

сексуальне насильство, з боку інтимного партнера, за останні 12 місяців, повідомляють 17,8 % жінок.

Держави мають конкретні зобов'язання по реалізації законодавства, політики і програм з ліквідації всіх форм насильства стосовно жінок і дівчат. Для притягнення винних до відповідальності, надання жертвам/постраждалим можливості домагатися справедливості і інформування про неприйнятність насильства в суспільстві, в цілому, важлива наявність законодавства, в якому різні форми насильства по відношенню до жінок і дівчат в сім'ї визначалися б як кримінальний злочин. Сімейне законодавство повинно реформуватися, щоб захистити права жінок в питаннях шлюбу, розлучення і опіки, надаючи їм більше можливостей для виходу із ситуації жорстокого поводження або насильства. Отже, гендерна нерівність є актуальною, глобальною проблемою сучасного суспільства. Світ виявив підтримку захисту прав жінок та взяв за мету максимально вирівняти їх становище в соціумі.

Література:

1. Press release: 25 years after a landmark global agreement, the numbers still don't add up for women in Europe and Central Asia. URL: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/10/press-release-report-from-europe-and-central-asia-tracks-progress-25-years-after-beijing-platform>.

ГЕНДЕРНИЙ МОНІТОРИНГ ФОРМУВАННЯ ЕКСПЕРТНИХ ГРУП НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «122 КОМП'ЮТЕРНІ НАУКИ»)

Гвоздецька К. П.

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

Харківський національний університет радіоелектроніки

Наразі усе потужніше артикулюється вимога до інституцій вищої освіти демонструвати соціальну відповідальність у питаннях, що стосуються рівності, інклюзії та різноманіття [1].

«Комп'ютерні науки» (англ. Computer Science) передбачають вивчення алгоритмічних процесів, обчислювальних машин і самого обчислення. Як галузь знань, комп'ютерні науки охоплюють низку тем – від теоретичних досліджень алгоритмів, обчислень та інформації до практичних питань впровадження обчислювальних систем в апаратне та програмне забезпечення.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року №266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти», спеціальність «122 Комп'ютерні науки» складається з 12 спеціальностей:

- 1) Інформатика (6.040302; 7.04030201; 8.04030201);
- 2) Прикладна інформатика (7.04030202; 8.04030202);
- 3) Соціальна інформатика (7.04030203; 8.04030203);
- 4) Інформаційно-комунікаційні технології (7.04030204; 8.04030204);
- 5) Комп'ютерні науки (6.060101);
- 6) Інформаційні управляючі системи та технології (за галузями) (7.05010101; 8.05010101);
- 7) Інформаційні технології проектування (7.05010102; 8.05010102);
- 8) Системне проектування (7.05010103; 8.05010103);
- 9) Системи штучного інтелекту (7.05010104; 8.05010104);
- 10) Комп'ютерний еколого-економічний моніторинг (7.05010105; 8.05010105);
- 11) Управління проектами (7.18010013; 8.18010013);
- 12) Консолідована інформація (8.18010015).

На сьогодні оцінка якості освітніх програм (далі – ОП) та освітньої діяльності закладу вищої освіти (далі – ЗВО) за спеціальністю «122 Комп'ютерні науки» здійснюється переважно на відповідність «досягнення заявлених у програмі результатів навчання відповідно до критеріїв оцінювання якості освітньої програми» [2]. Відповідний Стандарт вищої освіти України затверджено лише для першого (бакалаврського) рівня (Наказ МОН України № 962 від 10.07.2019) [3]. Розробка стандартів для рівня «магістр» і «доктор філософії» поки триває.

Законом України «Про вищу освіту» визначено уповноважений орган для проведення акредитацій ОП, за якими здійснюється підготовка здобувачів у закладах вищої освіти, – Національне агентство із забезпечення якості вищої

освіти (далі – Національне агентство). Перед Національним агентством поставлено стратегічне завдання – реалізовувати державну політику в сфері вищої освіти, протистояти сучасним викликам та стати каталізатором змін у вищій освіті України з метою формування культури її якості [4]. Слід зазначити, що важливою складовою «культури якості освіти» є питання гендерної культури.

