

ГРИГОРІЙ ЛУЦЕНКО,

*доктор педагогічних наук, професор
(Україна, Глухів, Глухівський національний педагогічний університет
імені Олександра Довженка, вул. Київська, 24)*

HRYNORII LUTSENKO,

*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
(Ukraine, Hlukhiv, Oleksandr Dovzhenko Hlukhiv National Pedagogical University,
Kyivska St., 24)*

ORCID: [0000-0001-5100-8748](https://orcid.org/0000-0001-5100-8748)

Досвід формування гендерної культури персоналу правоохоронних органів в Європі

European Experience in Developing Gender Culture among Law Enforcement Personnel

У статті проведено аналіз міжнародного досвіду та методологічних засад формування гендерної культури персоналу правоохоронних органів у процесі професійної підготовки. Досліджено нормативно-правове підґрунтя та інституційні підходи провідних безпекових інституцій (CEPOL, FRONTEX, ОБСЄ), що базуються на принципах гендерного мейнстрімінгу та наскрізної інтеграції гендерного компонента в освітній процес. Визначено особливості сучасної гендерної підготовки, зокрема її трансформативний характер та практикоорієнтований підхід.

Охарактеризовано спектр форм та методів навчання: від традиційних аудиторних занять до інноваційних цифрових платформ та розбудови внутрішнього тренерського потенціалу. Окреслено основні виклики впровадження таких програм та визначено пріоритетні напрями адаптації міжнародного досвіду до національної системи правоохоронної освіти. Обґрунтовано необхідність імплементації стандартів CEPOL та FRONTEX у вітчизняні навчальні плани шляхом інтеграції гендерної тематики безпосередньо в модулі з тактичної підготовки, професійної етики та управління персоналом. Наголошено, що в умовах воєнного стану особливої ваги набуває розвиток навичок психологічної рефлексії та взаємодії з вразливими групами населення, зокрема потерпілими від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. Визначено, що адаптація міжнародних стандартів має полягати у створенні гнучкої освітньої моделі, яка поєднує європейські цінності з урахуванням специфіки національного безпекового середовища та забезпечує сталість інституційних трансформацій.

Ключові слова: *гендерна культура, правоохоронні органи, професійна підготовка, гендерна рівність, гендерний мейнстрімінг.*

The study aims to analyse international experience and methodological foundations for developing gender culture among law enforcement personnel within the framework of professional training. It examines the regulatory frameworks and institutional approaches of leading security organisations, such as CEPOL, FRONTEX, and the OSCE, based on the principles of gender mainstreaming and the cross-cutting integration of gender into the educational process. The research methodology is based on a systematic analysis of international regulatory documents and educational frameworks developed by the OSCE, CEPOL, and FRONTEX to explore modern pedagogical strategies, including transformative learning and a practice-oriented approach, to determine their effectiveness in shaping the professional attitudes of law enforcement personnel. The scientific novelty lies in systematising the forms and methods of international gender training, ranging from digital platforms to the cascade model of instructor training. The study specifically identifies the need to implement CEPOL and FRONTEX standards in national curricula by integrating gender issues directly into modules on tactical training, professional ethics, and personnel management. Special attention was paid to the use of interactive digital platforms to ensure the continuity of training for active-duty officers. Conclusion. The effective development of gender culture requires shifting from elective courses to integrated, systematic education supported by institutional commitment. The adaptation of international experiences to the Ukrainian national system should not be a mechanical copy. It requires the creation of a flexible model that combines European values with the specificities of the national security environment. This approach ensures the sustainability of institutional transformations and enhances law enforcement officers' professional readiness for service in a democratic society.

Keywords: *gender culture, law enforcement agencies, professional training, gender equality, gender mainstreaming.*

Вступ / Introduction. У XXI ст. гендерна рівність розглядається як одна з фундаментальних умов демократичного розвитку держави, забезпечення прав людини та ефективного функціонування відомств сектору безпеки та оборони України. Правоохоронні органи, як ключові елементи системи правопорядку, відіграють вирішальну роль у формуванні безпечного середовища, запобіганні насильству та захисті вразливих категорій населення. Сьогодні міжнародні організації дедалі більше наголошують на необхідності інтеграції гендерної перспективи у професійну діяльність правоохоронців. Сучасні підходи до реформування сектору безпеки передбачають не лише технічне вдосконалення системи підготовки персоналу, а й формування нової професійної культури, заснованої на принципах рівності, недискримінації та поваги до людської гідності. У цьому контексті гендерна культура правоохоронців виступає важливою складовою їхньої професійної компетентності.

