

3. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология // Учебное пособие / Л.Г. Почебут П65. — СПб.: Питер, 2012. — 336 с.

4. Цыцарев С.В. Социальная психология и психопатология терроризма / С.В. Цыцарев // Психология и психопатология терроризма. Гуманитарные стратегии антитеррора / Сборник статей / Под ред. М.М. Решетникова — СПб.: Восточно-Европейский Институт Психоанализа, 2004. с.171.

5. US Department of State Report on Patterns of Global Terrorism, 2001.

6. Национальная идентичность России и демографический кризис. Материалы II Всероссийской научной конференции. [www.rusrand.ru/](http://www.rusrand.ru/)

---

---

УДК 159.21

**Л.В. Шукчус,**  
*Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет НИУ «БелГУ»,  
г. Белгород, РФ*

#### **ГЕНДЕРНОЕ ВОСПИТАНИЕ КАК АСПЕКТ НРАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ**

*В данной статье обозначена проблема гендерного воспитания и просвещения. Она является актуальной и востребованной в современном обществе в целом и, в частности, в современных вузах. Однако реализация идеи гендерного воспитания и просвещения связана с необходимостью разработки специальных психолого-педагогических программ, в которых развитие гендерной идентичности и гендерных отношений рассматривалось бы в качестве одной из основных целей. В статье обозначены направления практической работы по реализации программ гендерного воспитания и просвещения в вузе.*

**Ключевые слова:** *нравственное воспитание, гендерные отношения, гендерная идентичность, личность, проблемы гендерного саморазвития и развития личности.*

**L. V. Shukchus,**  
*Belgorod state national  
research University national research  
UNIVERSITY "Belgu",  
Belgorod, Russia*

#### **GENDER EDUCATION AS AN ASPECT OF MORAL EDUCATION OF YOUTH IN THE MODERN UNIVERSITY**

*This article outlines the problem of gender education and awareness. She is relevant and popular in modern society in General and, in particular, in modern universities. However, the implementation of gender education and awareness is the need of development of special psycho-pedagogical programmes in which the development of gender identity and gender relations would be seen as one of the main goals. The article outlines the areas of practical work to implement programs of gender education and awareness at the University.*

*Key words: moral education, gender relations, gender identity, personality, gender and self-development of personality development.*

Нравственное воспитание молодежи является актуальной проблемой современных вузов, так как предполагает сохранение незыблемых человеческих ценностей и формирование и развитие личностного потенциала, востребованного современным социумом. Один из важных аспектов нравственное воспитание молодежи сегодня – это гендерное воспитание. Оно предполагает становление гендерного самосознания молодежи (сложной системы представлений о себе, как представителе определенного пола, и выбор-предпочтение гендерной роли), проявляемого в гендерных личных отношениях.

Система личных гендерных отношений является личностно значимой и эмоционально насыщенной для всех людей [8]. Будучи одной из составляющих движущей силы личности, эта система характеризует степень интереса человека, силу его желаний, потребностей, эмоций; выражается в действиях, реакциях, переживаниях; связана с самооценкой и признанием его как представителя определенного пола и личности в целом.

Современные исследования показывают, что стихийный характер возникновения личных гендерных отношений на разных возрастных этапах и отсутствие их официального оформления приводит к разобщенности людей. Отсутствие до сих пор в институтах социализации (соответствующих определенным возрастным группам) психолого-педагогических программ, в которых развитие гендерной идентичности и гендерных отношений рассматривалось бы в качестве одной из основных целей, привело к возникновению ряда проблем саморазвития и развития современной личности, актуальных на сегодняшний день [4].

Наши собственные многолетние исследования, направленные на измерение различных гендерных параметров личности (в исследованиях принимали участие студенты различных факультетов Белгородского государственного университета) дают основание для выделения проблем гендерного саморазвития и развития современной студенческой молодежи [6; 7; 8; 9]:

1) искажение гендерного образа-эталона, что приводит к ослаблению поляризации мужских и женских гендерных ролей и очевидной и все более усиливающейся маскулинизации девушек и феминизации юношей;

2) значительно нивелируются традиционные различия в нормах женских и мужских форм поведения, что приводит к значительному повышению крайних, неадекватных форм поведения;

3) расширение диапазона гендерных контактов, при этом доля романтических отношений падает, однако растет доля отчужденных;

4) усиливается демократизация и упрощение гендерных отношений, что приводит к неустойчивости супружеских отношений и значительному обострению проблем одиночества;

5) возрастающий интерес к андрогинным формам проявления личности (которые характеризуются высокими показателями маскулинности и феминности личности в зависимости только от параметров ситуации, когда пол не учитывается) как наиболее эффективным [6; 7; 8; 9].

