давно визнана науковцями та практиками. Система наукової діяльності в нашій державі має численні вади і прогалини та характеризується нерівномірністю розвитку. Частина таких проблем пов'язана із існуванням гендерної нерівності на вищих щаблях академічного середовища. У Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації, затвердженій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р, підкреслюється, що наявна в суспільстві гендерна диспропорція, нерівність, сегрегація та стереотипізація відображають внутрішні організаційні практики закладів освіти; стратифікацію педагогічної діяльності; асиметрію викладацького, педагогічного, науково-педагогічного складу [1]. Вказане обумовлює необхідність проведення наукових досліджень, присвячених гендерному паритету у сфері освіти і науки та слугує підтвердженням актуальності теми цієї статті.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми гендерного паритету в академічному середовищі розглядалися у роботах багатьох зарубіжних вчених, які сформували понятійний апарат досліджуваної проблематики і окреслили методологію вивчення реального стану гендерної рівності у сфері освіти та науки.

Так, італійські вчені Дж. д'Алойзіо, А. д'Анджело, Ф. Марці, Д. Ді Марко, Дж. Стіло, А. Ді Марко дослідили проблеми гендерних упереджень в академічному просуванні (від дослідника до ад'юнкт-професора та від ад'юнкт-професора до професора) в італійських спільнотах інформатики та інженерії програмного забезпечення, оцінили рівень упередженості та простежили її зміну з часом. На основі проведеного аналізу автори, зокрема, з'ясували, що спільнота інженерії програмного забезпечення демонструє вищу упередженість при просуванні до ад'юнкт-професорів і меншу упередженість при просуванні до професорів порівняно з усією спільнотою інформатики [2].

Турецька науковиця Т. Зубаріоглу відзначає, що присутність та представництво жінок в академічних колах неухильно зростає як у Туреччині (46,5% станом на 2024 рік), так і в усьому світі. Однак, високий відсоток жінок-науковців у Туреччині, на думку вченої, не є показником гендерної рівності в академічному світі. Незважаючи на високі загальні показники, існує значна пропорційна нерівність на користь чоловіків-науковців на вищих рівнях академічної ієрархії, наприклад, серед професорів та доцентів. У Туреччині частка жінок-науковців на професорських посадах становить 34,5%, жінки також значно менше представлені на керівних посадах в університетах, ніж чоловіки. Т. Зубаріоглу звертає увагу на те, що, згідно з глобальними даними, частка університетів, очолюваних жінками, серед 200 найкращих університетів світу становила 17% у 2018 році та зросла до 19% у 2020 році, але навіть п'ята частина 200 найкращих університетів не очолюється жінками. У Туреччині також лише 9% ректорів, 10,5% проректорів та 21%

деканів – жінки. Іншими словами, як у горизонтальній, так і у вертикальній ієрархії жінки мають значні труднощі в досягненні керівних посад порівняно з чоловіками. Питання про те, які бар'єри існують для участі жінок у процесах прийняття рішень на високому рівні та представництва в академічних колах, не має, на думку вченої, однозначної відповіді. «Синдром скляної стелі» описує невидимі, але нездоланні бар'єри, які заважають жінкам досягти та перевершити певні етапи кар'єри, незалежно від їхніх досягнень [3].

Проблеми, пов'язані з існуванням так званої «скляної стелі» – існуючими у суспільній та корпоративній свідомості прихованими обмеженнями, які перешкоджають жінкам займати вищі посади – вивчали Ю. Ду, Дж. Норделл та К. Джозеф. Термін «скляна стеля» вони застосовують до усталеного явища, коли жінкам та представникам інших соціальних груп постійно заборонено досягати найвищих рівнів корпоративної ієрархії. Зосереджуючись на гендерних питаннях, автори представили модель, яка досліджує, як емпірично встановлені механізми міжособистісної дискримінації взаємодіють із соціальними нормами як на організаційному (мезо), так і на суспільному (макрос) рівнях, створюючи ефект скляної стелі для жінок [4].

Слід також позитивно відзначити роботи О. Зернецької та Н. Мирончук (2008) [5], які досліджують гендерну політику у сфері академічної науки, Н. Ісакової (2018), яка аналізує представленість жінок у сфері освіти та науки [6] та низку інших наукових праць. Однак в Україні, не зважаючи на констатацію гендерної нерівності в академічному середовищі, ще бракує досліджень, спрямованих на визначення гендерного паритету в академічному середовищі.