Гендерна рівність визначена одним з глобальних пріоритетів для ЮНЕСКО і нерозривно пов'язана з проектами, спрямованими на просування права на освіту та підтримку досягнення Цілей сталого розвитку (Sustainable Development Goals, SDG). Програма «Education 2030» містить два гендерночутливі завдання: «забезпечити інклюзивну та рівноправну якісну освіту та сприяти можливостям навчання протягом усього життя для всіх» (SDG 4) і «досягти гендерної рівності та розширити можливості всіх жінок та дівчат» (SDG 5). Програмою «Education 2030» артикульовано, що гендерна рівність вимагає підходу, який «гарантує, що дівчата та хлопці, жінки та чоловіки не лише отримують доступ до повних навчальних циклів та завершують їх, але мають однакові повноваження в освіті та через неї» [5].

Формування гендерночутливої компетентності усіх стейкхолдерів освітньої діяльності починається зі створення гендерно дружнього простору. Це і безбар'єрний доступ до усіх приміщень, і облаштування кімнат для тимчасового перебування дітей, а також санітарні кімнати з пеленальними столиками і т.ін.) [6]. Другим кроком до розвитку «гендерної зрілості» ЗВО – створення «гендерного освітнього центру», діяльність якого спрямована на здобуття гендерних компетенцій усіх стейкхолдерів ЗВО [7].

Наступний крок у розвитку гендерної зрілості вбачається в інтеграції гендерного підходу у всі процеси та сфери діяльності ЗВО. В роботах [8–11] представлені варіанти інтеграції гендерного компоненту в освітні проекти, що включає інтереси як внутрішніх клієнтів, так і зовнішніх. Доведено, що гендерноорієнтоване управління проектами забезпечує сталий розвиток ЗВО, сприяє досягненню високих рейтингових показників, у тому числі й міжнародних [12]. Примітно, що інтеграція гендерного підходу у формування змісту освітніх програм забезпечує розвиток soft skills, зокрема креативності, вміння працювати в команді [13–14].

Високий рівень гендерної зрілості демонструє організація, яка здатна запровадити та застосовувати гендерний підход в управлінні фінансами – методологію гендерноорієнтованого бюджетування. Гендерне бюджетування (Gender Budgeting) – це перерозподілу фінансові кошти організації таким чином, щоб дотримуватися балансу у врахуванні відмінностей потреб жінок і чоловіків та забезпечити рівний доступ до фінансування цілей жінок і чоловіків. Дієвість інструментів гендерноорієнтованого бюджетування підтверджена практикою реалізації міжнародних проєктів [15–17] і була запроваджена Міністерством фінансів України [18]. Національне агентство так само зазначає, що гендерна складова має значний потенціал в системі забезпечення якості вищої освіти, а «забезпечення гендерної рівності» – сильною стороною своєї діяльності [19]. Тому, в рамках даного дослідження було обрано мету: виконати гендерний аналіз формування складу експертних груп, а також дослідити видатки Національного агентства на гонорари експертам спеціальності «122 Комп'ютерні науки» із використанням принципів гендерної справедливості.

Якість освітніх програм, які запроваджені та реалізуються у ЗВО, Національне агентство оцінює за наступними критеріями: 1) Проєктування та цілі ОП; 2) Структура та зміст освітньої програми; 3) Доступ до освітньої програми та визнання результатів навчання; 4) Навчання і викладання за освітньою програмою; 5) Контрольні заходи, оцінювання здобувачів вищої освіти та академічна доброчесність; 6) Людські ресурси; 7) Освітнє середовище та матеріальні ресурси; 8) Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми; 9) Прозорість та публічність; 10) Навчання через дослідження (застосовується тільки для третього рівня освіти). Освітню програму на відповідність цим критеріям оцінює експертна група, яка призначається Національним агентством, у складі двох науково-педагогічних працівників (далі – НПП) і одного здобувача вищої освіти. Станом на квітень 2021 року реєстр експертів Національного агентства налічує 3884 осіб (у тому числі 2880 експертів-НПП і 1004 експертів-здобувачів) за 130 спеціальностями. При цьому Національним агентством гендерно-сегреговані дані [5–6] (зокрема, для експертів-НПП і експертів-здобувачів) не застосовуються.