Перечисленные факты дают основание утверждать, что «отношения между мужчинами и женщинами надо специально строить, не полагаясь на то, что они будут развиваться правильно сами по себе» [5].

В работе по построению личных гендерных отношений должны применяться различные виды деятельности, к которым относятся: нравственное воспитание с выраженным аспектом гендерного воспитания, гендерное просвещение, консультирование

по вопросам гендерного развития личности, диагностика и коррекция. В конкретной ситуации каждый перечисленный вид работы может быть основным в зависимости от той проблемы, которая стоит перед конкретным человеком.

Более подробно мы хотели бы остановиться на двух видах деятельности: гендерное воспитание и просвещение, направленные на предотвращение возникновения проблем в сфере гендерных отношений молодежи.

На уровне житейской психологии гендерное воспитание зачастую рассматривалось как процесс, не требующий специального внимания и не представляющий трудностей, который невозможно осуществлять в широком кругу. Современные ученые также высказывают различные точки зрения по поводу необходимости гендерного воспитания молодежи [3].

Однако все чаще исследователи заявляют о необходимости организации гендерного воспитания, как одного из аспектов, тесно связанного с процессом нравственного развития современной личности.

Целью гендерного воспитания является формирование целостной личности, причисляющей себя к определенному полу, способной осознавать свои психические и физиологические особенности, устанавливать оптимальные отношения с людьми своего и противоположного пола. Оно должно помочь развивающейся личности освоить гендерную роль мужчины или женщины [3].

В основе организации системы гендерного воспитания должны лежать принципы, вытекающие из логики психологии конкретного возраста. Мы остановимся на некоторых общих принципах, приемлемых для любого возраста.

1. Гендерное воспитание должно быть не стихийно протекающим процессом, а открытым, организованным и направленным.

2. Институтами гендерной социализации должны выступать: семья, вузы, социальные организации, средства массовой коммуникации, информации и искусства.

3. Гендерное воспитание должно опираться не на умозрительные концепции, а на реальные для данного пола и возраста характеристики полового развития.

4. Способами объяснения вопросов пола должны быть: правдивость и индивидуальность подхода; обязательность участия специалистов (психологов, медиков, социологов, философов, священнослужителей); осознание всеми участниками необходимости естественности поведения; доверие участников друг к другу; правдивость, ясность, непрерывность повторения, помогающие пробуждать в человеке собственную ответственность; единство передачи факторов и эстетических ценностей.

5. Руководители вуза, преподаватели, кураторы, родители должны на себя брать инициативу в просвещении молодежи.

6. Если процесс гендерного воспитания не организовать, то развитие молодого человека может пойти по пути шаблонов и стереотипов.

Гендерное воспитание должно включать гендерное просвещение молодежи. Просвещение прежде всего нацелено на решение проблемы управления и понимания людьми собственного поведения.

Особое внимание в данном случае нужно обратить на тех молодых людей, у которых недостаточно сформирована гендерная идентичность.

Реально молодые люди овладевают знаниями разными способами. Один из них – продвижение по пути прямой социализации, которая связана с вознаграждением желательного поведения и наказанием нежелательного, а также связана с подражанием поведению доступных наблюдению ролевых моделей [5].

Другой способ, с помощью которого узнают о социальном мире, связан с психодинамическими процессами. В определенных ситуациях молодые люди проявляют

тревожные чувства, но постепенно учатся снижать эту тревогу, используя ряд защитных механизмов [2].

Но существует и третий способ приобретения знаний о мире людей – благодаря процессу, называемому социальным познанием.

Социальное познание включает в себя мысли, знания и предположения о социальном мире. Знания влияют на формирование установок поведения и таким образом обуславливают желательное поведение в ситуациях различных отношений между детьми. Процесс социального познания предполагает осмысления своего опыта как органического целого.

Главным итогом социального познания молодежи должно быть развитие их понимания гендерного самоопределения и моральных суждений относительно вопросов пола.

Итак, гендерное воспитание и просвещение являются актуальными и востребованными мероприятиями в современных вузах, однако их реализация связана с необходимостью разработки специальных психолого-педагогических программ, как мы отмечали ранее, в которых развитие гендерной идентичности и гендерных отношений рассматривалось бы в качестве одной из основных целей.

Такие программы в современных вузах отсутствуют, в частности их нет и в Белгородском государственном университете. Разработка и реализация подобных программ может вызвать эффект масштабных гендерных преобразований в жизнедеятельности вуза, однако результаты будут стоить таких затрат.

С какой целью связаны, прежде всего, гендерные преобразования?

Гендерные преобразования – это один из инновационных подходов среди социально-психологических технологий в современном вузе, проводится с целью включения гендерного равенства в различные сферы жизнедеятельности [1]. Гендерное равенство означает равное присутствие, наделение властью и участие обоих полов во всех сферах общественной и частной жизни. Гендерное равенство противоположно гендерному неравенству, но не гендерным различиям.

