

**ГЕНДЕРНИЙ МОНІТОРИНГ ФОРМУВАННЯ ЕКСПЕРТНИХ ГРУП
НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ
ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «151 АВТОМАТИЗАЦІЯ ТА
КОМП'ЮТЕРНО-ІНТЕГРОВАНІ ТЕХНОЛОГІЇ»)**

Хлюпка В. І.

Наук. керівн.: д-р техн наук, проф. Фесенко Т. Г.

*Харківський національний технічний університет сільського
господарства імені Петра Василенка*

Відомо, що забезпечення якості вищої освіти постає вимогою сучасності, ключовим принципом Болонської декларації та незаперечним пріоритетом для академічної спільноти і державної освітньої політики країн Європи та інших розвинених країн світу. Система якості освітньої діяльності забезпечується закладом вищої освіти (далі – ЗВО) та оцінюється Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти (далі – Національне агентство). З жовтня 2019 року Національне агентство розпочало створювати експертні групи для проведення акредитацій [1]. Законом України «Про вищу освіту» визначено: «акредитація освітньої програми – це процедура оцінювання якості освітньої програми та освітньої діяльності ЗВО за цією програмою на предмет відпо-відності стандарту вищої освіти, спроможності виконання вимог стандарту, а також досягнення заявлених у програмі результатів навчання відповідно до критеріїв оцінювання якості освітньої програми».

Водночас якість освіти неможливо покращувати без досягнення гендерної рівності. Так, Україна приєдналася до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарриц», яка об'єднує зусилля різних країн на шляху до рівності жінок і чоловіків. «Партнерство Біарріц» було започатковане лідерами країн Групи семи (G7) на саміті в місті Біарріці (Франція) 25 серпня 2019 року. Мета цієї ініціативи – посилити відповідальність та консолідувати зусилля міжнародної спільноти щодо досягнення гендерної рівності [2]. В межах даного партнерства Україна визначила для себе п'ять рівноцінних напрямків роботи:

- 1) зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків;
- 2) розвиток безбар'єрного та універсального публічного простору;
- 3) забезпечення рівних можливостей для матері та батька щодо декрету;
- 4) протидія домашньому та гендерно зумовленому насильству;

5) забезпечення комплексного інтегрування принципів гендерної рівності в освіті.

Гендерні дослідження [3–4] презентують результати порівняльного аналізу рівня гендерних індексів та суб-індексів країн Нового шовкового шляху, а також роль освітніх проєктів у досягненні прогресу у Цілях сталого розвитку. Зазначається, що гендерний підхід в освіті України має фокусуватися на створенні можливостей для розвитку талантів дівчат для галузей STEM.

Гендерний підхід в освіті передбачає також розробки і застосування гендерно чутливих педагогічних методів та інструментів. Зокрема, передбачається розвивати креативність, гнучкість реагування на зміни, уміння приймати ефективні рішення в умовах невизначеності [5–7]. Молодь є важливою складовою сучасного українського суспільства, носієм інтелектуального потенціалу, визначальним фактором соціально-економічного прогресу. Від здатності молоді бути «творчою силою» значною мірою залежить процес державотворення [8]. Також важливо створити у закладах освіти гендерно дружнє середовище [9], інтегрувати гендерні компоненти в систему управління закладом освіти [10–11], а також забезпечити сталий розвиток «гендерної зрілості» [12].

Особливої уваги заслуговують ініціативи у сфері освіти щодо імплементації принципів гендерної рівності при фінансуванні. Гендерне бюджетування, як інструмент для здійснення справедливого розподілу бюджетних коштів, дозволяє використовувати фінансові ресурси таким чином, щоб зменшувати існуючі гендерні розриви. Зокрема, в роботі [13] запропоновані критерії до оцінки гендерних бюджетних ініціатив у сфері освіти. В роботі [14] наведено інструменти оцінки змісту проєктів гендерного бюджетування, а саме категоріальну сітку для проведення контент-аналізу.

В рамках даного дослідження постало завдання – провести гендерний аналіз формування складу експертних груп з акредитації освітніх програм зі STEM спеціальності (на прикладі спеціальністю «151 – Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»), а також дослідити видатки Національного агентства на гонорари експертам із використанням принципів гендерної справедливості.

Для проведення акредитаційної експертизи освітніх програм (далі – ОП) Національним агентством створюється експертна група, до складу якої, як правило, входять два експерта з числа науково-педагогічних працівників і один експерт з числа здобувачів вищої освіти [3]. На офіційному сайті Національного агентства наведено перелік з експертів освітніх програм за спеціальністю «151 – Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології», який налічує: 55 осіб з

числа науково-педагогічних працівників (далі – НПП), серед яких 14 (25 %) жінок та 41 (75 %) чоловіків; 18 осіб з числа здобувачів, серед яких 7 (39 %) дівчат та 11 (61 %) хлопців. На рисунку 1 наведено інфографіку представництва 73 експертів з 34 університетів України.

