



Гендерний підхід до управління персоналом на державній службі

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський)
Галузь знань	28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність	281 Публічне управління та адміністрування
Освітня програма	Адміністративний менеджмент
Статус дисципліни	Вибіркова
Форма навчання	очна (денна)
Рік підготовки, семестр	4 курс, весняний семестр
Обсяг дисципліни	4 кредити / 120 годин: лекції 18 год., практичні заняття 36 год., самостійна робота 66 год.
Семестровий контроль/ контрольні заходи	Залік / модульна контрольна робота
Розклад занять	http://rozklad.kpi.ua/Schedules/ScheduleGroupSelection.aspx
Мова викладання	Українська
Інформація про керівника курсу / викладачів	Лектор: професор кафедри теорії та практики управління, доктор наук з державного управління, професор Ткачова Наталія Миколаївна Практичні / Семінарські: професор кафедри теорії та практики управління, доктор наук з державного управління, професор Ткачова Наталія Миколаївна , https://ktpu.kpi.ua/faculty/tkachova/
Розміщення курсу	Посилання на дистанційний ресурс Google classroom https://classroom.google.com/c/NzQ1OTg1NDcwMzk3?hl=ru&cjc=tpbtrnp Join Zoom Meeting: https://us04web.zoom.us/j/3488458486?pwd=OGFMUXQveUU5UFBtNjYyYV0eVJTQT09 Meeting ID: 348 845 8486 Passcode: 1LJwvM

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

В умовах сучасних суспільних перетворень та трансформацій здобувачу цікаво буде дізнатися уявлення про основи гендерної політики, напрями реалізації державної гендерної політики в Україні, а також отримати знання щодо інтеграції принципів прав людини, недискримінації та гендерної рівності у сферу управління людськими ресурсами на державній службі

Мета навчальної дисципліни: надання майбутнім фахівцям систематизованого й емпірично аргументованого обсягу знань з основ гендерної політики, напрямів реалізації державної гендерної політики в Україні, а також отримання знань щодо інтеграції принципів прав людини, недискримінації та гендерної рівності у сферу управління людськими ресурсами на державній службі.

Предмет навчальної дисципліни: гендерний підхід до управління персоналом на державній службі; українське законодавство та міжнародні зобов'язання України у сфері забезпечення гендерної рівності; державний інституційний механізм забезпечення гендерної рівності; основні гендерні дисбаланси, що характеризують можливості жінок і чоловіків у сфері зайнятості, отримання доходів, кар'єрного зростання та доступу до прийняття рішень, у т.ч. в системі державної служби; інструменти та механізми інтеграції принципів прав людини, недискримінації та гендерної рівності у сферу управління людськими ресурсами на державній службі.

Програмні результати навчання, які здобувачі вищої освіти можуть посилити:

- ✓ Використовувати базові знання з історичних, культурних, політичних, соціальних, економічних засад розвитку суспільства.
- ✓ Знати структуру та особливості функціонування сфери публічного управління та адміністрування. 5. Знати стандарти, принципи та норми діяльності у сфері публічного управління та адміністрування.
- ✓ Знати основні нормативно-правові акти та положення законодавства у сфері публічного управління та адміністрування.
- ✓ Знати принципи та інструменти реалізації соціальної політики у контексті
- ✓ забезпечення сталого розвитку суспільства.

Загальні компетентності, які здобувачі вищої освіти можуть розвинути:

- Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.
- Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.
- Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

Фахові компетентності (ФК), які здобувачі вищої освіти можуть поглибити:

- Здатність до соціальної взаємодії, до співробітництва й розв'язання конфліктів.
- Здатність забезпечувати дотримання нормативно-правових та моральноетичних норм поведінки.
- Здатність до ідентифікації, оцінювання та управління реальними та потенційними ризиками та загрозами безпеки життєдіяльності людини, держави і суспільства
- Здатність до розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення публічного управління та адміністрування.
- Здатність до порівняння та оцінювання вітчизняних та зарубіжних практик діяльності органів публічної влади
- Здатність розробляти механізми протистояння соціальним ризикам та балансувати інтереси різних соціальних груп.
- Здатність розробляти соціальні проекти та плани розвитку адміністративних структур відповідно до міжнародних стандартів

