

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 «ХП»*. 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 аграрний 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

об'єктів), а також надання інженерно-консультаційних або проєктних послуг з підготовки, забезпечення будівництва і експлуатації промислових, інфраструктурних та інших об'єктів. 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» [1], спеціальність «192 Будівництво та цивільні інженерія» була створена шляхом об'єднання 12 спеціальностей:

- 1) Промислове та цивільне будівництво (6.060101; 7.06010101; 8.06010101);
- 2) Гідротехнічне будівництво (6.060101; 7.06010102; 8.06010102);
- 3) Міське будівництво та господарство (6.060101; 7.06010103; 8.06010103);
- 4) Технології будівельних конструкцій, виробів і матеріалів (6.060101; 7.06010104; 8.06010104);
- 5) Автомобільні дороги і аеродроми (6.060101; 7.06010105; 8.06010105);
- 6) Мости і транспортні тунелі (6.060101; 7.06010106; 8.06010106);
- 7) Теплогазопостачання і вентиляція (6.060101; 7.06010107; 8.06010107);
- 8) Водопостачання та водовідведення (6.060101; 7.06010108; 8.06010108);
- 9) Гідромеліорація (6.060103; 7.06010301; 8.06010301);
- 10) Раціональне використання і охорона водних ресурсів (6.060103; 7.06010302; 8.06010302);
- 11) Водогосподарське та природоохоронне будівництво (6.060103; 7.06010303; 8.06010303);
- 12) Гідротехніка (6.060103; 7.06010304; 8.06010304).

Водночас, стандарт вищої освіти України зі спеціальності «192 Будівництво та цивільна інженерія» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти було затверджено через шість років – 18 березня 2021 року (Наказ МОН України №333). Тому оцінка якості освітніх програм (далі – ОП) та освітньої діяльності закладу вищої освіти (далі – ЗВО) здійснювалася не «на предмет відповідності стандарту вищої освіти, спроможності виконання вимог стандарту», а на «досягнення заявлених у програмі результатів навчання відповідно до критеріїв оцінювання якості освітньої програми» [2].

Згідно Закону України «Про вищу освіту», уповноваженим органом для проведення акредитацій ОП, за якими здійснюється підготовка здобувачів, є Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (далі – Національне агентство). Місія Національного агентства – стати каталізатором позитивних

змін у вищій освіті та формуванні культури її якості [3]. Слід зазначити, що важливою складовою «культури якості освіти» постають питання гендерної рівності та справедливості.

Одним із компонентів гендерної культури є простір навколо людини, який має бути доступним, зручним і безбар'єрним. Наприклад, гендерно культурний простір закладу вищої освіти (далі – ЗВО) визначається архітектурно-просторовою доступністю до усіх приміщень, облаштування кімнат для тимчасового перебування дітей, санітарних кімнат для людей з інвалідністю і т.ін.) [4]. Гендерна культура проявляється і в інтеграції гендерного контенту в систему управління. Так, у ЗВО розвиток гендерної культури на інституційному рівні проявляється у функціонуванні структурного підрозділу «гендерного освітнього центру», діяльність якого спрямована на здобуття гендерно-сенситивних компетенцій як здобувачів, так і викладачів [5].

Загальноосвітні стратегії (Цілі сталого розвитку) зобов'язують враховувати гендерні контексти в усіх сферах діяльності. Аналіз та моніторинг гендерних індексів та суб-індексів зумовлює розробку інтеграційних моделей щодо включення гендерної компоненти в управління освітніми проектами [6-9].

Слід зазначити, що інтеграція гендерного компоненту в систему менеджменту має реляційний вплив на рівень організаційної зрілості проектного менеджменту компаній. Зокрема, в роботі [10] пропонується модель оцінки гендерної зрілості організації на платформі моделі зрілості проектного менеджменту (Project Management Maturity Model, PMMM). В роботі [11] запропоновано базові принципи створення офісу гендерно-орієнтованого управління проектами (Gender-Oriented Project Management Office, PMOG), а також окреслено параметри організаційної зрілості PMOG в контексті розвитку гендерно-орієнтованого управління проектами. Цікавими є результати проведення порівняльного моніторингу організаційного та проектного менеджменту закладів вищої освіти на прикладі трьох українських університетів (Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова, Одеського національного морського університету, Луганського національного аграрного університету) [12], які дозволили обчислити значення інтегральних оцінок гендерної зрілості для кожного із ЗВО. Також слід наголосити, що застосування гендерного підходу дозволяє

розвивати креативні компетенції і дає можливість ефективно працювати в команді [13–14].