Актуальність теми обумовлена тим, що у багатьох країнах світу досі зберігається недостатній рівень представництва жінок у правоохоронних структурах. Це підтверджується результатами міжнародних розвідок, які вказують на стійкість гендерних стереотипів та дискримінаційних практик, що наразі входять у пряме протиріччя з новими безпековими викликами. Зокрема, такі явища, як міграційні кризи, торгівля людьми, домашнє насильство та воєнні конфлікти, вимагають від персоналу високого рівня гендерної компетентності. Разом з тим, існуюча система підготовки часто не забезпечує належної трансформації особистісних установок майбутніх фахівців, що й зумовлює необхідність пошуку факторів успішності формування гендерної культури як професійно значущої характеристики офіцера.

Складність практичної реалізації міжнародних стандартів та ризик формалізації змін підтверджують, що проблема формування гендерної культури поліцейського персоналу через систему професійної підготовки потребує подальшого комплексного дослідження.

Мета та завдання / Aim and Tasks. Мета статті полягає у комплексному аналізі міжнародного досвіду формування гендерної культури персоналу правоохоронних органів у процесі професійної підготовки та визначенні перспектив його впровадження у національні системи правоохоронної освіти. Відповідно до поставленої мети визначено такі завдання: проаналізувати міжнародні нормативно-правові засади та інституційні підходи до інтеграції гендерної перспективи у діяльність правоохоронних структур, визначити особливості формування гендерної культури персоналу правоохоронних органів у міжнародній освітній практиці, охарактеризувати форми та методи підготовки в провідних установах ЄС, визначити основні виклики впровадження гендерного навчання та перспективи адаптації міжнародного досвіду до національної системи професійної підготовки.

Методи / Methods. Для досягнення поставленої мети використано комплекс взаємопов'язаних наукових методів дослідження, серед яких: методи теоретичного рівня пізнання, системного аналізу та компаративістики на основі системного, компетентнісного, середовищного та гендерного підходів. Зокрема, за допомогою теоретико-методологічного та порівняльно-компаративного аналізу науково-педагогічної, юридичної та ін. літератури було зіставлено підходи європейських безпекових інституцій та визначено закономірності інтеграції гендерного компонента в освітній процес. Нормативно-документальний метод дозволив дослідити міжнародно-правове підґрунтя щодо впровадження гендерного мейнстрімінгу у секторі безпеки, а системно-структурний і контент-аналіз навчальних програм та цифрових платформ забезпечили структурування сучасних європейських форм і методів підготовки. Завдяки методам ідеологізації, абстрагування та узагальнення було систематизовано прогресивний закордонний досвід та концептуальні засади його адаптації у систему професійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу правоохоронних органів України в умовах воєнного стану та євроінтеграції.

Результати / Results. Ключовим міжнародним документом у сфері гендерної політики є Резолюція Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека» (UN Security Council, 2000). Вона закріплює три фундаментальні вимоги: участь жінок у процесах прийняття рішень; захист жінок від насильства в умовах конфлікту; інтеграція гендерної перспективи у безпекову політику (DCAF et al., 2019a). Ця резолюція є нормативним орієнтиром для всіх держав-членів ООН і слугує правовою базою для реформування сектору безпеки.

На регіональному європейському рівні положення та принципи, закладені в документах ООН, конкретизуються у Стратегії гендерної рівності ЄС на 2020–2025 роки та Регламенті ЄС № 2015/2219. Ці нормативно-правові акти встановлюють правові засади гендерної рівності в секторі безпеки та визначають мандат Агентства Європейського Союзу з підготовки працівників правоохоронних органів CEPOL (далі – CEPOL) та покладають зобов'язання щодо гендерного мейнстрімінгу на всі національні правоохоронні структури ЄС.

Суттєве розширення нормативно-ціннісних засад гендерної рівності у європейському безпековому просторі закріплено у Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки (Council of Europe, 2024). Документ визначає гендерну рівність як «передумову для функціонування демократії, в якій усі жінки та чоловіки користуються правами людини відповідно до закону і на практиці» (Council of Europe, 2024, р. 3). Стратегія охоплює шість стратегічних напрямів, безпосередньо релевантних для правоохоронної діяльності: запобігання гендерним стереотипам і сексизму, протидія насильству щодо жінок і дівчат, забезпечення рівного доступу до правосуддя, збалансована участь у прийнятті рішень, гендерна рівність в умовах глобальних викликів, гендерний мейнстрімінг у всіх політиках. Особливо

значущим для підготовки правоохоронців є акцент Стратегії на подоланні «панівної шкідливої маскулінності» як чинника, що зміцнює гендерні стереотипи та сприяє сексистській мові ворожнечі (Council of Europe, 2024, p. 11). Стратегія також наголошує на участі чоловіків і хлопців як «агентів та бенефіціарів змін». Такий підхід прямо корелює з вимогами сучасного гендерного навчання у правоохоронних органах (Huff J., & Clinkinbeard S., 2024). Водночас документ фіксує відступ від гендерної рівності в частині держав-членів та зростання антигендерних наративів. Це підкреслює необхідність інституційного закріплення освітніх програм, а не лише декларативних зобов'язань (Council of Europe, 2024, p. 7).

