

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. Кікінежди. 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

культури її якості» покликано стати Національне агентство із забезпечення якості освіти (далі – Національне агентство) [1]. Цією інституцією здійснюється, зокрема, моніторинг та аналіз результатів діяльності закладів вищої освіти щодо забезпечення якості освіти через проведення акредитаційних процедур. Важливо, що Національне агентство є афілійованим членом Європейської асоціації із забезпечення якості вищої освіти (ENQA), що пропагує серед своїх членів цінності: доброчесність, прозорість, незалежність, соціальну відповідальність [2]. Зазначається, що інституції із забезпечення якості освіти, мають виявляти соціальну відповідальність при розробці своїх критеріїв та процесів й тим самим робити свій внесок у досягнення Цілей сталого розвитку ООН. А це, зі свого боку, зумовлює увагу інституції із забезпечення якості освіти до втілення принципів гендерної рівності [3-5], подолання так званих гендерних розривів (gender gap) [6-8].

Отже, Національне агентство, впроваджуючи процедури акредитації освітніх програм, має виявляти соціальну, а відтак і гендерну, відповідальність. Основні засади та порядок проведення акредитації освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти в Україні визначені в окремому Положенні [9], затвердженому наказом Міністерства освіти і науки України від 11 липня 2019 року № 977. Відповідно до цього Положення, призначається склад експертної групи, яка проводить акредитаційну експертизу. У п.7 Положення зазначено: «Експертна група для проведення акредитаційної експертизи освітньої програми формується в складі керівника та двох експертів, у тому числі одного експерта з числа здобувачів вищої освіти». Оскільки у Положенні відсутня чітка вимога забезпечення гендерного балансу при формуванні експертних груп, існує потреба у гендерному аналізі відповідних процедур Національного агентства, що застосовуються під час акредитації освітніх програм.

Загальновідомо, що гендерний підхід передбачає дотримання принципу рівних можливостей для роботи та навчання жінок і чоловіків, у тому числі й у такій важливій сфері, як освіта [10-11]. Емпіричну базу даного дослідження складає інформація щодо формування складу експертних груп із спеціальності «034 Культурологія», розміщена на офіційному сайті Національного агентства. Культурологія посідає особливе місце в системі соціогуманітарного знання [12]. Специфіка культурології полягає саме у її інтегративному характері, в орієнтації на буття та діяльність людини й суспільства як цілісних феноменів. Стандартами вищої освіти України предметна область спеціальності «034

Культурологія» описується наступним чином:

Опис предметної області	Стандарти вищої освіти України зі спеціальності «034 Культурологія»	
	рівня «бакалавр» [13]	рівня «магістр» [14]
Об'єкти вивчення та діяльності	<i>Культурні процеси, явища, стани та ознаки, їх усвідомлення, інтерпретація та моделювання; соціокультурні інститути та практики, що забезпечують формування культурних норм та цінностей, способи їх втілення й використання.</i>	
Цілі навчання	<i>Підготовка фахівців з культурології, які володіють сучасними теоретичними знаннями та, практичними навичками, необхідними для розв'язання складних соціокультурних задач і практичних проблем.</i>	
Теоретичний зміст предметної області	<i>Система наукових ідей, підходів, концепцій, теорій щодо культури; поняття та принципи аналізу культурних процесів та явищ.</i>	
Методи, методики та технології	<i>Методи та методики пошуку, систематизації, аналізу та інтерпретації інформації щодо культурних об'єктів та практик, технології популяризації знань щодо культури та регулювання відносин у соціокультурній сфері.</i>	
Інструменти та обладнання	<i>Аудіовізуальні засоби; програмне забезпечення; мережа Internet; інформаційно-комунікаційне обладнання; системи електронного документообігу, електронні бібліотеки та архіви.</i>	