Целью гендерного равенства является содействие полноценному участию мужчин и женщин в жизни общества. Ведь издавна гендерные отношения покоились на экономическом, социальном и политическом превосходстве мужчины.

Наиболее важными сферами, чувствительными к гендерным преобразованиям, являются: общественная среда, стратегия организации, организационная структура, организационные процессы, организационная культура, организационная коммуникация. Рассмотрим подробнее роль каждой из выделенных сфер в успешности гендерных преобразований в организации. Данный фрагмент анализа можно рассматривать как предложения к разработке психолого-педагогической программы гендерного воспитания студентов в вузе.

1. Общественная среда. Любой вуз, как организация, функционирует в тех условиях, которые складываются вокруг него. Эти условия определяются особенностями государственного, федерального и регионального устройства. Эти условия объясняют традиции, культурные нормы, обычаи общества; предопределяют, насколько эти условия будут распределены, и как к ним будет относиться население. Оценка и анализ общественных условий, складывающихся вокруг организации, помогают выработать стратегию действий, позволяющую организации взаимодействовать с другими организациями и социальными структурами.

Так, например, для успешной реализации гендерных преобразований в Белгородском государственном университете необходимо проанализировать ряд вопросов:

а) Готовность к изменениям. Какова готовность к гендерным изменениям в целом по России, по области, по городу? В чем это проявляется? Как отдельные группы людей проявляют свою готовность и желания изменить существующие гендерные традиции?

б) Прогнозирование изменений. Какие изменения могли бы выровнять положение мужчин и женщин в обществе, в отдельных сферах, в отдельных социальных группах (слоях, классах, сословиях, профессиональных сообществах)? Какой общественный и экономический эффект это может дать?

2. Стратегии организации. Любой вуз, как организация, отличается от любой другой социальной группы наличием цели и стратегией достижения этой цели. Стратегия организации может быть выражена в формальных документах (в философии организации, в миссии организации и др.) и в неформальных (например, публикации мнений в прессе руководителей вуза разных уровней, опытных и молодых ученых, преподавателей, студентов). И нетрудно предположить, что характеристики организации влияют на то, насколько легко могут быть осуществлены гендерные преобразования в конкретной организации.

Во-первых, влиять будет то, каким образом в формальных документах организации и неформальных мнениях влиятельных ключевых фигур может быть представлена информация, обуславливающая гендерные преобразования, например: новое понимание роли мужчины и женщины.

3. Организационная структура. Технология осуществления стратегических целей и технология гендерных преобразований зависит от того, каким образом взаимосвязаны элементы организации. В настоящее время в практике организаций появились новые типы структур: на смену линейной структуре пришли функциональная, дивизиональная, матричная (проектная), сетевая структура организации, которые предопределяют разные уровни централизации, стандартизации и формализации принятия решений и жесткости контроля их исполнения. Несмотря на новые подходы к структурированию организации, в реальных ситуациях до сих пор остается иерархия элементов организации. Следовательно, от того, насколько сильна (т.е. централизована, стандартизована и формализована) иерархия организации, зависит технология гендерной интеграции.

Также важность приобретают позиции конкретных подразделений или отдельных специалистов, которые являются инициаторами проведения в жизнь идей гендерных преобразований.

4. Организационные процессы. Структура и ее типы взаимосвязаны с процессами, поддерживающими ее жизнедеятельность. Природу организационных процессов характеризуют: властность в отношениях деловых партнеров, формальное и неформальное лидерство, принятие решений, механизм контроля их осуществления, типы лидерства. Гендерный подход предполагает «размягчение» жестких отношений доминирования и подчинения, обращение к более гибким отношениям, предполагающим перераспределение власти. Инновационность гендерного подхода предполагает изменение стереотипов в представлениях идентичности лидера. Классические подходы к описанию лидерства чаще всего подчеркивают черты лидерства, присущие скорее мужчинам, чем женщинам.

Гендерный подход предполагает изменение сложившихся нормативных представлений о лидерских качествах и более пристальное внимание к нетипичным репрезентациям лидерства, к которым можно отнести такие неожиданные с традиционной точки зрения качества, как заботливость, внимательность к сотрудникам, что присуще женщине-лидеру. Описанные аспекты организационных процессов влияют на механизмы принятия решений. Кроме прочего, гендерная интеграция легче осуществляется в организациях, где открытость подразделений поощряется и где есть опыт эффективного взаимодействия.