Практична імплементація зазначених стратегічних настанов знаходить своє відображення у діяльності провідних європейських безпекових інституцій. До прикладу, Організація з безпеки і співробітництва в Європі (далі – ОБСЄ) розробила спеціальні інструменти гендерного підходу в діяльності поліції та прикордонних служб. Ці інструменти охоплюють підготовку персоналу, гендерно чутливе управління, розвиток жіночого лідерства та боротьбу з дискримінацією (Jenichen A., et al., 2018; OSCE, 2024).

Найбільш виразно ці трансформації проглядаються в роботі Європейського агентства прикордонної та берегової охорони FRONTEX. Агентство системно впроваджує концепцію гендерного мейнстримінгу в політику безпеки, інтегруючи гендерні аспекти та модулі з фундаментальних прав людини в Уніфіковану програму базової підготовки (Frontex, 2022). Вивчення цих тем є обов'язковим для всього особового складу. Такий підхід гарантує, що кожен офіцер проходить гендерно чутливу підготовку ще до першого призначення на посаду, забезпечуючи повне охоплення персоналу та формування єдиного правового поля (Кусяк Л., 2024).

Поряд із FRONTEX, ключову роль у формуванні освітнього стандарту відіграє CEPOL. Як наднаціональна структура, агентство впроваджує єдині стандарти підготовки для 27 держав-членів ЄС, де повага до фундаментальних прав і гендерна рівність є наріжними каменями.

Ефективність такої підготовки забезпечується багаторівневою структурою відповідальності всередині CEPOL. Вона включає керівні органи, спеціалізовані тематичні групи та мережу національних контактних осіб, які координують впровадження інклюзивних стандартів на рівні держав-членів (European Parliament, & Council of the European Union, 2015). Тісна співпраця встановлена з Агентством ЄС з фундаментальних прав, Європейським інститутом з гендерної рівності, Агентством ЄС з питань співпраці у сфері кримінального правосуддя, Міжнародною організацією кримінальної поліції Інтерпол та структурою ООН-Жінки.

У стратегічних документах CEPOL гендерний мейнстримінг визначається як наскрізний принцип, що передбачає інтеграцію гендерної перспективи на всіх етапах планування, реалізації та оцінювання освітніх заходів. Реалізація цього принципу контролюється під час підбору викладацького складу (паритетне представництво), розробки навчальних матеріалів (експертиза на відсутність стереотипів) та оцінювання програм (вимірювання впливу на гендерно чутливе мислення слухачів).

На основі цих інституційних стандартів формуються зміст і структура сучасної підготовки представників правоохоронних органів в Європі. Така підготовка має комплексний характер і поєднує теоретичну підготовку, розвиток практичних навичок, психологічну рефлексію, формування нових моделей професійної поведінки (Holvikivi A., 2021). Важливою особливістю такого процесу є його емоційний компонент (UN Women, 2021). Оскільки питання рівності та насильства часто переплітаються з особистим досвідом учасників, освітнє середовище має функціонувати як «безпечний простір» для деконструкції складних і часто стигматизованих тем.

Змістове наповнення програм при цьому фокусується на критичних аспектах професійної діяльності. Це включає роботу з алгоритмами ідентифікації жертв торгівлі людьми та задоволення потреб вразливих груп мігрантів, при цьому окремий акцент робиться на протидії формам гендерного насильства, що можуть вчинятися самими правоохоронцями (UN Women, 2021). Такий підхід дозволяє впроваджувати політику нульової толерантності до сексуальних домагань усередині відомств та створювати прозорі механізми повідомлення про порушення етики.

Ефективність засвоєння цих тем безпосередньо залежить від обраної педагогічної стратегії (Holvikivi A., 2021). Оскільки навчання правоохоронців зачіпає як інтелект, так і емоційну сферу, ключову роль відіграє андрагогіка – врахування особливостей навчання дорослих слухачів (Knowles M., et al., 2020). Практико-орієнтоване навчання спонукає учасників до активного вирішення проблем, де і чоловіки, і жінки починають бачити реальні переваги гендерної рівності для своєї безпеки та кар'єри (Huff J., & Clinkinbeard S., 2024).

Для досягнення сталої зміни свідомості персоналу формування гендерної культури реалізується як поступовий і циклічний процес (UN Women, 2021). У міжнародній практиці підготовка з питань гендерної рівності виступає обов'язковим компонентом усіх програм навчання новоприйнятих співробітників. Також вона передуює їхньому призначенню на посади. Такий підхід забезпечує врахування як внутрішніх інституційних вимог, так і зовнішніх аспектів застосування гендерної перспективи в оперативній діяльності. Зокрема, за стандартами Агентства FRONTEX (2019), діє система регулярних тренінгів, які проходять періодичний перегляд та оновлення, охоплюючи специфіку взаємодії з особами, які перетинають кордон. Це гарантує актуальність знань офіцерів безпосередньо

перед їхнім направленням для виконання завдань на кордоні.