Підготовка здобувачів зі спеціальності «034 Культурологія» здійснюється у більш ніж двадцяти закладів вищої освіти (далі – ЗВО), зокрема у: Київському національному університеті культури і мистецтв; Волинському національному університеті імені Лесі Українки; Національній музичній академії імені П.І. Чайковського; Київському національному університеті імені Тараса Шевченка; Національному університеті «Києво-Могилянська академія»; Харківській державній академії культури та ін. Саме із здобувачів/здобувачок цих ЗВО й формується реєстр експертів Національного агентства: 8 експерток-здобувачок і 2 експерти-здобувачі. Що стосується науково-педагогічних працівників/працівниць (далі – НПП), то у реєстрі є 26 експерток-НПП та 4 експерти-НПП. Загалом експертне коло забезпечує представництво 28 ЗВО. З точки зору дотримання принципів гендерної рівності, наявний гендерний дисбаланс на користь жінок: серед здобувачів вищої освіти – 80%, НПП – 85%.

Водночас демонстрація соціальної відповідальності Національного агентства має виявлятися, на нашу думку, у більшій гендерній збалансованості жінок та чоловіків. Тим більше, що соціальні умови для дотримання гендерного балансу на рівні 50/50 існують. Це засвідчує й гендерна статистика складу НПП

випускових кафедр ЗВО, які здійснюють підготовку здобувачів зі спеціальності «034 Культурологія». Наприклад, кафедра теорії культури і філософії науки ХНУ ім. В. Н. Каразіна складається з 26 НПП (у т.ч. 9 чоловіків-НПП). Так само наявні умови й для дотримання гендерного паритету у реєстрі експертів-здобувачів.

Встановлена гендерна статистика реєстру експертів із спеціальності «034 Культурологія» також була експлікована на аналіз процедур Національного агентства щодо формування складу експертних груп для акредитації освітньої програми в конкретному ЗВО. Призначення експертів для проведення акредитації ОП фіксується відповідним наказом Національного агентства. Аналіз відповідних наказів продемонстрував, що у період з лютого 2020 р. по квітень 2021 р. було створено 16 експертних груп для проведення акредитаційних експертиз ОП за спеціальністю «034 Культурологія» (7 ОП першого (бакалаврського рівня), 3 ОП другого (магістерського) рівня і 6 ОП третього (наукового) рівня).

Аналіз інформації бази даних з акредитації освітніх програм показав, що до роботи в 16 експертних групах, до складу кожної з яких входить два НПП, було залучено лише 18 НПП-експертів, тобто 60% з наявної кількості експертів у реєстрі. При цьому гендерна статистика залучених експертів (16 НПП-жінок та 2 НПП-чоловіків) засвідчує посилення гендерної асиметрії на користь жінок (89%), порівняно з їх представленістю у реєстрі експертів (85%), і водночас зменшення представленості чоловіків з 15% у реєстрі до 11% серед учасників експертних груп. Так само наслідком рішень Національного агентства щодо призначення здобувачів в експертні групи стало посилення гендерного дисбалансу на користь дівчат. У роботі 16 експертних груп брали участь 8 здобувачів: 7 (88%) дівчат і 1 (12%) хлопець. Така гендерна диспропорція є більшою, ніж у реєстрі здобувачів (80% / 20%).

Подальший гендерний аналіз залучення експертів показав, що Національне агентство мінімізувало участь чоловіків-НПП у роботі експертних груп, оскільки були залучені лише до трьох з 16 експертних груп. Що стосується участі хлопців-здобувачів у роботі експертних груп, то Національне агентство залучило одного здобувача до роботи однієї з 16 експертних груп (рис. 1).