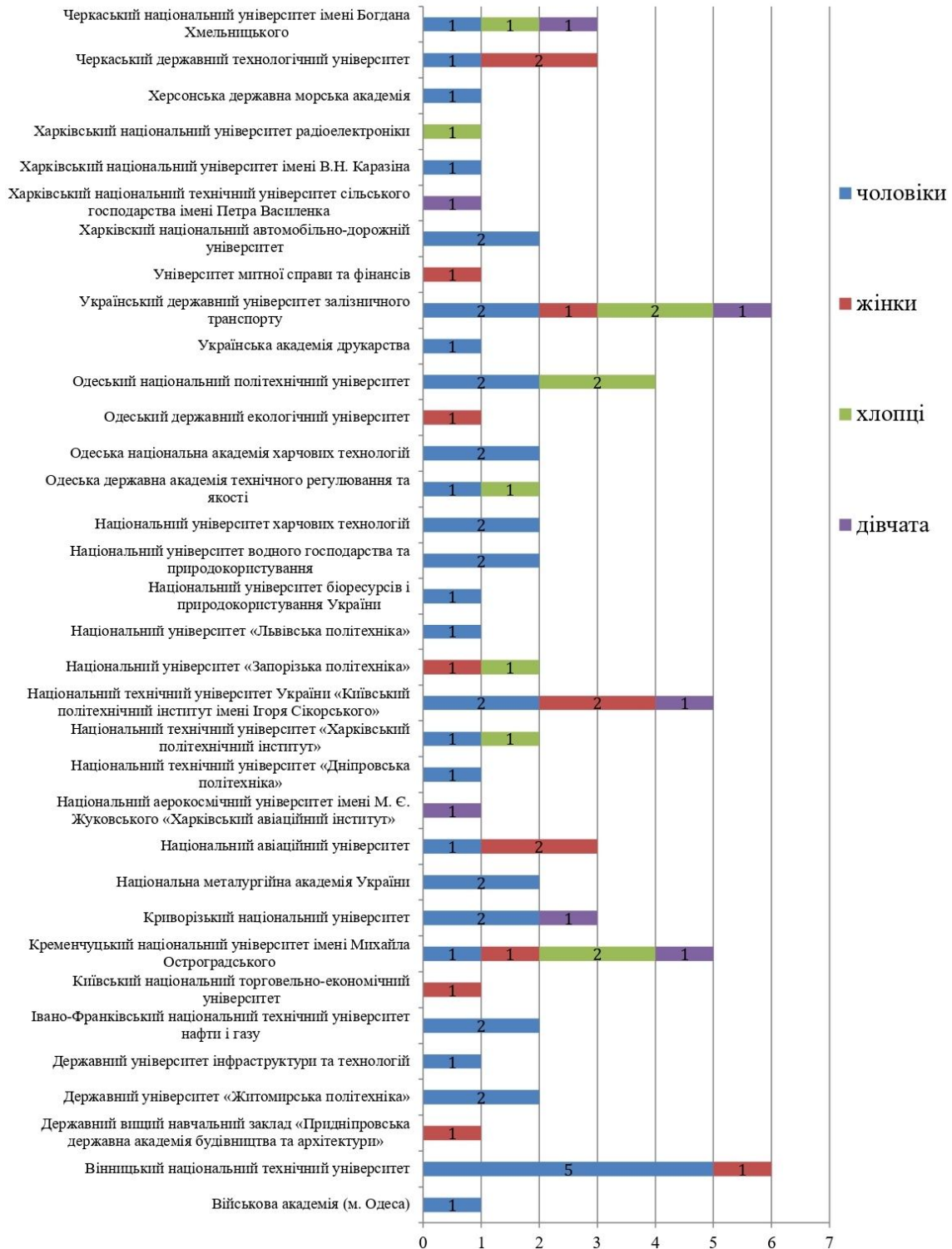


Рисунок 1 – Інфографіка представництва експертів НАЗЯВО зі спеціальності «151 – Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології»

Рішення про залучення експертів до акредитаційної експертизи ОП визначається Секретаріатом НАЗЯВО. За даними інформаційної системи «Національне агентство забезпечення якості вищої освіти» за період з лютого 2020 р. по квітень 2021 р. було створено 21 експертну групу для проведення акредитаційних експертиз освітніх програм за спеціальністю «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології», зокрема: одна для ОП рівня «молодший спеціаліст», дев'ять – для рівня «бакалавр», шість – для рівня «магістр» і п'ять ОП рівня «доктор філософії».