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Навчальна дисципліна має міждисциплінарний характер та інтегрує знання з інших освітніх і наукових галузей: публічного управління та адміністрування, менеджменту, юридичних, тощо. За структурно-логічною схемою програми підготовки бакалавра дана навчальна дисципліна тісно пов'язана з іншими дисциплінами: «Основи публічного управління та адміністративної діяльності», «Публічна служба», «Організація та управління діяльністю адміністративних органів», «Соціальна політика та сталий розвиток».

3. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. Основні поняття: гендер/стать, гендерні ролі, гендерна рівність, дискримінація, рівні можливості

Тема 2. Гендерні стереотипи та гендерна дискримінація

Тема 3. Інструменти вимірювання гендерної нерівності. Гендерні виклики в українському суспільстві

Тема 4. Міжнародні норми та стандарти у сфері гендерної рівності

Тема 5. Інституційний механізм та законодавче забезпечення формування та реалізації державної гендерної політики України

Тема 6. Діяльність центральних органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Тема 7. Гендерний аналіз ринку праці та зайнятості в Україні. Гендерна структура державної служби в Україні

Тема 8. Забезпечення гендерної рівності та мейнстрімінгу на державній службі

Тема 9. Досвід формування та реалізації гендерної політики у Європейських країнах

4. Навчальні матеріали та ресурси

Базова література:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254 к/ 96ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text
3. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
6. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лют. 2020 р. № 86. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?PrintVersion> .
7. Гендер для медій : підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – Вид. третє, вип. і доп. – Київ : Критика, 2017. – 220 с
8. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів [Електронний документ] – К., 2014. – 65 с.
9. Уварова, Олена Олександрівна. У18 Права жінок та гендерна рівність : навчальний посібник / О. О. Уварова. – Київ, 2018. – 204 с.

Додаткова література:

1. Про національну безпеку України: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>.
2. ЗАКОН УКРАЇНИ Про державну службу (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст.43) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004
4. Закон України № 2866-IV від 08.09.2005 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
5. Маєрчик М. Гендерована біологія: наукові факти і політичні інтерпретації (Розділ 4) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 61-75.

6. Малес Л. Числові дані як створення гендерних дискусій і дискурсів (Розділ 10) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 165-178.
http://ua.boell.org/sites/default/files/downloads/Gender_for_media_print.pdf
7. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи // Основи теорії гендера: Навчальний посібник. – К.: “К.І.С.”, 2004. – С. 157-181
8. Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy>
9. Ткачова Н.М., Собкалова Н.П. Гендерний аудит на публічній службі як ефективний інструмент державної гендерної політики // Наукові інновації та передові технології, 2024 , № 12(40), с.161-169 <http://perspectives.pp.ua/index.php/наука/article/view/17476/17542>
10. Харитонova О.В. Ключові засади гендерної політики в кримінальному праві України та основні напрями реформ щодо протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству : Література та інші рекомендовані джерела 191 науково-практичний посібник / О.В. Харитонova. – Харків : ТОВ «Видавництво “Права людини”», 2018. – 344 с.
11. Як оскаржити дискримінацію? Організація та досвід роботи Експертної ради з питань протидії дискримінації за ознакою статі / Бочкор Н.П., Левченко К.Б., Мазуренко В.Ю. та ін. – Київ : Міжнародний жіночий правозахисний центр “Ла Страда-Україна”, 2013.