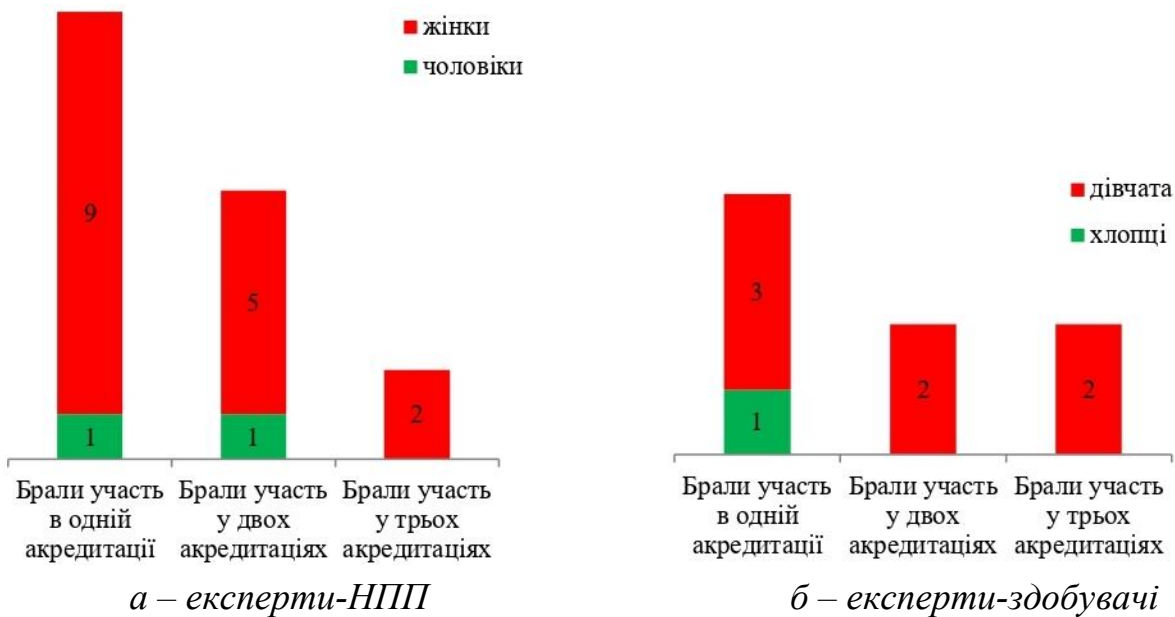


Рис. 1. Гендерний профіль експертів за кількістю проведених акредитаційних експертиз ОП зі спеціальності «034 Культурологія»

Прикметно, що загальна статистика призначень НПП і здобувачів в експертні групи свідчить про недотримання Національним агентством принципу рівних можливостей: 10 експертів-НПП мали одноразовий досвід у акредитації, 6 експертів-НПП – призначалися двічі, а 2 експертів-НПП – призначалися тричі (рис. 1, а). У призначенні експертів-здобувачів статистика наступна: 4 експерти-здобувачі (3 дівчини, 1 хлопець) один раз залучалися до акредитації, 2 експертки-здобувачки призначалися двічі, 2 експертки-здобувачки – призначалися тричі (рис. 1, б).

Водночас Національне агентство жодного разу не залучало до проведення акредитаційних експертиз освітніх програм (рис. 2):

- 13 експертів-НПП (43% від загальної кількості експертів-НПП), у тому числі 11 жінок і 2 чоловіків;
- 4 експерта-здобувача (40% від загальної кількості експертів-здобувачів), у тому числі 3 дівчини і 1 хлопця.