Гендерний аналіз даних інформаційної системи «Національне агентство забезпечення якості вищої освіти» в частині реєстру експертів за спеціальністю

«122 Комп'ютерні науки» (усього 129 особи) дозволив виявити наступну гендерну сегрегованість реєстру:

- 105 осіб з числа науково-педагогічних працівників (далі – НПП), серед яких 43 (41 %) жінок та 62 (59 %) чоловіків;
- 24 осіб з числа здобувачів, серед яких 13 (54 %) дівчат та 11 (46 %) хлопців.

На рисунку 1 наведено інфографіку представництва 129 експертів з 60 університетів України.

За період з лютого 2020 р. по лютий 2021 р. було створено 23 експертні групи для проведення акредитаційних експертиз освітніх програм за спеціальністю «122 Комп'ютерні науки», зокрема: вісім – рівня «бакалавр», сім – рівня «магістр» і вісім ОП – рівня «доктор філософії».

Гендерний моніторинг складу сформованих експертних груп Національного агентства дозволило встановити, що до експертиз було залучено: 33 експертів-НПП (у тому числі 14 жінок і 29 чоловіків) та 14 експертів-здобувачів (у тому числі 9 дівчат і 5 хлопців). Водночас, що жодного разу не залучалися до проведення акредитаційних експертиз ОП 84 експертів – 65% від загальної кількості експертів зі спеціальності «122 Комп'ютерні науки» – у тому числі: 74 експерта-НПП та 10 експерта-здобувача. Гендерний зріз експертів, незадіяних до акредитаційних експертиз, набуває вигляду:

- 30 експерток-НПП (70% від загальної кількості експерток-НПП зі спеціальності 122);
- 44 експертів-НПП (71% від загальної кількості експертів-НПП зі спеціальності 122); 4 експерток-здобувачок (31% від загальної кількості експертів-здобувачів зі спеціальності 122);
- 6 експертів-здобувачів (55% від загальної кількості експертів-здобувачів зі спеціальності 122).

Отже, найбільш задіяною до проведення акредитаційних експертиз виявилася група «експерток-здобувачок».