Мета статті – сформулювати поняття гендерного паритету в академічному середовищі та визначити проблеми, пов'язані із його формуванням.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш за все необхідно визначити сферу, якої стосується наше дослідження. Не зважаючи на те, що поняття «академічне середовище» активно вживається у наукових дослідженнях, його визначення переважно стосуються комунікативних або психологічних аспектів (як-то зона підтримки, спільний простір тощо), що не дозволяє оперувати цією дефініцією у правовому аспекті.

Виходячи із закладених Бухарестською декларацією 2004 року принципів, відповідно до яких академічне середовище повинно бути відданим просуванню академічної доброчесності та активно втілювати її у повсякденному житті всіх його членів, а також має такі цінності, як чесність, довіра, справедливість, повага, відповідальність та підзвітність [7], можна зробити висновок про наявність у академічного середовища властивостей соціальної групи, сформованої за професійною ознакою, поширення на членів такої групи спеціальних вимог, а також про наявність їх відповідальності та підзвітності.

У правовому сенсі цього, на нашу думку, недостатньо для виокремлення академічного середовища з-поміж інших соціальних явищ. Виходячи з аналізу положень Бухарестської декларації, а також законодавства України, яке регулює відносини в освітній та науковій сфері, можна запропонувати визначення академічного середовища у правовому аспекті. На нашу думку, академічне середовище – це сукупність закладів освіти, наукових установ, наукових самоврядних організацій, їх персоналу (керівного та допоміжного складу, науково-педагогічних, наукових та педагогічних працівників, здобувачів освіти), які перебувають у правовому зв'язку з визначеними організаціями (установами) і несуть юридичну відповідальність за додержання встановлених для їх посади (виду діяльності) вимог. Саме у такому контексті ми будемо розуміти вказане поняття у межах цієї статті.

Хотілося б також додати, що персонал закладів освіти, наукових установ, наукових самоврядних організацій охоплюється межами категорії «академічна спільнота», яка співвідноситься з категорією «академічне середовище» як його складова.

Слід сказати, що Україна має достатньо розвинене законодавство у сфері гендерної рівності, випереджаючи за рівнем правового закріплення гендерних прав, свобод і гарантій багато інших демократичних держав. Однак наявність визначених на законодавчому рівні прав і свобод ще не означає їх автоматичної реалізації у суспільних відносинах. В Україні проблеми гендерного дисбалансу поєднуються із загальними проблемами нерівномірного розвитку науки та освіти.

Існуючі в академічному середовищі недоліки та суперечності вже не перший рік є предметом уваги на вищому державному рівні. Останнім часом здійснено низку спроб оптимізувати ситуацію, яка особливо загострилася після початку повномасштабної російської збройної агресії.

Так, 28 січня 2026 року затверджено нову редакцію Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для підтримки пріоритетних напрямів наукових досліджень і нау-

ково-технічних (експериментальних) розробок, наукової і науково-технічної діяльності закладів вищої освіти та наукових установ, відповідно до якої означене фінансування здійснюється з урахуванням результатів державної атестації наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності. Зокрема, у 2026 році бюджетні кошти спрямовуються державним закладам вищої освіти та державним науковим установам, які за результатами державної атестації віднесені до групи А та Б [8].

Одним із показників, який впливає на результати атестації, є показник гендерного балансу. Втім, варто зауважити, що він не пов'язаний із визначенням гендерного розподілу при зайнятті керівних посад у наукових установах та закладах вищої освіти. Використовується показник P_g «оцінка гендерного балансу (кількість жінок з числа НП та НПП, аспірантів, докторантів за основним місцем роботи)» як складова Переліку показників, за якими здійснюється оцінка результативності наукової (науково-технічної) діяльності наукової установи/закладу вищої освіти за науковим напрямом та потенціалу розвитку цього наукового напрямку [9].

Однак загальновідомо, що кількість жінок-науковиць на нижчих та середніх щаблях академічної ієрархії звичайно переважає. Індекс гендерного паритету докторантури, розрахованого за методикою ЮНЕСКО, протягом 2010-2019 років свідчив про переважання серед аспірантів (докторантів) жінок [10] (статистику 2022-2025 років важко коментувати через можливий зв'язок з процесами мобілізації). Заслугує на увагу, що у бакалавраті протягом 2010-2023 років переважали жінки, у магістратурі – частка жінок була більшою до 2022 року. У 2020-2021 році на 100 чоловіків, що навчалися в магістратурі, припадало 143 жінки [10]. Станом на початок 2023 року, за даними Доповіді про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства, підготовленої у межах діяльності НАЗЯВО, серед науково-педагогічних працівників переважають жінки (60%). Заслугує на увагу, що із зростанням фахового рівня частка жінок зменшується: серед кандидатів наук та докторів філософії станом на початок 2023 року вона складала 53%, а серед докторів наук – 20%. Автори Доповіді констатували ще більш відчутний дисбаланс серед НПП, які не мають наукового ступеня: у цій категорії домінують жінки (71,3 %) [11].