Ефективними також є тренінги та курси з гендерних питань, що проводяться змішаними групами тренерів (чоловіків та жінок), оскільки такий формат слугує практичною моделлю професійного партнерства (OSCE/ODIHR, 2024). У межах такого підходу забезпечується простір для критичної рефлексії щодо усталених гендерних ролей, стереотипів, а також конструктивних маскулінності та фемінності (Bloksgaard L., et al., 2020). Усвідомлення масштабу особистої та соціальної шкоди, якої завдає «гіпермаскулінність», дозволяє трансформувати сприйняття гендерної рівності з «жіночого питання» на спільну вигоду для обох статей, сприяючи формуванню позитивних ролевих моделей та рівноправних професійних стосунків (DCAF et al., 2019b). Зазначені дискурсивні практики не лише поглиблюють розуміння гендерного підходу, а й закладають методологічну основу для активного залучення чоловіків-правоохоронців до програм запобігання насильству щодо жінок (UN Women, 2021).

Разом із тим, практичне впровадження цих методологічних підходів у діяльність правоохоронних органів вимагає чіткої поетапної структуризації освітнього процесу. Для того, щоб гендерна підготовка не мала фрагментарного характеру, її розробка в міжнародній практиці базується на логічній послідовності дій, що дозволяє врахувати специфіку відомства та очікувані результати (DCAF et al., 2019c).

Ключовими етапами розробки такої підготовки є:

1. Аналіз потреб у навчанні. На цьому етапі визначаються характер і рівень дефіциту знань та навичок персоналу. Це дозволяє пріоритетувати завдання, оскільки не всі виявлені потреби можуть бути задоволені одночасно, а впровадження складних тренінгових програм потребує тривалої підготовки та ресурсів.

2. Підготовка тренерів. Ключовим компонентом на цьому етапі є формування системи знань, навичок та відповідних ціннісних установок серед внутрішніх тренерів (викладачів), відповідальних за викладання гендерного контенту (OSCE/ODIHR, 2024). Допускається також залучення зовнішніх експертів, які володіють фаховими знаннями у сфері гендерної рівності та управління безпековими секторами. Проте лише як тимчасовий захід. Важливим на цьому етапі є підтримка внутрішніх інструкторів у їхніх зусиллях щодо інтеграції гендерної перспективи в усі навчальні програми. Саме тому модель «розбудови внутрішнього тренерського потенціалу» розглядається як фундаментальний крок у формуванні нової інституційної культури.

Як приклад реалізації такої моделі є діяльність Військово-морських сил ЄС у Середземному морі (операція «Софія») щодо підготовки лівійської берегової охорони (DCAF et al., 2019c). Навчальні програми в межах цієї операції містять виразний акцент на повазі до прав людини, прав жінок та неповнолітніх, а також на стандартах поведінки з мігрантами під час пошуково-рятувальних операцій. Зокрема, у 2018 р. за підтримки персоналу місії ЄС було впроваджено спеціалізований курс підготовки інструкторів з гендерних питань, що дозволило лівійському персоналу самостійно здійснювати подальше навчання колег у ролі наставників.

3. Вибір форм та методів навчання. Для побудови ефективної системи формування гендерної культури персоналу використовується широкий спектр адаптивних методів, що враховують специфіку служби, територіальну розгалуженість підрозділів та потреби дорослих слухачів. Нижче наведено розширений опис основних форматів навчання, інтегрованих у сучасні міжнародні стандарти: *Навчання в аудиторії*. Цей традиційний формат має свої переваги. Наприклад, багато установ мають багатофункціональні приміщення та розвинену інфраструктуру. Це мінімізує витрати на логістику та забезпечує прямий контакт із тренером для негайного обговорення складних і чутливих питань (Балендр А., 2020). *Практичні заняття*. Використовуються як доповнення до теоретичної бази для офіцерів, яких готують до підвищення або переведення на спеціалізовані посади. Навчання включає моделювання реальних ситуацій (рольові ігри, кейс-стаді) для відпрацювання навичок деескалації (DCAF et al., 2019b). *Заочні курси*. Формат індивідуальної підготовки, базується на самостійному опрацюванні методичних матеріалів та нормативно-правової бази. Прогрес зазвичай контролюється через письмові завдання та звіти. *Семінари*. Формат передбачає проведення періодичних групових зустрічей, спрямованих на глибоке вивчення конкретних аспектів гендерної рівності (наприклад, запобігання сексизму в колективі або специфіка комунікації з потерпілими). *Одно- або дводенні спеціалізовані курси*. Інтенсивні програми, зосереджені на вузьких практичних аспектах, наприклад, взаємодії з громадами в прикордонних районах або реагуванні на випадки домашнього насильства (DCAF et al., 2019c). *Трансформативне навчання через рефлексію*. Передбачає самостійне засвоєння знань, що стимулює критичне спостереження за ієрархіями влади та гендерними відносинами (Holvikivi A., 2021). *Навчальні візити*. Дієвий інструмент обміну передовим досвідом та налагодження стратегічної співпраці. Для жінок-правоохоронців такі візити сприяють налагодженню професійних зв'язків, підвищують впевненість у власних силах та розширюють світогляд через вихід за межі звичного робочого контексту (DCAF et al., 2019b). *Мобільне та дистанційне навчання (Е-навчання)*. Гнучкі формати, що забезпечують безперервність підготовки персоналу у віддалених локаціях без відриву від виконання службових обов'язків (Frontex, 2019). Прикладом є інтерактивна платформа ОБСЄ «Інтеграція гендерної проблематики у сферу безпеки та управління», що надає правоохоронцям доступ до високоякісних онлайн-матеріалів у зручний для них час (DCAF et al., 2019b).