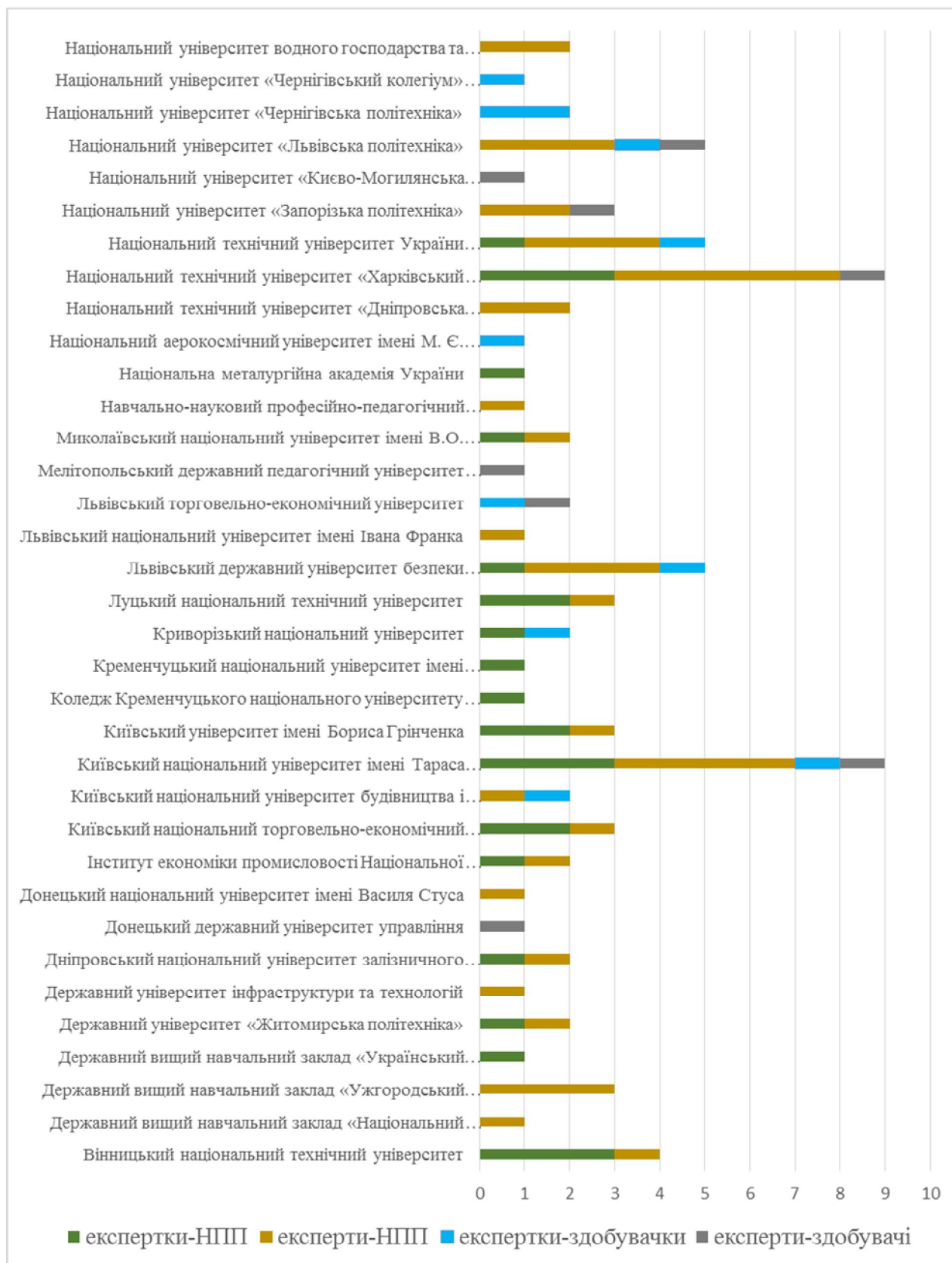


Рис. 1. Інфографіка представництва експертів Національного агентства із спеціальності «122 Комп'ютерні науки»

Крім того, гендерний аналіз залученості експертів до проведення акредитацій показав, що:

1) 29 експертів (у тому числі: 8 експерток-НПП, 13 експертів-НПП, 4 експертки-здобувачки, 4 експерти-здобувачі) брали участь в акредитаційній експертизі однієї ОП;

2) 13 експертів (у тому числі: 4 експертки-НПП, 6 експертів-НПП, 3 експерта-здобувача) брали участь в акредитаційних експертизах двох ОП;

3) 5 експертів (у тому числі: 2 експертки-НПП, 2 експертки-здобувачки і 1 експерт-здобувач) брали участь в акредитаційних експертизах трьох ОП.

Аналіз складу експертних груп у розрізі освітніх програм за різними рівнями освіти дозволив встановити гендерні пропорції (табл. 1).

Таблиця 1. Гендерний профіль експертних груп, які здійснювали акредитаційні експертизи ОП за спеціальністю «122 Комп'ютерні науки»

Рівень ОП	Керівник ЕГ		Експерти-НПП		Експерти-здобувачі	
	ж	ч	ж	ч	ж	ч
«Бакалавр»	2	6	5*	3	3	5
«Магістр»	5*	2	4	5	7*	-
«Доктор філософії»	2	6	5*	3	6*	2
Всього	9	14	14*	11	16*	7

* - гендерна диспропорція на користь жінок

Так, під час формування 23 експертних груп гендерна пропорція серед науково-педагогічних працівників склала 48:52 (23 жінок і 25 чоловіків). Водночас керівниками призначалися переважно чоловіки (14 разів чоловіки і 9 разів жінки). Натомість, гендерний склад експертів-здобувачів має протилежну презентативність: в акредитаціях брали участь частіше здобувачки (16 разів), ніж здобувачі (7 разів.)

Згідно Положення про акредитацію ОП [2] оплата праці керівника та членів експертної групи з врахуванням часу на попереднє вивчення акредитаційної справи, фактичну кількість відпрацьованих годин у закладі вищої освіти (16 год. керівник ЕГ і 12 год. експерти), оформлення звіту. За даними Національного агентства гонорар керівника ЕГ складає 14 270,72 грн., а експерта – 12 415,76 грн. Імплементация результатів гендерного аналізу рівня

залучення експертів до акредитаційних експертиз дозволило обчислити суму гонорарів експертів за виконану роботу.