Як свідчать наведені дані, застосовані нині інструменти для визначення стану гендерної рівності, які визнають її стан на найнижчих щаблях академічної системи, не дозволяють отримати об'єктивну інформацію про існуючі гендерні диспропорції. Разом з тим, ми є далекими від думки про доцільність встановлення гендерних квот у будь-якій сфері суспільних відносин, оскільки формальний підхід під час заміщення певних посад не збільшує, а зменшує ефективність гендерної політики (так, наприклад, у радянській реальності вищі органи влади мали обов'язково включати доярок, ткаць, кранівниць та інших представниць робочих професій, що нібито свідчило про високий рівень участі радянських жінок в управлінні державою).

Втім, ми не заперечуємо доцільність встановлення внутрішніх гендерних квот на локальному рівні, що дозволить організаціям формувати дороговкази для досягнення гендерної рівності у різних сферах суспільних відносин. При цьому такий підхід, на нашу думку, має містити великий ступінь дискреційності, управлінські, і, зокрема, кадрові рішення, мають прийматися з урахуванням тих тенденцій та закономірностей, які притаманні певному суб'єкту академічного середовища. На нашу думку, це має знайти своє відображення у нормативно-правовому забезпеченні функціонування суб'єктів академічного середовища, що дозволить отримати зрозумілі критерії провадження ними гендерної політики.

Не заперечуючи проти методологічної доцільності оцінки гендерного балансу, ми вважаємо, що застосування питомого показника гендерної рівності (кількість жінок з числа наукових працівників та науково-педагогічних працівників на 1 особу) [9] має здійснюватися на різних рівнях академічної ієрархії окремо, що дасть змогу отримати об'єктивне уявлення про гендерні диспропорції в аспекті наявності або відсутності перешкод для просування жінок на вищі щаблі академічної ієрархії. Втім, не менш інформативним є індекс гендерного паритету ЮНЕСКО (Gender Parity Index (GPI)), який розраховується як співвідношення кількості осіб жіночої статі до кількості осіб чоловічої статі. Він розраховується наступним чином: якщо $GPI = 1$, то має місце повний гендерний паритет (жінок і чоловіків однаково). $GPI > 1,0$ означає, що жінок більше, ніж чоловіків, а $GPI < 1,0$ має місце у ситуаціях, коли чоловіків більше, ніж жінок [12; 13]. Ми підтримуємо позицію, відповідно до якої цей індекс може бути застосований до будь-яких сфер суспільних відносин. Світовий GPI станом на 2020 рік складав 0,98, але в деяких державах його показники

відрізнялися від цього значення. Наприклад, в Афганістані у 2017 році GPI склав 0,42, що свідчило про надзвичайно низький рівень залучення осіб жіночої статі до системи освіти, у 2019 році цей показник виріс до 0,67, що демонструвало позитивну динаміку, пізніше дослідження в цій державі не проводилися [14].

Ми не заперечуємо доцільності застосування інших індексів, які є складовою гендерної методології. Однак хотілося б зауважити, що багато з них включають численні економічні, демографічні, соціологічні та інші показники, що вимагає проведення тривалих та складних досліджень, по завершенню яких може виявитися, що їх результати вже застаріли, оскільки ситуація кардинально змінилася (прикладом таких швидких змін є Україна в умовах повномасштабної російської збройної агресії). Натомість, Gender Parity Index (GPI) ЮНЕСКО дозволяє оперативно отримувати та використовувати інформацію про гендерний паритет, вдосконалюючи тим самим рівень управлінських рішень у системі науки і освіти.

Визначення гендерного паритету органів управління всіх суб'єктів академічного середовища – тривалий і кропіткий процес, втім, його здійснення необхідно для визначення реального стану гендерної рівності у досліджуваній сфері. У межах цієї статті ми обмежимося визначенням гендерного паритету окремих суб'єктів академічного середовища, представленість жінок на нижчих академічних щаблях якого традиційно є достатньо високою.