5. Культура организации. Гендерные преобразования меняют качество и характер организации, в связи с этим, необходимо рассмотреть организационную культуру. Организационная культура включает в себя особые символы, нормы и ценности, поддерживаемые сотрудниками конкретной организации. К символам можно отнести:

размер и внешний вид здания, в котором находится организация; мебель в офисах; одежда, которую носят сотрудники, и машины, в которых они ездят. Важное значение имеет, какие лидеры возводятся в культ, как они воспринимаются в организационной среде? Не менее важно, обедают ли сотрудники вместе или нет; как они поздравляют друг друга, как организуют встречи и вечеринки, как сотрудники рассказывают друг другу о личной жизни? Чрезвычайно важно выделять базовые ценности, принципы и убеждения организации; что ценится, а что обесценено; насколько глубоко принимаются те или иные ценности.

Эти особые символы и ценности могут быть использованы для оценки гендерного измерения организационной культуры: в каких офисах работают сотрудники мужчины и женщины, на каком транспорте они добираются до работы, как проводят вместе вне рабочее время и др.

6. Организационная коммуникация. Под коммуникацией понимается все виды взаимодействий (отношения, взаимоотношения, формальные, неформальные, влияние и др.), предпринимаемые людьми для реальной жизнедеятельности внутри организации. Сфера взаимодействий является центральной частью организационных преобразований. Коммуникация – это всегда парный процесс, действующими лицами которого являются инициатор и адресат. В гендерных преобразованиях инициатор должен (-должна) обладать целостной стратегией деятельности, которая была бы предельно ясна для других участников процесса.

При этом стратегия гендерных преобразований должна соответствовать требованию наименьших организационных затрат по актуализации, переосмыслению и в конечном итоге принятию нового гендерного подхода. В отношении же участников гендерных преобразований нужно иметь в виду, что до начала гендерных преобразований у них могла быть устойчивая система уже сложившихся ценностей, подходов, принципов.

И это может привести к появлению определенных трудностей при попытке их включения в преобразовательный процесс.

На тактическом уровне, гендерные преобразования (скажем, по программе гендерной интеграции) – это ряд коммуникативных действий между лицами организации. Приведем примерные виды коммуникации, которые могут быть включены в преобразовательный гендерный процесс.

- Информирование участников гендерных преобразований о существовании гендерного подхода.

- Распространение информации о гендерных исследованиях, теоретических подходах, результатах уже сделанных исследований как модельных примерах в разных сферах социальной деятельности.

- Соотнесение новых взглядов в рамках гендерных преобразований с уже существующим опытом, мировоззрением.

- Выделение и определение нескольких направлений и сфер решения гендерных проблем.

- Рефлексивная работа по осознанию необходимости включения гендерной повестки дня в реальную жизнедеятельность.

- Визуализация и аналитическая работа с гендерными проблемами как сферой, требующей особой профессиональной подготовки. Необходимость обращения к специалистам для экспертной оценки.

- Мониторинг готовности к поддержанию инициатив инициатора гендерных преобразований.

- Неформальные беседы, поддерживающие интерес к гендерным программам.

- Предложение новых гендерных проектов. Обсуждение возможностей реализации, редакция проектов.
- Тренинг для сотрудников организации по повышению гендерной когнитивности.

### **Литература**

1. Гендерная интеграция: Возможности и пределы социальных инноваций – Ред.-сост. О.Б. Савинская, Е.В. Кочкина, Л.Н. Федорова. – СПб. : Алетейя, 2004. – 297с.
  2. Грановская Р.М. Защита личности: психологические механизмы / Р.М. Грановская, И.М. Никольская. – СПб. : «Знание», 2008.- 177с.
  3. Каган В.Е. Воспитателю о сексологии / В.Е. Каган. – М. : Педагогика, 1991. – 157с.
  4. Романов И.В. Особенности половой идентичности / И.В. Романов // Вопросы психологии, 1997, № 4, с. 39-47.
  5. Кон И.С. Половые различия и дифференциация социальных ролей / И.С. Кон // Соотношение биологического и социального в человеке. – М., 2008. – С. 114-118.
  6. Шукчус Л.В. Духовное развитие и половое воспитание / Л.В. Шукчус // Международная научно-практическая конференция "Развитие духовности в российской провинции". – Белгород : БелГУ, 2000. С. 174-178.
  7. Шукчус Л.В. К вопросу о половом воспитании и личностном развитии в младшем школьном возрасте / Л.В. Шукчус // Международная научно-практическая конференция "Социально-психологическая помощь подросткам и юношам в личностном развитии: технологии, теории, эксперимент". – Курск, 2001. С. 93-98.
  8. Шукчус Л.В. Гендерные проблемы становления развивающейся личности / Л.В. Шукчус // Международная научно-практическая конференция "Психология системного функционирования личности". – Саратов, 2004. С. 104-108.
  9. Шукчус Л.В. Гендерное воспитание и просвещение / Л.В. Шукчус // Международная научно-практическая конференция "Практическая психология образования на рубеже столетий". – Тамбов, 2004. С. 84-88.
- 
-