Навчальний контент

5. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Методи навчання

- словесні: лекція, пояснення, бесіда проблемно-пошукового характеру, обговорення навчальних теоретичних і практичних питань; коментування, дискусія
- наочні: ілюстрування; демонстрування - показ слайдів, мультимедійних презентацій, навчальних фільмів, відеороликів, технологій дистанційного навчання
- робота з навчально- методичною літературою: аналітичний, порівняння, узагальнення, виокремлення основного.
- методи формування пізнавальних інтересів: моделювання ситуації навчальні дискусії;
- методи стимулювання, мотивації й обов'язку (роз'яснення мети навчального предмета, висування вимог до вивчення предмета), оперативний контроль;
- використання можливостей сервісу Google Classroom та ZOOM

Форми організації навчання :

- індивідуальна і групова робота;
- лекції (вступна, тематична, оглядова
- семінари;
- практичні заняття, самостійна робота студентів;
- проходження он-лайн курсів з дотичною до дисципліни або теми проблематику.

Необхідні знання та навички для вивчення навчальної дисципліни

- Українська мова.
- Іноземна мова
- Використання текстового редактора.
- Використання редактора для створення презентацій.

Семінарські заняття, питання до обговорення:

Тема 1. Основні поняття: гендер/стать, гендерні ролі, гендерна рівність, дискримінація, рівні можливості
Питання до обговорення

1. Основні поняття і зв'язок між ними: гендер і стать, гендерна ідентичність, маскуліність і фемініність, гендерні відносини, гендерна структура суспільства.
2. Ознаки гендеру
3. Методологічні засади гендерної теорії.
4. Гендер у цифрах . Гендерна рівність в Українському суспільстві.
5. Фемінізм як боротьба за рівні права і можливості жінок і чоловіків

Тема 2. Гендерні стереотипи та гендерна дискримінація

Питання до обговорення

1. Гендерні стереотипи як джерело гендерної дискримінації та сексизму
2. Стереотипах маскуліності-фемінності
3. Стереотипи, що стосуються змісту праці чоловіків і жінок
4. Стереотипи привабливості – пов'язані з оцінкою зовнішності чоловіків і жінок
5. Емансипація жінок. Три «Хвилі фемінізму»
6. Основні положення політичної теорії фемінізму
7. Методологічні підходи в системі гендерних досліджень
8. Концепція гендерного мейнстримінга в документах ООН і Ради Європи
9. Партнерство і гендерна рівність як основа демократії.

Тема 3. Інструменти вимірювання гендерної нерівності. Гендерні виклики в українському суспільстві

Питання до обговорення

1. Гендерна мапа України від Жіночого консорціуму України, 2010 рік;
2. Український барометр дискримінації для Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від Інституту прикладних гуманітарних досліджень, 2016 рік;
3. 33 показників шаблону гендерного портрета громади від програми “U-LEAD з Європою”, 2018 рік;
4. Концепція гендерного паспорта й гендерної об'єднаних територіальних громадах від Національного демократичного інституту міжнародних відносин (США), виконані за Проектом DOBRE, 2019–2021 роки.
5. Індикатори для України до Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад від Ради європейських муніципалітетів та регіонів, 2018–2021 роки;
6. Шість індексів інструментарію оцінки та розвитку для вимірювання гендерної рівності в об'єднаних територіальних громадах від Національного демократичного інституту міжнародних відносин (США), виконані за Проектом DOBRE, 2019–2021 роки.

Тема 4. Міжнародні норми та стандарти у сфері гендерної рівності

Питання до обговорення

1. Рада Європи та гендерна рівність . Правові документи Ради Європи
2. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки
3. Рада Європи в глобальному контексті: Стратегія ООН щодо сталого розвитку на 2030 рік
4. Стратегічна ціль 1: Запобігання гендерним стереотипам і сексизму та боротьба з такими явищами
5. Стратегічна ціль 2: Запобігання та боротьба із насильством щодо жінок і домашнім насильством
6. Стратегічна ціль 3: Забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя
7. Стратегічна ціль 4: Досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень
8. Стратегічна ціль 5: Захист прав жінок та дівчат-мігрантів, біженців і шукачів притулку
9. Стратегічна ціль 6: Реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх полі
10. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод
11. Міжнародні стандарти з питань гендерної рівності та їх упровадження в Україні

Тема 5. Інституційний механізм та законодавче забезпечення формування та реалізації державної гендерної політики України