Наразі в Україні предметом спеціальної уваги стали методики та інструменти гендерного бюджетування. В роботах [15–17] наведено приклади з впровадження інструментів гендерного бюджетування в окремих галузях соціально-економічного розвитку (у тому числі й у галузі освіти), що реалізувалися в Україні на локальному рівні та за підтримки міжнародних фондів. Дієвість інструментів гендерноорієнтованого бюджетування підтверджена і Міністерством фінансів України, яке у січні 2019 року запровадило «Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерноорієнтованого підходу в бюджетному процесі» [18]. Таким чином, Національне агентство, визначаючи «забезпечення гендерної рівності» як сильну сторону своєї діяльності у SWOT-аналізі [19, с. 100], має продемонструвати застосування гендерноорієнтованих підходів під час організації та проведення акредитацій. Саме тому, метою даного дослідження було обрано: проведення гендерного аналізу формування складу експертних груп, а також дослідження видатків Національного агентства на гонорари експертам із використанням принципів гендерної справедливості.

За даними інформаційної системи «Національне агентство забезпечення якості вищої освіти», реєстр експертів за спеціальністю «192 Будівництво та цивільна інженерія» налічує 72 особи, у тому числі:

- 60 осіб з числа науково-педагогічних працівників (далі – НПП), серед яких 24 (40 %) жінок та 36 (60 %) чоловіків;

- 12 осіб з числа здобувачів, серед яких 5 (42 %) дівчат та 7 (58 %) хлопців.

На рисунку 1 наведено інфографіку представництва 60 експертів з 35 університетів України.

За період з лютого 2020 р. по квітень 2021 р. було створено 33 експертних груп для проведення акредитаційних експертиз освітніх програм за спеціальністю «192 Будівництво та цивільна інженерія», зокрема: вісім – для рівня «бакалавр», шістнадцять – для рівня «магістр» і дев'ять ОП рівня «доктор філософії».



Рисунок 1 – Інфографіка представництва експертів НАЗЯВО зі спеціальності «192 Будівництво та цивільна інженерія»

Гендерний моніторинг складу сформованих експертних груп Національного агентства дозволило встановити, що до експертиз було залучено: 26 експертів-НПП (у тому числі 10 жінок і 16 чоловіків) та 9 експертів-здобувачів (у тому числі 3 дівчат і 6 хлопців). Водночас, жодного разу не залучалися до проведення акредитаційних експертиз ОП 38 експертів – 63% від загальної кількості експертів зі спеціальності «192 Будівництво та цивільна інженерія» – у тому числі: 34 експерта-НПП та 4 експерта-здобувача. З точки зору гендерного погляду незадіяних експертів виявилось:

- 14 експерток-НПП (58% від загальної кількості експерток-НПП зі спеціальності 192);
- 20 експертів-НПП (56% від загальної кількості експертів-НПП зі спеціальності 192);
- 3 експерток-здобувачок (60% від загальної кількості експерток-здобувачок зі спеціальності 192);
- 1 експерт-здобувач (14% від загальної кількості експертів-здобувачів зі спеціальності 192).

Отже, найбільш задіяною до проведення акредитаційних експертиз виявилася група «експерти-здобувачі».

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

- 1) 11 осіб (у тому числі: 4 експертки-НПП, 5 експертів-НПП, 1 експертка-здобувачка, 1 експерт-здобувач) брали участь в акредитаційній експертизі однієї ОП;
- 2) 10 осіб (у тому числі: 3 експертки-НПП, 5 експертів-НПП, 2 експертів-здобувачів) брали участь в акредитаційних експертизах двох ОП;
- 3) 3 особи (у тому числі: 2 експерти-НПП і 1 експерт-здобувач) брали участь в акредитаційних експертизах трьох ОП;
- 4) 1 експерт-здобувач взяв участь в акредитаційних експертизах чотирьох ОП;
- 5) 4 особи (у тому числі: 1 експертка-НПП, 1 експерт-НПП, 1 експертка-здобувачка, 1 експерт-здобувач) брали участь в акредитаційних експертизах п'яти ОП;
- 6) 3 особи (у тому числі: 1 експертка-НПП і 2 експерта-НПП) брали участь в акредитаційних експертизах шести ОП;

7) 2 особи (у тому числі: 1 експертка-НПП і 1 експерт-НПП) брали участь в акредитаційних експертизах семи ОП;

8) 1 експерт-НПП брав участь в акредитаційних експертизах восьми ОП.

9) 1 експертка-здобувачка брала участь в акредитаційних експертизах десяти ОП.

Аналіз складу експертних груп у розрізі освітніх програм за різними рівнями освіти дозволив встановити існуючу гендерну диспропорцію на користь чоловіків (табл. 1).