Так, у таблиці 2 сформовано гендерний профіль оплати праці експертам. У підсумку, загальний обсяг фінансування ЕГ, які проводили акредитаційні експертизи ОП зі спеціальності «122 Комп'ютерні науки», – 809 285 грн. Гендерна диспропорція у залученості експертів до виконання акредитаційних експертиз зумовила гендерну дискримінацію у розподілі фінансів Національним агентством на оплату роботи експертам. Як що у цілому можна говорити про дотримання гендерної справедливості у розподілі коштів на оплату праці експертів – 54 : 46 (на користь жінок), але серед НПП наявний дисбаланс на користь чоловіків (48 : 52), а серед здобувачів – на користь дівчат (69 : 31).

Таблиця 2. Гендерний профіль оплати роботи експертів Національного агентства за проведення акредитаційних експертиз ОП із спеціальності «122 Комп'ютерні науки»

Рівень ОП	Експерти-НПП		Експерти-здобувачі	
	ж	ч	ж	ч
«Бакалавр»	82 036	109 222	33 110	55 873
«Магістр»	105 299	79 967	76 567	-
«Доктор філософії»	77 590	104 776	64 151	20 694
Всього	264 925	293 966	173 827	76 567
	558 891		250 394	
	809 285 грн.			

У подальшому вбачається перспективним дослідження гендерних чинників у роботі експертних груп, розробці гендерно-сенситивних пропозицій для ЗВО щодо покращення якості ОП, а також прийняття гендерно-збалансованих рішень щодо рівня якості ОП Національним агентством. Це, зі свого боку, актуалізує й питання розвитку системи освітнього менеджменту в частині оцінки гендерної зрілості, покращення рівня керованості процесами (планування, моніторингу, виконання), а також збільшити організаційний потенціал Національного агентства у цілому.

Література:

1. Approaches in learning and teaching to promoting equity and inclusion / European University Association (EUA). 2021. 11 pp. URL: <https://eua.eu/118-uncategorised/798-call-to-eua-members-celebrating-20-years-of-european-university-collaboration.html>.

Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року №266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» / База даних «Законодавство України». *ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1460-15/paran58#n58>.

2. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти. *ВР України*. URL: <https://u.to/LZVUGw>.

3. Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 12 – інформаційні технології, спеціальність 122 – Комп’ютерні науки, 2019. 24 с.

4. Стратегія Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти до 2022 р. URL: <https://u.to/Kn5WGw>.

5. Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>.

6. 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.*

7. Фесенко Г.Г., Фесенко Т.Г. Формування гендерної компетентності студентства: проектно-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.*

8. 性别指数：一种测量新丝绸之路发展的工具 [Gender Indexes as the Instrument of New Silk Road Development]/ T.G. 菲森科 [Fesenko], A. V. 沙霍夫 [Shahov], G. G. 菲森科 [Fesenko] // 丝路发展与治理创新：“一带一路”沿线国家社会发展国际学术会议论丛 [Silk Road Develop and Governance Innovation: Social Development International Symposium in “The belt and road” along countries]. Beijing: Social Sciences Academic Press (China), 2017. P.100–105. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/45534/>.

9. 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.

10. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерно-орієнтоване управління будівельними проєктами: від теорії до практики. *Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток*: монографія. Харків, 2018. С. 245–258.

11. Fesenko T., Shahov A., Fesenko G., Bibik N., Tupchenko V. Modeling of customer-oriented construction project management using the gender logic systems. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2018. Vol. 1. № 3(91). P. 50–59. doi: 10.15587/1729-4061.2018.123124.
12. 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.
13. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Ідентифікація креативних завдань у проектному менеджменті із використанням гендерного підходу. *Управління розвитком складних систем*. 2018. № 33. С. 92–101.
14. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Маскулінна та фемінна логічні системи як чинник освітньо-професійної підготовки проектних 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.
15. 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.
16. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 30. С. 84-91.
17. Фесенко Т. Г. Ціннісно-орієнтоване управління вартістю програми в контексті гендерного підходу. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2016. № 4 (60). С. 30-46.
18. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. №1. *ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>.
19. Стратегія Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти до 2022 року. URL: shorturl.at/bktKX.

ГЕНДЕРНИЙ МОНІТОРИНГ ФОРМУВАННЯ ЕКСПЕРТНИХ ГРУП НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «034 КУЛЬТУРОЛОГІЯ»)

Городна Д. В.

Наук. керівн.: д-р філос. наук., доц. Фесенко Г. Г.

*Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова*

В Україні «каталізатором позитивних змін у вищій освіті та формування