Аналіз зазначених форматів підготовки дозволяє стверджувати, що попри розмаїття методів, процес формування гендерної культури стикається з низкою перепон: обмеженим фінансуванням, опором змінам, стереотипним мисленням та ризиком формалізації (декларативності) освітніх програм без реальних інституційних перетворень.

Відповідно, пріоритетними напрямками вдосконалення системи підготовки є цифровізація освітнього процесу, посилення психологічного компонента, впровадження міждисциплінарного підходу та активний розвиток міжнародного партнерства. Особливого значення набуває адаптація зазначених стандартів до національного контексту. Це сприятиме як посиленню ролі жінок-лідерок так і загальній модернізації правоохоронного сектору.

Узагальнення досвіду міжнародних інституцій дозволяє визначити пріоритетні напрями оновлення правоохоронної освіти в Україні, а саме:

- імплементація стандартів CEPOL та FRONTEX у навчальні плани відомчих закладів вищої освіти, що передбачає перехід від викладання гендерної тематики як окремого факультативного курсу до її інтеграції в модулі з тактичної підготовки, професійної етики та управління персоналом

- впровадження каскадної моделі підготовки інструкторів, що дозволить сформуванню автономний внутрішній пул експертів, здатних здійснювати навчання без постійного залучення зовнішніх консультантів. Особливої ваги в умовах воєнного стану набуває адаптація досвіду щодо психологічної рефлексії та роботи з чутливими темами, оскільки сучасні виклики вимагають від правоохоронців навичок взаємодії з потерпілими від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом

- цифровізація освітнього процесу через створення національних інтерактивних платформ (за зразком ОБСЄ), що дозволить забезпечити безперервність навчання для діючих офіцерів у віддалених підрозділах.

Таким чином, адаптація міжнародних стандартів полягає не у механічному копіюванні програм, а у створенні гнучкої моделі, яка поєднує європейські цінності з урахуванням специфіки безпекового середовища України.

Обговорення / Discussion. У сучасному науковому дискурсі формування гендерної культури в секторі безпеки розглядається як процес глибоких змін, що охоплює трансформацію професійної культури організації. Дослідження транснаціональних практик гендерного навчання у сфері безпеки та миротворчих операцій (Holvikivi A., 2021, p. 175–199), інтеграції політик у структурах ОБСЄ та ЄС (Jenichen A., & Schneiker A., 2019, p. 613–626), а також міжнародного досвіду залучення жінок до правоохоронної діяльності та умов, які сприяють формуванню гендерно інклюзивного середовища в правоохоронній сфері (Huff J., & Clinkinbeard S., 2024) вказують на складність практичної реалізації міжнародних стандартів. Дослідження скандинавського досвіду професійної підготовки (Bloksgaard L., Fekjær S., & Moberg R., 2020, p. 43–61) ілюструє системний перехід від традиційної моделі «сили» до моделі «згоди», де ключовими компетенціями офіцера стають комунікативні навички, емпатія та здатність до деескалації.

В українському контексті трансформація гендерної культури поліції відбувається в умовах воєнного стану, що зумовлює інтенсивне залучення жінок до виконання бойових завдань (Стахура А., 2025, с. 429–431). Попри кількісне зростання представництв жінок, дослідники відзначають певну декларативність законодавчих гарантій через низьку обізнаність персоналу (Кільова С., & Поливанюк В., 2024, с. 50–52) та «чоловічу» орієнтованість програм тактичної підготовки (Цимбалюк В., Красько М., & Омельченко С., 2025, с. 202–210), де нормативи фізичної підготовки залишаються недиференційованими. На важливості подолання «ефекту скляної стелі» та впровадження Стратегії сприяння гендерній рівності до 2030 року наголошує Б. Логвиненко та І. Гришко (Логвиненко Б., & Гришко І., 2025, с. 372–374).