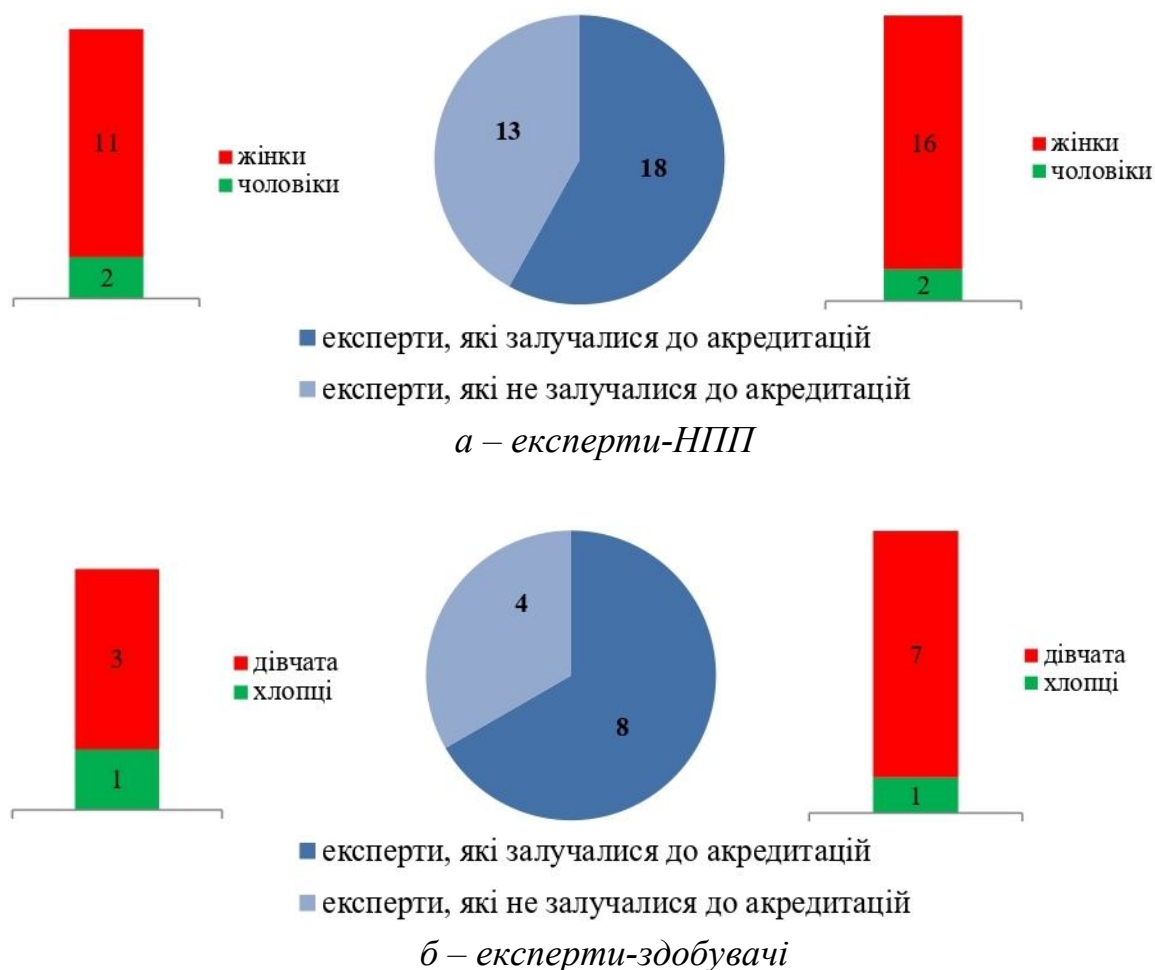


Рис. 2. Гендерний профіль експертів НАЗЯВО, які залучалися до проведення акредитаційних експертиз ОП зі спеціальності «034 – Культурологія»

Якщо розглянути гендерний склад експертних груп, які здійснювали акредитаційні експертизи освітніх програм за різними рівнями вищої освіти, то очевидним стає таке порушення принципу гендерної рівності: не забезпечена участь чоловіків в експертизі освітніх програм другого (магістерського) рівня (рис. 3):