Питання до обговорення

1. Основні положення Закону України № 2866-IV від 08.09.2005 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
2. Юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні
3. У чому полягає сутність гендерної політики в Україні?
4. Що розуміється під принципом рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах?
5. Які виміри лежать в основі напрямів розвитку державної гендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства?
6. На чому ґрунтується ідеологія маскулінності
7. Яким вимогам, на Вашу думку, має відповідати процес установлення й обґрунтування принципів гендерної політики в системі державного управління?
8. На чому ґрунтується гендерний підхід у підготовці й підвищенні кваліфікації керівних кадрів у системі державного управління

Тема 6. Діяльність центральних органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Питання до обговорення

1. Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності
2. Інституціональне забезпечення реалізації гендерної політики на центральному рівні
3. Гендерно-правова експертиза законодавства.
4. Реалізація гендерної політики на місцевому рівні
5. Формування гендерних компетентностей фахівців
6. Становлення та розвиток законодавства із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні та підходи до формування державної гендерної політики
7. Імплементація досвіду країн ЄС: позитивні практики утвердження гендерної рівності

Тема 7. Гендерний аналіз ринку праці та зайнятості в Україні. Гендерна структура державної служби в Україні

Тема 8. Забезпечення гендерної рівності та мейнстрімінгу на державній службі

Питання до обговорення

1. Гендерна політика в Україні: еволюція, поняття, шляхи підвищення ефективності .
2. Забезпечення принципу гендерної рівності в парламенті
3. Принцип гендерної рівності у діяльності збройних сил
4. Гендерне бюджетування у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності
5. Гендерна експертиза у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності .

Тема 9. Досвід формування та реалізації гендерної політики у Європейських країнах

Питання до обговорення

1. Забезпечення принципу гендерної рівності у сфері місцевого самоврядування
2. Діяльність громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності .
3. Практика Європейського суду з прав людини у сфері забезпечення принципу гендерної рівності

6. Самостійна робота здобувача вищої освіти

Самостійна робота аспіранта проходить у формі підготовки до аудиторних занять (занять з використанням технологій дистанційного навчання), підготовки тез доповідей та презентацій до них, підготовка і виконання модульної контрольної роботи підготовки наукової доповіді.

Доповідь має бути присвячена актуальним теоретичним, методологічним, практичним проблемам аналізу сучасного стану, проблемам та перспективам розвитку політики гендерної рівності і недискримінації.

Мета підготовки доповіді – виявити ступінь підготовки здобувачів до вміння використовувати базові знання з історичних, культурних, політичних, соціальних, економічних засад розвитку суспільства.

Оформляти доповідь необхідно відповідно до вимог, що висуваються до такого роду наукових робіт.

Титульний аркуш. Титульний аркуш повинен мати такий зміст: назва університету; назва факультету; назва кафедри; назва навчальної дисципліни; тема; прізвище та ім'я студента, курс, номер академічної групи, науковий керівник, рік.

За титульним аркушем слідує ПЛАН (3-4 пункти, крім вступу, висновків і списку літератури).

У ВСТУПІ необхідно обґрунтувати актуальність обраної теми, її теоретичну значимість, визначити мету та основні завдання, практичну значимість даної реферативної роботи.

В ОСНОВНІЙ ЧАСТИНІ розкривається зміст теми, вирішуються поставлені в доповіді завдання.

Усі поставлені у вступі завдання повинні бути проаналізовані. В кінці кожного параграфу або розділу, який розкриває зміст пункту плану, необхідно зробити короткі висновки і логічний перехід до наступного пункту. Параграф або розділ повинен бути не менше 5 сторінок

У тексті мають бути посилання на наукові роботи, наведені в списку літератури. Посилання оформляється наступним чином: в квадратних дужках вказується номер джерела в списку літератури та сторінка, звідки взята цитата, наприклад: [3; с.78]. Для електронних видань в квадратних дужках вказується тільки номер джерела в списку літератури. Якщо інформація взята з мережі інтернет, потрібно, як і для звичайної літератури, вказати автора, назву статті, а потім навести адресу сайту в інтернет.