Загалом, наукові доробки (Holvikivi A., 2021, p. 175–199; Bloksgaard L., Fekjær S., & Moberg R., 2020) вказують на необхідність подолання розриву між офіційною політикою та реальною культурою через розробку багатокомпонентних освітніх стратегій. Міжнародні інституції, зокрема ООН (UN Women & UNODC, 2021), ОБСЄ (DCAF et al., 2019c) та Агенція FRONTEX, пропонують перехід від формальних лекцій до поступового, безперервного навчання, що поєднує теоретичну базу з розвитком практичних навичок, рефлексією та трансформативним навчанням (Балендр А., 2012, 2020).

Висновки / Conclusions. Гендерна культура є фундаментальною складовою професійної компетентності правоохоронців. Вона безпосередньо впливає на оперативну ефективність правоохоронних відомств та рівень суспільної довіри. Міжнародний досвід провідних інституцій підтверджує результативність системного підходу, де гендерне навчання базується на принципах наскрізної інтеграції та використанні трансформативних методів підготовки. Особливого значення при цьому набуває підготовка внутрішніх інструкторів за каскадною моделлю, що забезпечує сталість інституційних реформ та дозволяє закладам освіти самостійно відтворювати експертний потенціал. Найбільш ефективними виявляються інтерактивні форми навчання. Їх ефективність полягає в поєднанні когнітивних та метакогнітивних процесів, що сприяють розвитку емоційного інтелекту та емпатії слухачів. Це забезпечує реальний перехід від декларативних зобов'язань до сталих професійних установок персоналу, заснованих на розумінні потреб різних соціальних груп.

Попри існуючі виклики, такі як недостатнє фінансування, опір змінам та ризик формалізації

політик, пріоритетними напрямками розвитку залишаються цифровізація навчання, впровадження міждисциплінарних підходів та зміцнення лідерських ролей жінок у правоохоронній діяльності. Подальша модернізація професійної підготовки в Україні потребує системної інтеграції міжнародних стандартів та належної інституційної підтримки освітніх ініціатив. Перспективи майбутніх наукових розвідок полягають в адаптації передового міжнародного досвіду до національної специфіки, розробленні цілісної концептуальної моделі формування гендерної культури майбутніх офіцерів, а також у визначенні конкретних організаційно-педагогічних умов, що забезпечать її ефективну реалізацію в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

Список використаних джерел і літератури:

- Балендр, А.** (2012). Сучасний досвід підготовки персоналу прикордонної поліції Республіки Румунія. *Молодь і ринок*, 12, 57–61. [in Ukrainian]
- Балендр, А. В.** (2020). *Теоретичні і методичні основи професійної підготовки фахівців з охорони кордону в країнах Європейського Союзу*. (Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04). Хмельницький. [in Ukrainian]
- Кільова, С., & Поливанюк, В.** (2024). Гендер та безпека: шляхи подолання гендерної нерівності у поліції. *У Інноваційна наука: пошук відповідей на виклики сучасності*. Матеріали конференції (с. 50–52). МЦНД. [in Ukrainian]
- Кусяк, Л.** (2024). Аналіз світових практик реалізації гендерно орієнтованого підходу у професійній підготовці персоналу правоохоронних органів. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки*, 37 (2), 84–105. <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v37i2.1659> [in Ukrainian]
- Логвиненко, Б., & Гришко, І.** (2025). Досягнення гендерного паритету в діяльності поліції: Італійський досвід та вітчизняні реалії. *Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти*. Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (Т. 1, с. 372–374). ДДУВС. [in Ukrainian]
- Стахура, А.** (2025). Гендерний паритет у діяльності Національної поліції України та перспективи його досягнення. *Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти*. Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (Т. 1, с. 429–431). ДДУВС. [in Ukrainian]
- Цимбалюк, В. І., Красько, М. І., & Омельченко, С. Л.** (2025). Гендерні аспекти в тактичній підготовці поліцейських: *Проблеми рівного доступу та адаптації навчальних програм. Аналітично-порівняльне правознавство*, 3, 202–210. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.3.30> [in Ukrainian]
- Bloksgaard, L., Fekjær, S. B., & Moberg, R. J.** (2020). Conceptions of gender and competencies among police recruits in Scandinavia. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10 (2), 43–61. <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i2.120818> [in English]
- DCAF, OSCE/ODIHR, & UN Women. (2019a). *Security sector governance, security sector reform and gender (Tool 1)*. In Gender and security toolkit. DCAF; OSCE/ODIHR; UN Women. [in English]
- DCAF, OSCE/ODIHR, & UN Women. (2019b). *Policing and gender (Tool 2)*. In Gender and security toolkit. DCAF; OSCE/ODIHR; UN Women. [in English]
- DCAF, OSCE/ODIHR, & UN Women. (2019c). *Border management and gender (Tool 6)*. In Gender and security toolkit. DCAF; OSCE/ODIHR; UN Women. [in English]
- European Parliament, & Council of the European Union. (2015). Regulation (EU) 2015/2219 on the European Union Agency for Law Enforcement Training (CEPOL). Official Journal of the European Union. [in English]
- Frontex. (2022). Common Core Curriculum for Border and Coast Guard Basic Training in the EU (Revised edition 2022). Publications Office of the European Union. [in English]
- Holvikivi, A. (2021). Training the troops on gender: The making of a transnational practice. *International Peacekeeping*, 28 (2), 175–199. <https://doi.org/10.1080/13533312.2020.1869540> [in English]
- Huff, J., & Clinkinbeard, S. (2024). Recruiting, retaining, and advancing women in policing: Lessons learned from the IAWP Gender-Responsive Policing Summit. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18. <https://doi.org/10.1093/police/paae013> [in English]
- Jenichen, A., Joachim, J., & Schneider, A. (2018). «Gendering» European security: Policy changes, reform coalitions and opposition in the OSCE. *European Security*, 27 (1), 23–41. <https://doi.org/10.1080/09662839.2018.1433660> [in English]
- Jenichen, A., Joachim, J., & Schneider, A. (2019). Explaining variation in the implementation of global norms: Gender mainstreaming of security in the OSCE and the EU. *International Political Science Review*, 40 (5), 613–626. <https://doi.org/10.1177/0192512118787429> [in English]
- Knowles, M. S., Holton, E. F. III, Swanson, R. A., & Robinson, P. A. (2020). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (9th ed.). Routledge/Taylor & Francis Group. [in English]
- OSCE. (2024). Women and policing. OSCE Secretariat. [in English]
- OSCE/ODIHR. (2024). Training-of-trainers on policing and human rights in the framework of the Women, Peace and Security agenda. OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights. [in English]
- UN Security Council. (2000). *Resolution 1325 (2000): Women, peace and security (S/RES/1325)*. United Nations. [in English]
- UN Women. (2021). *Handbook on gender-responsive police services for women and girls subject to violence*. United Nations. [in English]

References:

- Balendr, A.** (2012). Suchasnyi dosvid pidhotovky personalu prykordonnoi politzii Respubliki Rumunii [Current Practices in Training Border Police Personnel in the Republic of Romania]. *Molod i rynek – Youth and the Market*, 12, 57–61. [in Ukrainian]
- Balendr, A. V.** (2020). *Teoretychni i metodychni osnovy profesiinoi pidhotovky fakhivtsiv z okhorony kordonu v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu [Theoretical and Methodological Foundations of Professional Training of Border Guard Specialists in European Union Countries]*. (Doctor's thesis). Khmelnytskyi. [in Ukrainian]
- Kilova, S., & Polyvanyuk, V.** (2024). Hender ta bezpeka: shliakhy podolannia henderno nerivnosti u politzii [Gender and Security: Ways to Overcome Gender Inequality in the Police]. In *Innovatsiina nauka: poshuk vidpovidei na vyklyky suchasnosti – Innovative Science: Searching for Answers to the Challenges of Modernity*. Conference proceedings. (pp. 50–52). MCND. [in Ukrainian]
- Kusiak, L.** (2024). Analiz svitovykh praktyk realizatsii henderno oriientovanoho pidkhodu u profesiinii pidhotovtsi personalu pravookhoronnykh orhaniv [Analysis of World Practices of Implementing a Gender-Oriented Approach in the Professional Training of Law Enforcement Personnel]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Seriya: pedahohichni nauky – Collection of Scientific Works of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine*, 37 (2), 84–105. <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v37i2.1659> [in Ukrainian]
- Lohvynenko, B., & Hryshko, I.** (2025). Dosiahnennia hendernoho parytetu v diialnosti politzii: Italiiskiy dosvid ta vitchyzniani realii [Achieving Gender Parity in Police Activities: Italian Experience and Domestic Realities]. In *Mizhnarodna ta*

natsionalna bezpeka: teoretychni i prykladni aspekty – International and National Security: Theoretical and Applied Aspects. Proceedings of the IX International scientific and practical conference. (Vol. 1, pp. 372–374). DDUVS. [in Ukrainian]

Stakhura, A. (2025). Hendernyi parytet u diialnosti Natsionalnoi politsii Ukrainy ta perspektyvy yoho dosiahnennia [Gender Parity in the Activities of the National Police of Ukraine and Perspectives for its Achievement]. In *Mizhnarodna ta natsionalna bezpeka: teoretychni i prykladni aspekty – International and National Security: Theoretical and Applied Aspects*. Proceedings of the IX International scientific and practical conference. (Vol. 1, pp. 429–431). DDUVS. [in Ukrainian]