Таблиця 1 – Гендерний профіль експертних груп, які здійснювали акредитаційні експертизи ОП за спеціальністю «192 Будівництво та цивільна інженерія»

Рівень ОП	Керівник ЕГ		Експерти-НПП		Експерти-здобувачі	
	ж	ч	ж	ч	ж	ч
«Бакалавр»	3	5	3	3	3	5
«Магістр»	5	11	13	18	9*	7*
«Доктор філософії»	4	5	-	9	4	5
Всього	12	21	16	30	16	17

* - гендерна диспропорція на користь жінок

У складі 33 експертних груп серед науково-педагогічних працівників (28 жінок і 51 чоловік) виявлена гендерна асиметрія (на користь чоловіків). Керівниками експертних груп майже в два рази частіше призначалися чоловіки – 21 раз, порівняно з жінками – 12 раз. Водночас, гендерний склад експертів-здобувачів виглядає більш збалансованим: 16 експерток-здобувачок і 17 експертів-здобувачів.

Важливою мотиваційною складовою у призначенні до складу експертної групи для проведення акредитаційної експертизи ОП є «фінансування акредитаційної експертизи», зокрема сума гонорару за виконану роботу [19-20]. Результати аналізу рівня залучення експертів до акредитаційних експертиз дозволили обчислити суму гонорарів експертів за виконану роботу. А застосування до розрахунків гендерної перспективи дозволило розробити гендерний профіль фінансування експертів (табл. 2).

Таблиця 2 – Гендерний профіль видатків НАЗЯВО на гонорари експертів зі спеціальності «192 Будівництво та цивільна інженерія» (грн)

Рівень ОП	Експерти-НПП		Експерти-здобувачі	
	ж	ч	ж	ч
«Бакалавр»	80 059	120 093	33 110	60 010
«Магістр»	200 491	319 446	95 191	74 498
«Доктор філософії»	49 950	154 656	43 457	51 735
Всього	330 500	594 195	171 758	186 243
	924 695		358 001	
	1 282 696			

Отже, обсяг фінансування експертних груп, які проводили акредитаційні експертизи ОП зі спеціальності «192 Будівництво та цивільна інженерія», – 1 282 696 грн. Кошти на оплату роботу експертів розподілені у співвідношенні – 39 : 61 (на користь чоловіків), а саме: серед НПП – 36 : 64 (на користь чоловіків), а серед здобувачів – 48 : 52 (на користь чоловіків). Враховуючи, що гендерний дисбаланс в більшій мірі виявлено серед НПП, Національному агентству рекомендується включити у процедуру прийняття рішення щодо формування експертної групи гендерно-сегреговані данні. Це у свою чергу, позитивно вплине на дотримання принципу гендерної рівності й процесах бюджетування акредитації ОП, сприятиме здійсненню гендерно-справедливого розподілу коштів, що виділяються на гонорари експертам.

Таким чином, наявна гендерна асиметрія у залученості експертів до акредитаційних експертиз ОП утворює гендерні бар'єри у доступі жінок на ринку праці (в частині укладання Національним агентством «договорів про проведення акредитаційної експертизи»). У ситуації, що склалася, перспективними вбачаються подальші науково-практичні дослідження з вироблення гендерно збалансованих технологій формування та роботи експертних груп Національного агентства.

Література:

1. 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. Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 19 – Архітектура та будівництво, спеціальність 192 – Будівництво та цивільна інженерія, 14 с.

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

4. 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.

5. 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.

6. 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文集 [Silk Road Development 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/>.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

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. 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 проєктами*. 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. Управління архітектурою проектних дій державної програми (на прикладі цільової програми «Молодь України»). *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2016. № 1(57). С. 96–106.
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. конференції / за заг. ред. проф. В. П. Кравця. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 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: Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. №1. *ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>.
19. Звіт самооцінювання: Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. Київ, 2021. 114 с.
20. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти; База даних «Законодавство України». *ВР України*. URL: <https://u.to/LZVUGw>.

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ У СЕКТІ СКОПЦІВ: ВІДМОВА ВІД СТАТІ ЧИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПАТРІАРХАЛЬНИХ УЯВЛЕНЬ?

Шевченко О. Т.

Наук. керівн.: канд. іст. наук **Єремєєв П. В.**

Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

Релігійні уявлення є одним із ключових факторів формування гендерних ролей та стереотипів [1]. Сімейні відносини в традиційній православній парадигмі існують виключно у патріархальному варіантах [2]. «Дружини, коріться своїм чоловікам, як Господеві» – каже апостол Павло в посланні, що було адресовано мешканцям Ефесу [3, с. 1442]. Окрім повної залежності жінки