ВИСНОВКИ повинні містити відповіді на сформульовані у вступі завдання.

Список використаних джерел подається в кінці роботи після заголовка: Список використаних джерел. Список джерел оформляється відповідно до стандарту.

Обсяг доповіді – до 20 сторінок друкованого тексту.

Наукову доповідь необхідно підготувати і здати викладачу не пізніше 14 тижня.

Після підготовки доповіді здобувач має її оприлюднити і обговорити.

Теми наукової доповіді

1. Витоки гендерної політики: історико-філософський аналіз.
2. Державна гендерна політика в Україні: сутність і передумови становлення.
3. Гендерна політика в системі державного управління: сутність, мета, завдання.
4. Проблеми формування і реалізації гендерної політики в системі державного управління України.
5. Гендерний вимір кадрового забезпечення державної служби в Україні.
6. Роль і місце сучасної жінки в суспільних відносинах: вітчизняний і зарубіжний досвід.
7. Формування і розвиток гендерної культури в суспільстві.
8. Гендерна паритетність у державному управлінні України: сутність і проблеми становлення.
9. Подолання гендерних стереотипів і гендерної сліпоти як виклик часу.
10. Принципи і напрями гендерної політики в системі державного управління на сучасному етапі розвитку українського суспільства.
11. Гендерна рівність: сутність і пріоритети.
12. Міжнародні гендерні трансформації і світові тенденції гендеризації.
13. Впровадження гендерних стратегій в країнах ЄС.
14. Впровадження гендерної політики в діяльності органів державної влади.
15. Стратегія гендерної політики в Україні.

16. Нормативно-правові основи забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у системі державного управління
17. Розвиток гендерної демократії в системі державного управління
18. Перспективи розвитку гендерної політики в системі державного управління
19. Стратегія впровадження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у системі державного управління
20. Соціокультурні чинники гендерної політики
21. Нормативно-регулятивний механізм впровадження гендерної рівності
22. Політико-адміністративний механізм впровадження гендерної рівності
23. Інституційний механізм впровадження гендерної рівності
24. Організаційно-кадровий механізм впровадження гендерної рівності
25. Наукові дослідження у сфері гендерної рівності: сучасний стан та тенденції
26. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: поняття, елементи, їх загальна характеристика
27. Гендерна політика в Україні: еволюція, поняття, шляхи підвищення ефективності
28. Забезпечення принципу гендерної рівності в парламенті України
29. Принцип гендерної рівності у діяльності збройних сил України
30. Діяльність громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності
31. Практика Європейського суду з прав людини у сфері забезпечення принципу гендерної рівності
32. Забезпечення принципу гендерної рівності у сфері місцевого самоврядування
33. Гендерне бюджетування у механізмі забезпечення принципу гендерної рівності
34. Роль гендерної експертизи у реалізації механізму забезпечення принципу гендерної рівності
35. Застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі
36. Національний досвід і інструменти вимірювання гендерної нерівності в Україні

Здобувачі вищої освіти можуть пропонувати теми доповіді з врахуванням особистих наукових інтересів і наробок

Робота перевіряється на плагіат. У разі виявлення академічної недоброчесності, робота анулюється і не перевіряється.

Система оцінювання наукової доповіді

№ з/п	Наукова доповідь	Ваговий бал	Кіл-ть	Всього
1.	Належне оформлення	4	1	4
2.	Відповідність змісту доповіді вимогам	10	1	10
3.	Вчасність подання доповіді на перевірку	10	1	10
4.	Презентація та обговорення	6	1	6
	Всього			30

Виконання практичних робіт та тематичних завдань здійснюється під час самостійної роботи здобувачів у дистанційному режимі (з можливістю консультування з викладачем через електронну пошту тощо).