Tsybalyuk, V. I., Krasko, M. I., & Omelchenko, S. L. (2025). Henderni aspekty v taktychnii pidhotovtsi politseiskyykh: Problemy rivnoho dostupu ta adaptatsii navchalnykh prohram [Gender Aspects in the Tactical Training of Police Officers: Problems of Equal Access and Adaptation of Educational Programs]. *Analitichno-porivniialne pravoznavstvo – Analytical and Comparative Jurisprudence*, 3, 202–210. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.3.30> [in Ukrainian]

Bloksgaard, L., Fekjær, S. B., & Møberg, R. J. (2020). Conceptions of gender and competencies among police recruits in Scandinavia. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10 (2), 43–61. <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i2.120818> [in English]

DCAF, OSCE/ODIHR, & UN Women. (2019a). *Security sector governance, security sector reform and gender (Tool 1)*. In Gender and security toolkit. DCAF; OSCE/ODIHR; UN Women. [in English]

DCAF, OSCE/ODIHR, & UN Women. (2019b). *Policing and gender (Tool 2)*. In Gender and security toolkit. DCAF; OSCE/ODIHR; UN Women. [in English]

DCAF, OSCE/ODIHR, & UN Women. (2019c). *Border management and gender (Tool 6)*. In Gender and security toolkit. DCAF; OSCE/ODIHR; UN Women. [in English]

European Parliament, & Council of the European Union. (2015). Regulation (EU) 2015/2219 on the European Union Agency for Law Enforcement Training (CEPOL). Official Journal of the European Union. [in English]

Frontex. (2022). Common Core Curriculum for Border and Coast Guard Basic Training in the EU (Revised edition 2022). Publications Office of the European Union. [in English]

Holvikivi, A. (2021). Training the troops on gender: The making of a transnational practice. *International Peacekeeping*, 28 (2), 175–199. <https://doi.org/10.1080/13533312.2020.1869540> [in English]

Huff, J., & Clinkinbeard, S. (2024). Recruiting, retaining, and advancing women in policing: Lessons learned from the IAWP Gender-Responsive Policing Summit. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18. <https://doi.org/10.1093/police/paae013> [in English]

Jenichen, A., Joachim, J., & Schneiker, A. (2018). «Gendering» European security: Policy changes, reform coalitions and opposition in the OSCE. *European Security*, 27 (1), 23–41. <https://doi.org/10.1080/09662839.2018.1433660> [in English]

Jenichen, A., Joachim, J., & Schneiker, A. (2019). Explaining variation in the implementation of global norms: Gender mainstreaming of security in the OSCE and the EU. *International Political Science Review*, 40 (5), 613–626. <https://doi.org/10.1177/0192512118787429> [in English]

Knowles, M. S., Holton, E. F. III, Swanson, R. A., & Robinson, P. A. (2020). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (9th ed.). Routledge/Taylor & Francis Group. [in English]

OSCE. (2024). Women and policing. OSCE Secretariat. [in English]

OSCE/ODIHR. (2024). Training-of-trainers on policing and human rights in the framework of the Women, Peace and Security agenda. OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights. [in English]

UN Security Council. (2000). *Resolution 1325 (2000): Women, peace and security (S/RES/1325)*. United Nations. [in English]

UN Women. (2021). *Handbook on gender-responsive police services for women and girls subject to violence*. United Nations. [in English]

Дата надходження статті / Article received: «23» лютого / February 2026

Стаття прийнята до друку після рецензування / Accepted for publication: «27» березня / March 2026

Дата публікації (оприлюднення) статті / Date of publication: «29» травня / May 2026

Луценко Григорій – проректор з науково-педагогічної роботи Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка, доктор педагогічних наук, професор

Lutsenko Hryhorii – Vice-Rector for Scientific and Pedagogical Work of Oleksandr Dovzhenko Hlukhiv National Pedagogical University, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

Ця стаття поширюється на умовах ліцензії /

This is an open access article distributed under the terms of the License

Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International



Цитуйте цю статтю як:

Cite this article as:

Луценко, Г. (2026). Досвід формування гендерної культури персоналу правоохоронних органів в Європі. *Педагогічний дискурс*, 39, 50–56. [doi: 10.31475/ped.dys.2026.39.07](https://doi.org/10.31475/ped.dys.2026.39.07).

Lutsenko, H. (2026). European Experience in Developing Gender Culture among Law Enforcement Personnel. *Pedagogical Discourse*, 39, 50–56. [doi: 10.31475/ped.dys.2026.39.07](https://doi.org/10.31475/ped.dys.2026.39.07).