Уявляє інтерес аналіз гендерного паритету у Національній академії наук України та національних галузевих академіях наук, які визначають стратегічні вектори фундаментальних досліджень та забезпечують консолідацію інтелектуального потенціалу всього академічного середовища задля сталого інноваційного розвитку нашої держави в умовах сучасних глобальних викликів. Вказані суб'єкти академічного середовища формують цілісний простір для міждисциплінарної комунікації, здійснюють експертну підтримку органів державної влади та сприяють інтеграції вітчизняних дослідників у світовий науковий простір, зміцнюючи авторитет України як сучасної інтелектуальної держави. Однак така важлива місія здійснюється в умовах відчутного гендерного дисбалансу.

Як ми з'ясували, станом на лютий 2026 року до складу Президії Національної академії наук України, вибори до якої відбулися у жовтні 2025 року, було обрано 57 членів, з них 2 жінки [15] (індекс GPI – 0,03). Такий розподіл у цілому відображає кількість жінок серед дійсних членів (академіків) Національної академії наук України: 168 чоловіків і 7 жінок (індекс GPI – 0,04).

Президія Національної академії педагогічних наук України станом на лютий 2026 року складається з 24 осіб, з них 18 чоловіків та 6 жінок [16] (індекс GPI – 0,33). Заслугує на увагу, що на нижчих щаблях академічної ієрархії педагогічні науки традиційно демонструють більше залучення осіб жіночої статі.

Цікавою є ситуація у сфері фармацевтичних та медичних наук, де частка дослідників-жінок демонструє високі показники: 71 % у фармацевтичних і 65,8 % медичних науках [6]. Президія Національної академії медичних наук України складається з 16 осіб, з них 15 чоловіків і 1 жінка [17] (індекс GPI – 0,06). Також заслуговує на увагу, що 13 із 16 закладів вищої та післядипломної освіти медичного та фармацевтичного профілю, що входять до сфери управління Міністерства охорони здоров'я України, очолюють чоловіки (індекс GPI – 0,18).

Втім, не всі складові академічного середовища демонструють такий значний гендерний дисбаланс. Наприклад, з 761 осіб, внесених Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти до Реєстру експертів за 2026 рік [18], 331 – це чоловіки і 430 – жінки (індекс GPI – 1,3). Загальна кількість дослідників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, в еквіваленті повної зайнятості за видами економічної діяльності за 2024 рік, демонструє не переважаючу, але достатньо значущу частку жінок серед дослідників (16430 чоловіків та 12281 жінок, індекс GPI – 0,75). При цьому варто звернути увагу, що у сфері суспільних і гуманітарних наук частка жінок-дослідниць у 2024 році значно переважала (1017 чоловіків і 1549 жінок, індекс GPI – 1,52) [19].

Проведений нами аналіз свідчить, що застосування Gender Parity Index (GPI) до всіх суб'єктів академічного середовища, у тому числі до вищих щаблів академічної ієрархії, дозволяє виокремити найбільш значущі коливання кількості жінок і чоловіків на різних рівнях управління освітою та наукою та отримати об'єктивну інформацію про гендерний паритет. Така інформація може стати основою для пошуку управлінських рішень, спрямованих на усунення перешкод у просуванні жінок до вищих рівнів академічної ієрархії в процесі їх професійної та особистісної реалізації.

Висновки. На основі проведеного у статті аналізу ми з'ясували, що поняття гендерного паритету в академічному середовищі можна розуміти у декількох аспектах, зокрема, у статистично-кількісному, ієрархічно-структурному та правовому.

У статистично-кількісному аспекті він уявляє собою стан рівноваги між кількістю жінок і чоловіків у закладах освіти та наукових установах, що вимірюється за допомогою індексу гендерного паритету (GPI) як співвідношення осіб жіночої статі до осіб чоловічої статі, де показник 1,0 означає повну рівність.

Поняття гендерного паритету у ієрархічно-структурному аспекті можна розуміти як відсутність вертикальної сегрегації та бар'єрів «скляної стелі», що забезпечує пропорційне представництво обох статей на всіх рівнях професійного розвитку: від здобувачів освіти та науково-педагогічних працівників нижчих ланок до вищих керівних посад закладів вищої освіти та наукових установ і членства у президіях національних академій наук.

У правовому аспекті гендерний паритет слід розуміти як наявність правового підґрунтя для формування і підтримання гендерного балансу в академічному середовищі, що передбачає використання диференційованих показників на різних рівнях управління у сфері освіти і науки.