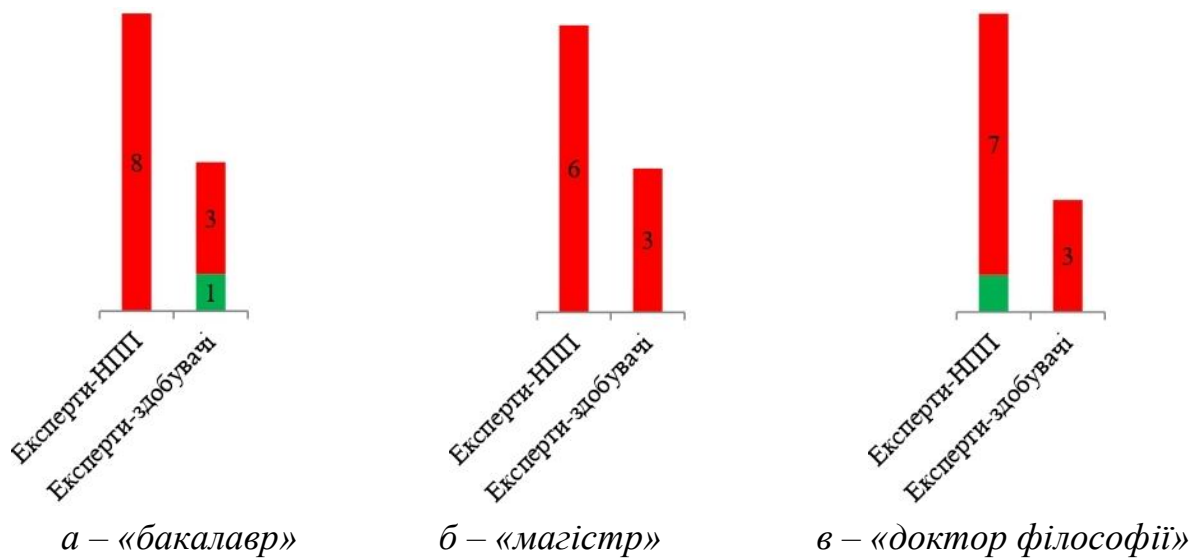


Рис. 3. Гендерний профіль експертних груп, призначених для акредитації освітніх програм за I, II, III рівнями вищої освіти із спеціальності «034 – Культурологія»

Крім того, гендерний профіль експертних груп, призначених для акредитації освітніх програм за I, II, III рівнями вищої освіти із спеціальності «034 – Культурологія», виявив наступні гендерні асиметрії:

1) для акредитації ОП першого (бакалаврського) рівня вищої освіти залучено 8 експертів-НПП (100% жінок) і 4 експерта-здобувача (75% дівчат і 25% хлопців);

2) для акредитації ОП другого (магістерського) рівня вищої освіти залучено 6 експертів-НПП (100% жінок) і 3 експерта-здобувача (100% дівчат);

3) для акредитації ОП третього (наукового) рівня вищої освіти залучено 8 експертів-НПП (75% жінок і 25% чоловіків) і 3 експерта-здобувача (100% дівчат). Керівниками експертних груп 4 рази призначалася жінка і 2 рази – чоловік.

Важливим індикатором гендерно відповідальної політики Національного агентства є застосування практики гендерного бюджетування [15-17] у процесах фінансування акредитаційних експертиз освітніх програм. Наказом Міністерства фінансів України від 02.01.2019 №1, затверджено «Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» [18]. Гендерне бюджетування, зокрема, розглядається як інструмент, що дозволяє зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків. Наявна гендерна статистика експертів, залучених до

проведення акредитацій освітніх програм, дозволяє здійснити розрахунки оплати праці за гендерним критерієм, а саме – розрахувати (орієнтовно) загальну суму гонорарів, отриманих за виконану роботу жінками і чоловіками, дівчатами та хлопцями.

За інформацією Національного агентства, гонорари за виконану роботу складають: 14270,72 грн. (керівнику експертної групи) та 12415,76 грн. (експерту). Взявши до уваги наявну гендерну статистику залучених до роботи експертів, розраховано суму гонорарів, отриманих у сукупності жінками, а також чоловіками за виконану роботу в акредитаційній експертизі освітньої програми. За результатами розрахунків, представлено гендерний вимір оплати праці експерток та експертів (таблиця).