Політика та контроль

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Відвідування занять є не обов'язковим. Згідно з «Положенням про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського» заборонено оцінювати

присутність або відсутність здобувача на аудиторному занятті, в тому числі нараховувати за це заохочувальні або штрафні бали. Детально: <https://osvita.kpi.ua/node/37>.

Викладач може звернути увагу на відвідування занять у випадку, якщо здобувач(-ка) із недостатньою кількістю балів вимагає високу оцінку.

Здобувачам можуть нараховуватися заохочувальні та штрафні бали. Під час дистанційного навчання штрафні бали не застосовуються. Особливості організації освітнього процесу під час дистанційного навчання визначено «Положенням про дистанційне навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського». Детально: <https://osvita.kpi.ua/node/188>.

Заохочувальні бали		Штрафні бали	
Критерій	Ваговий бал	Критерій	Ваговий бал
Написання тез, статті, оформлення доповіді як наукової роботи для участі у конкурсі студентських наукових робіт	10 балів за кожен вид діяльності (2 тези або одна стаття, або оформлення творчої роботи як наукової роботи для участі у конкурсі студентських наукових робіт)		
Участь у міжнародних, всеукраїнських та/або інших заходах / проектах / конкурсах (за тематикою навчальної дисципліни)	10 балів за кожену участь		
Проходження он-лайн курсу і отримання сертифікату	10 балів за кожен вид діяльності		
Модульна контрольна робота	У відповідності до системи оцінювання зазначеної вище	Порушення термінів виконання	-10 балів

Система оцінювання орієнтована на отримання балів за активність здобувача, а також виконання завдань, які здатні розвинути практичні уміння та навички.

Пропущені контрольні заходи оцінювання

Контрольні заходи оцінювання, виконання яких передбачено на практичному занятті, проводяться у завчасно визначений день, який озвучується здобувачам вищої освіти на першому тижні освітнього процесу. Виконання таких контрольних заходів оцінювання в інший день дозволяється за вагомих та/або форс-мажорних обставин.

Процедура оскарження результатів контрольних заходів оцінювання

Здобувачі вищої освіти мають можливість підняти будь-яке питання, яке стосується процедури контрольних заходів та очікувати, що воно буде розглянуто згідно із наперед визначеними процедурами.

Здобувачі мають право оскаржити результати контрольних заходів, але обов'язково аргументовано, пояснивши з яким критерієм не погоджуються відповідно до оціночного листа та/або зауважень.

Календарний контроль

Календарна атестація здобувачів вищої освіти (далі – атестація) проводиться двічі на семестр як моніторинг поточного стану виконання вимог Силабусу. Метою проведення атестації є підвищення якості навчання здобувачів вищої освіти та моніторинг виконання графіка освітнього процесу.

<i>Критерій</i>	<i>Перша атестація</i>	<i>Друга атестація</i>
<i>Термін атестації</i>	<i>8-ий тиждень</i>	<i>14-ий тиждень</i>
<i>Умовою отримання атестацій є поточний рейтинг</i>	<i>≥ 15 балів</i>	<i>≥ 30 балів</i>

Академічна доброчесність

Політика та принципи академічної доброчесності визначені у розділі 3 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>.

Норми етичної поведінки

Норми етичної поведінки студентів і працівників визначені у розділі 2 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>.

Навчання іноземною мовою

Враховуючи специфіку навчальної дисципліни, деякі поняття та навчальний матеріал вивчаються на англійській мові (фрагментарно).

Враховуючи студентоцентризований підхід, за бажанням здобувачів вищої освіти, допускається вивчення матеріалу за допомогою англійськомовних онлайн-курсів за тематикою, яка відповідає тематиці конкретних занять.

Позааудиторні заняття

Передбачається в межах вивчення навчальної дисципліни участь в конференціях, форумах, круглих столах тощо.

Інклюзивне навчання

Навчальна дисципліна «Гендерний підхід до управління персоналом на державній службі» може викладатися для більшості здобувачів вищої освіти з особливими освітніми потребами, окрім здобувачів вищої освіти з серйозними вадами зору, які не дозволяють виконувати завдання за допомогою персональних комп'ютерів, ноутбуків та/або інших технічних засобів.