Гендерний моніторинг складу сформованих експертних груп Національного агентства дозволило встановити, що до експертиз було залучено (рис. 2): 22 експерта-НПП (у тому числі 4 жінок і 18 чоловіків) та 10 експертів-здобувачів (у тому числі 5 дівчат і 5 хлопців). Водночас, що жодного разу не залучалися до проведення акредитаційних експертиз ОП (рис. 3): 33 експерта-НПП (у тому числі 10 жінок і 23 чоловіка) та 8 експертів-здобувачів (у тому числі 2 дівчини і 6 хлопців). Прикметно, що 12 експертів-НПП мали одноразовий досвід у акредитації ОП, двоє – призначалися двічі, шість експертів – призначалися тричі, і двоє експертів-чоловіків призначалися для акредитації чотирьох освітніх програм.



Рисунок 2 – Гендерний профіль експертів-НПП зі спеціальності
«151 – Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології», які залучалися і
не залучалися для проведення акредитаційних експертиз ОП

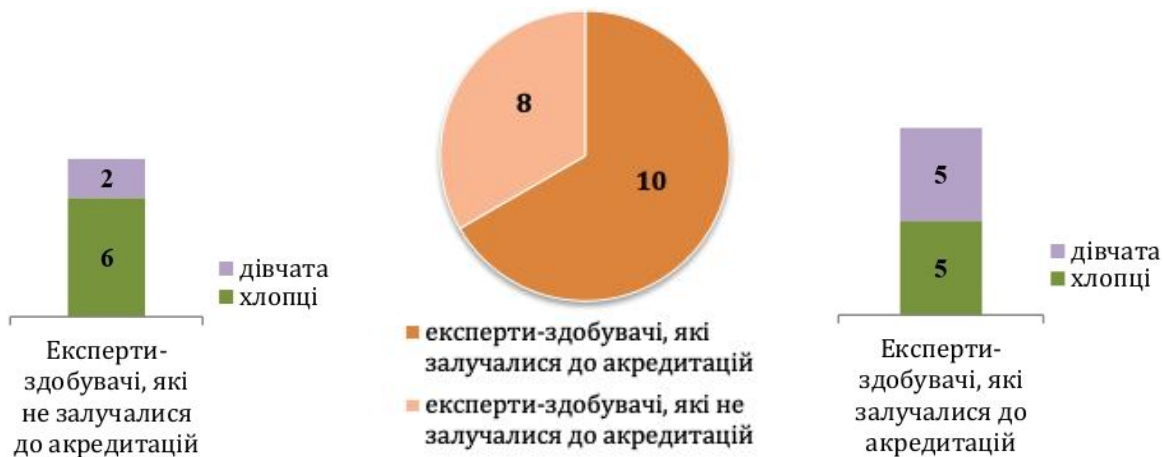


Рисунок 3 – Гендерний профіль експертів-здобувачів зі спеціальності
«151 – Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології», які залучалися і
не залучалися для проведення акредитаційних експертиз ОП

У призначенні експертів-здобувачів також наявна гендерна диспропорція, а саме: 4 експерти мали одноразовий досвід залучення до акредитації ОП, 3 експерти залучалися двічі, 2 експертки – тричі і одна експертка призначалася для проведення чотирьох акредитацій.

Аналіз складу експертних груп у розрізі освітніх програм за різними рівнями освіти дозволив встановити, що до складу експертних груп залучалися переважно чоловіки (табл. 1). Слід зазначити, що у складі експертних груп гендерна диспропорція (на користь чоловіків) спостерігається серед науково-педагогічних працівників (35 чоловіків і 7 жінок). Разом з тим, серед здобувачів виявлено гендерну диспропорцію у складі експертних груп на користь дівчат (12 дівчат і 9 хлопців). Керівниками експертних груп 17 разів призначалися чоловіки і 4 рази – жінки.

Важливим чинником у призначенні до складу експертної групи для проведення акредитаційної експертизи ОП є «фінансування акредитаційної експертизи», зокрема, сума гонорару за виконану роботу. Аналіз рівня залучення експертів дозволив визначити суму гонорарів, отриманих за виконану роботу, а також розробити інфографіку бюджетування експертів із врахуванням гендерного контексту (рис. 4).

Таблиця 1 – Гендерний профіль експертів Національного агентства, які здійснювали акредитаційну експертизу ОП за спеціальністю «151 – Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології»

Рівень ОП	Експерти-НПП		Експерти-здобувачі		Керівник ЕГ	
	ж	ч	ж	ч	ж	ч
«Молодший бакалавр»	-	2	1	-	-	1
«Бакалавр»	2	16	5	4	2	7
«Магістр»	2	10	3	3	-	6
«Доктор філософії»	3	7	3	2	2	3
Всього	7	35	12	9	4	17

Загальна сума гонорарів експертів, які проводили акредитацію за спеціальністю «Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології» склала 750 тисяч гривень. Виявлено, що гендерний дисбаланс у долученні жінок-експерток (особливо з числа НПП) до проведення акредитаційних експертиз, зумовив створення гендерно-дискримінаційних передумов щодо доступу в отриманні гонорарів за роботу в експертній групі. Аналіз обсягів фінансування ЕГ, які проводили акредитаційні експертизи ОП зі спеціальності «151 Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології», дозволив обчислити гендерну диспропорцію у розподілі коштів на фінансування акредитаційних процедур Національного агентства – 30:70 (на користь чоловіків).