До основних проблем, пов'язаних із формуванням гендерного паритету в академічному середовищі, слід віднести:

- недосконалість існуючого правового та методологічного інструментарію, який не передбачає диференціацію залежно від рівнів академічної ієрархії;
- наявність тенденцій вертикальної гендерної сегрегації, для отримання валідної та надійної інформації про яку необхідним є охоплення всіх суб'єктів академічного середовища;
- недостатність відкритої інформації про результати гендерного аналізу суб'єктів академічного середовища, що проводиться під час оцінювання їх діяльності уповноваженими суб'єктами публічної влади.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: затверджена розпорядженням 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 14.02.2026).
2. d'Aloisio G., D'Angelo A., Marzi F., Di Marco D., Stilo G., Di Marco A. Data-Driven Analysis of Gender Fairness in the Software Engineering Academic Landscape. arXiv e-print. 2023. DOI: 10.48550/arXiv.2309.11239 (дата звернення 14.02.2026).
3. Zubarioglu T. Through the glass ceiling: The quest for gender equality in academia. *Turkish Archives of Pediatrics*. 2024. Т. 59. № 4. С. 333–335. DOI: 10.5152/TurkArchPediatr.2024.28624 (дата звернення 14.02.2026).
4. Du Y., Nordell J., Joseph K. Insidious Nonetheless: How Small Effects and Hierarchical Norms Create and Maintain Gender Disparities in Organizations. arXiv e-print. 2021. arXiv:2110.04196. URL: <https://arxiv.org/abs/2110.04196> (дата звернення 14.02.2026).
5. Зернецька О., Мирончук О. Гендерна політика у сфері академічної науки. *Політичний менеджмент*. 2008. № 5. С. 116-127.
6. Ісакова Н. Б. Гендерний паритет у науці: тенденції в світі та в Україні. *Наука та наукознавство*. 2018. № 2. С. 68-90. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NNZ_2018_2_6
7. The Bucharest Declaration concerning Ethical Values and Principles for Higher Education in the Europe Region (Bucharest, Romania, 2-5 September 2004). URL: [https://iqaa.org/images/doc/Bologna/Bucharest%20Declaration%20\(2004\).pdf](https://iqaa.org/images/doc/Bologna/Bucharest%20Declaration%20(2004).pdf) (дата звернення 14.02.2026).
8. Порядок використання коштів, передбачених у державному бюджеті для підтримки пріоритетних напрямів наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок, наукової і науково-технічної діяльності закладів вищої освіти та наукових установ: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 14.01.2025 р. № 28. URL: <https://www.kmu.gov.ua> (дата звернення 14.02.2026).
9. Про державну атестацію наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової (науково-технічної) діяльності: наказ Міністерства освіти і науки України 21.10.2024 р. № 1485. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/z1743-24?utm_source=chatgpt.com#Text (дата звернення 14.02.2026).

10. Аспірантура в Україні. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua> > aspirantura_2023 (дата звернення 14.02.2026).
11. Доповідь про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства у 2022 р. /за ред. А. Бутенка та ін. Київ: Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, 2023. 59 с. URL: <https://lnk.ua/zN2dZrXe7> (дата звернення 14.02.2026).
12. Education for All (EFA) in least developed countries. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147259> (дата звернення 14.02.2026).
13. Koronkiewicz M. Gender Parity Index. URL: https://web.archive.org/web/20171230114540/http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/aims/Pattaya_SCB_Jun05/Gender_Parity_Index_-_Michael_Koronkiewicz.pdf (дата звернення 14.02.2026).
14. School enrollment, primary (gross), gender parity index (GPI). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SE.ENR.PRIM.FM.ZS> (дата звернення 14.02.2026).
15. Обрано новий склад Президії НАН України. URL: <https://www.nas.gov.ua/news/obranopoviy-sklad-prezidi-nan-ukrani> (дата звернення 14.02.2026).
16. Члени Президії НАПН України. URL: <https://naps.gov.ua/ua/structure/presidium/> (дата звернення 14.02.2026).
17. Президія НАМН України. URL: <https://amnu.gov.ua/prezydiya/> (дата звернення 14.02.2026).
18. Реєстр експертів за 2026 рік. URL: <https://naqa.gov.ua/%D1%80%D0%B5%D1%94%D1%81%D1%82%D1%80/> (дата звернення 14.02.2026).
19. Кількість дослідників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, в еквіваленті повної зайнятості за видами економічної діяльності за статтю (2021-2024). URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ni.htm (дата звернення 14.02.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 16.01.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026
Дата публікації: 5.03.2026

© Шопіна І.М., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0