8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Поточний контроль враховує: опитування на семінарських заняттях, розв'язування тестів, виконання завдань самостійної роботи, презентація індивідуального або командного проєктів: підготовка наукової доповіді, підготовку презентації, експрес-опитування, МКР, тощо.

Одним з видів контрольних заходів час опанування навчальної дисципліни «Гендерний підхід до управління персоналом на державній службі» є виконання модульної контрольної роботи у формі тестування.

Приклад тестів :

1. Назвіть виміри гендерної рівності:

- А) права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав і свобод для жінок і чоловіків;
- Б) права людини як права жінок;
- В) рівність свобод, прав і обов'язків;
- Г) рівні можливості;
- Г) рівність у відповідальності.

2. Який елемент є основним елементом гендерної рівності:

- А) рівність у правах і свободах;
- Б) рівність в обов'язках;

В) рівність у досягненні результатів;

Г) рівні можливості.

3. Назвіть фактори забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури:

А) традиційно усталене чоловіче домінування в керівних владних структурах;

Б) економічні підвалини – власність і управління економікою перебувають у чоловічих руках;

В) обмеженість гендерного світогляду в чоловічого населення країни;

Г) обмеженість політичних і гендерних поглядів керівного складу значної частини жіночих організацій;

Ґ) традиційність поглядів значної частини людського потенціалу України на приватну жінку і громадського чоловіка.

4. Що має стати основою формування гендерної політики в Україні:

А) комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків;

Б) принцип підтримки жінок;

В) створення законодавства;

Г) гендерний підхід в усі сфери державної політики.

5. Гендерна паритетність у державному управлінні визначається як:

А) принцип рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах і органах місцевого самоврядування;

Б) стратегія, що спрямована на забезпечення рівних прав, свобод та можливостей розкриття потенціалу жінок і чоловіків;

В) механізм регулювання гендерними процесами.

6. Згідно з яким принципом необхідно приймати рішення з урахуванням усіх факторів, у тому числі небажаних:

А) принципом компромісу;

Б) принципом своєчасності;

В) принципом адекватності.

7. Назвіть принципи державного управління гендерною політикою:

А) інтегральний принцип;

Б) принцип гендерного цілепокладання;

В) принцип дієвості;

Г) принцип об'єктивності;

Ґ) принцип результативності;

Д) принцип прозорості й відкритості;

Є) принцип забезпечення ресурсних можливостей;

Ж) принцип паритетності й партнерства;

З) принцип індивідуальності.

10. Які принципи можна віднести до принципів гендерної політики в системі державного управління України:

А) прозорості й відкритості;

Б) інтеграції гендерної рівності;

В) наукової обґрунтованості;

Г) законності;

Ґ) паритетної демократії;

Д) компромісу,

Е) ініціативності;

Є) результативного партнерства;

Ж) оптимальності;

З) узгодженості моральних цінностей;

І) гуманізму.

К) адекватності.

11. Назвіть головні пріоритети України у сфері досягнення гендерної рівності,

які визначені у Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві:

А) створення нормативно-правової бази;

Б) гендерне інтегрування;

В) залучення громадянського суспільства до впровадження політики гендерної рівності;

Г) забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері праці;

І) адвокаційна робота з просування гендерної рівності.

12. Визначте головні завдання гендерної політики в системі державного управління на сучасному етапі розвитку українського суспільства:

А) запровадження гендерного планування керівних посад з урахуванням лідерських якостей жінок і чоловіків;

Б) застосування гендерного підходу в діяльність органів державної влади й органів місцевого самоврядування;

В) створення гендерної системи управління з метою забезпечення координації діяльності суб'єктів державної політики щодо забезпечення гендерної рівності на локальному, регіональному, національному рівнях;

Г) забезпечення підготовки державних службовців і створення можливостей для вдосконалення навичок гендерного менеджменту і підвищення загального рівня гендерної свідомості;

І) упровадження гендерного підходу у підготовку і підвищення кваліфікації керівних кадрів.