Рисунок 4 – Гендерний вимір видатків Національного агентства на гонорари експертів із спеціальності «151 Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології»

У підсумку, результати гендерного аналізу фінансування акредитаційних процедур Національного агентства дозволив виявити гендерні дисбаланси, по-перше, у складі експертів за спеціальністю 151 серед числа науково-педагогічних працівників (25% жінок і 75% чоловіків) та здобувачів (39% дівчат і 61% хлопців). Це засвідчує гендерний дисбаланс у розподілі Національним агентством коштів під час підготовки та навчання експертів. Також гендерний дисбаланс складу експертних груп, які призначалися для проведення акредитаційних експертиз, позначається й на гендерно-незбалансованому їх фінансуванні.

Для забезпечення гендерно справедливого і неупередженого розподілу коштів при плануванні та виконанні акредитаційних процедур Національному агентству рекомендується використовувати гендерно-сегреговану статистику під час формування загального реєстру експертів, а також складу експертних груп. Це, зі свого боку, позитивно вплине на процесах фінансування акредитацій.

Література:

1. Агенти змін у вищій школі. URL: <https://u.to/4uBUGw>.
2. В Україні планують розробити стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. URL: https://u.to/_qdVGw.
3. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерні індекси як інструмент розбудови Нового Шовкового Шляху. *Соціальні трансформації : сім'я, шлюб, молодь, середній клас та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху*: монографія / [авт.кол. : Руденко С. В., Чен Гуангжин та ін.]. Одеса, 2016. С. 89–92.
4. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проєктів в Україні. *«Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, молодь, транспорт та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху»*: тези доповідей II Міжн. наук. конф. / відп. за вип. С. М. Гловацька. Одеса: ОНМУ, 2017. С. 15–19.
5. Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. Формування гендерної компетентності студентства: проєктно-орієнтовані стратегії Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова. *Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ)* : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Світайло. Суми, 2013. С. 53–56.
6. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Ідентифікація креативних завдань у проєктному менеджменті із використанням гендерного підходу. *Управління розвитком складних систем*. 2018. № 33. С. 92–101.
7. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Маскулінна та фемінна логічні системи як чинник освітньо-професійної підготовки проєктних менеджерів. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції* : збірник матеріалів Міжн. наук.-практ. конф., 10-11 вересня 2020 р. / за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 179-181.

8. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Управління архітектурою проектних дій державної програми (на прикладі цільової програми «Молодь України»). *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2016. № 1(57). С. 96–106.
9. Фесенко Г. Г. Візуальна концепція Університету, дружнього до родини (з досвіду створення Дитячого центру ХНУМГ ім. О. Бекетова. *Результати ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та досвід реалізації гендерної політики українських університетів: навчальний посібник / за заг. ред. Н. Світайло. Суми», 2015. С. 69-70.*
10. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Фесенко Т.Г., Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами*. 2020. № 1. С. 68–77.
11. Fesenko T., Shahov A., Fesenko G. Modeling of maturity of gender-oriented project management office. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. Vol. 5. № 3(89). P. 30–38. doi: 10.15587/1729-4061.2017.110286.
12. Fesenko T., Fesenko G. Developing gender maturity models to project and programme management. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. № 1/3(85). P. 46–55. doi: 10.15587/1729-4061.2017.28031.
13. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Гендерне бюджетування в освіті: аналіз українських ініціатив на регіональному рівні. *Рівність, лідерство, спілкування, в європейських прагненнях української молоді* : збірник матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. Тернопіль, 2016. С. 186–188.
14. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 30. С. 84-91.
15. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти / База даних «Законодавство України». *ВР України*. URL: <https://u.to/LZVUGw>.

**ГЕНДЕРНИЙ МОНІТОРИНГ ФОРМУВАННЯ ЕКСПЕРТНИХ ГРУП
НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ
ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ
«192 БУДІВНИЦТВО ТА ЦИВІЛЬНА ІНЖЕНЕРІЯ»)**

Чередниченко Є. Є.

Наук. керівн.: д-р техн. наук, проф. Фесенко Т. Г.

Харківський національний агарний університет імені В.В. Докучаєва

Відомо, що «будівельна інженерія» (або «будівельний інжиніринг») – це інженерне забезпечення будівництва, що охоплює всі фази реалізації інвестиційно-будівельних проєктів (проєктування, будівництво, експлуатацію