Таблиця 1 – Оплата праці експертів Національного агентства за проведення акредитаційних експертиз освітніх програм із спеціальності «034 Культурологія»

Рівень ОП	Експерти-НПП		Експерти-здобувачі	
	ж	ч	ж	ч
«Бакалавр»	128 986	-	57 941	12 416
«Магістр»	75 613	-	35 178	-
«Доктор філософії»	112 646	38 579	57 942	-
Всього	317 245	38 579	151 061	12 416
	355 824		163 477	
	519 301 грн.			

Загальна сума гонорарів експертів, які проводили акредитацію за спеціальністю «034 Культурологія» склала 519 301 гривень. Гендерний дисбаланс у залученні чоловіків до загального складу експертів, а також у призначенні експертів-чоловіків до проведення акредитаційних експертиз, зумовив створення гендерно незбалансованого розподілу фінансів на оплату праці експертної групи. У цілому гендерна диспропорція у розподілі коштів на фінансування акредитаційних процедур Національного агентства із спеціальності «Культурологія» складає 90:10 (на користь жінок).

Така ситуація вимагає від Національного агентства прийняття необхідних

гендерно збалансованих процедур та неухильного дотримання у своїй діяльності принципу соціальної відповідальності, як того вимагає членство в Європейській асоціації із забезпечення якості вищої освіти (ENQA). З цією метою рекомендується використовувати гендерно-сегреговану статистику під час формування загального реєстру експертів та складу експертних груп, а також використовувати інструменти гендерного бюджетування. Інтеграція гендерноорієнтованих практик у діяльність Національного агентства сприятиме й загальному підвищенню гендерної культури серед усіх стейкхолдерів освітнього середовища, а також встановленню гендерного паритету серед експертного кола культурологів.

Література:

1. Стратегія Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти до 2022 р. URL: shorturl.at/orS29.
2. ENQA's Mission. URL: <https://www.enqa.eu/about-enqa/>.
3. В Україні планують розробити стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. URL: https://u.to/_qdVGw.
4. 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.
5. 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.
6. Шахов А. В., Фесенко Т. Г. Global Gender Gap Index: презентативність України у досягненні гендерної рівності. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*: матеріали V міжн. наук.-практ. конф. Харків, 2018. Вип.6. С.110-114.
7. 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.
8. Фесенко Т.Г., Шахов А.В., Фесенко Г.Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проектів 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.
9. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти. URL: <https://u.to/LZVUGw>.

10. Фесенко Г.Г. Формування гендерної компетентності української еліти. *Українознавчий альманах*. 2013. №14. С. 118-121.
11. 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 «ХП»*. Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. 2020. № 1. С. 68–77.
12. Фесенко Г.Г. Місце культурології в системі соціогуманітарного знання. *XXXIII научно-техн. конф. препод., аспир. и сотрудн. Харьков. нац. акад. гор. хоз-ва*: програма и тезиси докл. : в 3 ч. / Ч. 3 : Общественно-экономические науки. Харьков : ХНАГХ, 2006. С. 271-273.
13. Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 03 – Гуманітарні науки, спеціальність 034 – Культурологія. Київ: Міністерство освіти і науки України, 2020. 13 с.
14. Стандарт вищої освіти України: другий (магістерський) рівень, галузь знань 03 – Гуманітарні науки, спеціальність 034 – Культурологія. Київ: Міністерство освіти і науки України, 2020. 13 с.
15. Гендерне бюджетування в Україні /Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-novini-2016-03-01-genderne-byudzhetuвання-v-ukrayini>.
16. 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.
17. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 30. С. 84-91.
18. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі / Міністерство фінансів України. URL: <https://dniokh.gov.ua/?p=63717>.

ПІДРОЗДІЛ «DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION» В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ІТ-КОМПАНІЄЮ

Гуцько М. А.

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

Харківський національний університет радіоелектроніки

Високий рівень управлінської зрілості демонструють ті ІТ-компанії, які здатні запровадити та застосовувати інклюзивний підхід в систему управління. Наразі спостерігаємо, як відбуваються трансформації і в корпоративній культурі в частині різноманітності, справедливості і інклюзії. В ІТ-галузі, де наявна