Система оцінювання модульної контрольної роботи: За кожну правильну відповідь нараховується 0,5 бала.

№	Поточний, семестровий контроль	Ваговий бал	Кількість	Всього, 100 балів
1.	Практичне заняття. Розширена доповідь (презентація) одного із проблемних питань тематики семінарського заняття	4	16	64
2.	Модульна контрольна робота (МКР)	6	1	6
3.	Наукова доповідь	30	1	30
3.	Залік			≥ 60 балів

Семестровий контроль: залік

Умови допуску до семестрового контролю:

1. Мінімально позитивна оцінка за індивідуальне завдання, семестровий рейтинг більше 40 балів.

2. Активність на семінарських заняттях;

3. Позитивний результат першої та другої атестації;

Порядок проведення контрольних заходів визначено у «Положенні про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського». Детально: <https://osvita.kpi.ua/node/32>.

Таблиця відповідності рейтингових балів оцінкам за університетською шкалою:

Кількість балів	Оцінка
100-95	Відмінно
94-85	Дуже добре
84-75	Добре
74-65	Задовільно
64-60	Достатньо

Менше 60	Незадовільно
Не виконані умови допуску	Не допущено

9. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

9.1. Он-лайн курси

Дистанційне навчання через проходження онлайн-курсів за певною тематикою допускається за умови погодження зі здобувачами вищої освіти. У разі, якщо невелика кількість здобувачів вищої освіти має бажання пройти онлайн-курс за певною тематикою, вивчення матеріалу за допомогою таких курсів допускається, але здобувачі вищої освіти повинні виконати всі завдання, які передбачені у навчальній дисципліні.

Для кращого розуміння сучасних гендерних підходів до управління персоналом на державній службі пропонується опанувати наступні он-лайн курси:

1. Основи державної політики :
2. (<https://prometheus.org.ua/prometheus-free/osnovy-derzhavnoyi-polityky/>)
3. Он-лайн курс Тамари Марценюк «Жінки і чоловіки: гендер для всіх»: https://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/101/2015_T2/about.
4. Он-лайн курс «Гендерно орієнтоване врядування» https://courses.ed-era.com/courses/course-v1:NDI_EdEra+1.2+2022/about
5. Онлайн-курс: “Реалізація принципів гендерної рівності при наданні адміністративних і соціальних послуг” <https://radnyk.org/treningi/onlajn-kurs-realizacziya-prynczypiv-gendernoyi-rivnosti-pry-nadanni-administratyvnyh-i-soczialnyh-poslug/>
6. Он-лайн Онлайн-курс «Гендерна рівність та права людини в роботі ЦНАПу» <https://center.diia.gov.ua/education/course/genderna-rivnist-ta-prava-ludini-v-roboti-cnapu>

Платформа «Coursera». Здобувачі вищої освіти НТУ України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» можуть отримати безкоштовний доступ до платформи «Coursera» за цим посиланням <https://mooc4ua.online/>. Необхідно лише обрати свій заклад та перейти до його програми. Для отримання більш детальної інформації щодо використання платформи варто звернутися до менеджера з онлайн-освіти у своєму закладі. Реєстрація на безкоштовні курси можлива за наявності корпоративної електронної пошти університету або за запрошенням менеджера з онлайн-освіти у вашому закладі. Тому у випадку, якщо за вказаним посиланням інформація про заклад студента відсутня, необхідно звернутися до керівників закладу із запитом про реєстрацію відповідального менеджера.

Виставлення оцінки за контрольні заходи шляхом перенесення результатів проходження онлайн-курсів не передбачено.

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено професором кафедри теорії та практики управління, доктором наук з державного управління, професором Ткачовою Наталією Миколаївною.

Ухвалено кафедрою теорії та практики управління (протокол № 15 від 07.06.2024 р.)

Погоджено Методичною комісією факультету соціології і права (протокол № 9 від 26.06.2024 р.)