

информация может стать для больного мощным ятрогенным источником суицидальных мыслей или затяжной депрессии.

*Список литературы:*

1. Falloon I.R.H., Boyd J.L., McGill C.W. et. al. Family management in the prevention of exacerbations of schizophrenia: a controlled study. New England Journal of Medicine. – 2012. – № 72. – P. 1509–1532.
2. Rossler W. Psychiatric rehabilitation today: an overview // World Psychiatry. – 2006. – V. 5. – №. 3. – P. 151–158.
3. Вид, В.Д. Психотерапия шизофрении. 2е изд. /В.Д. Вид.– СПб.: Питер, 2012 .– 512с.
4. Коцюбинский, А.П. Шизофрения. 2е изд. / А.П. Коцюбинский, В.В. Зайцев. – М.: Гиппократ, 2014 – 336с.
5. Гусева, О.В. Интегративная модель психотерапии эндогенных психических расстройств/ О.В. Гусева, А.П. Коцюбинский.– СПб.: СпецЛит, 2013 – 287 с.

**ГЕНДЕРНОЕ ВОСПИТАНИЕ КАК АСПЕКТ  
УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ**

*Любовь Витаутасовна Шукчус*

*Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет,  
доцент,  
г. Белгород, Россия*

*Аннотация.* В статье рассматривается актуальность проблемы изучения гендерного воспитания. Оно предполагает становление гендерного самосознания молодежи, т.е. сложной системы представлений о себе, как представителе определенного пола, и выбор-предпочтение гендерной роли, проявляемого в гендерных личных отношениях.

*Ключевые слова:* гендерное воспитание, гендерного самосознания, гендерная роль, гендерные личные отношения.

## GENDER EDUCATION AS ASPECT TEACHING AND EDUCATIONAL PROCESS IN HIGH EDUCATION INSTITUTION

*Lubov V. Shukchus*

*Belgorod state national research University,*

*Associate professor,*

*Belgorod, Russia*

*Annotation.* In article relevance of a problem of studying of gender education is considered. It assumes formation of gender consciousness of youth, i.e. difficult system of ideas of itself as the representative of the defined sex, and the choice preference of a gender role shown in the gender personal relations.

*Key words:* gender education, gender consciousness, gender role, gender personal relations.

Воспитание студентов предполагает сохранение незыблемых человеческих ценностей и формирование и развитие личностного потенциала, востребованного современным социумом. Один из важных аспектов воспитания 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 [6]. 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 личности, актуальных на сегодняшний день [5]. 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:

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 фемининности личности в зависимости только от параметров ситуации, когда пол не учитывается) как наиболее эффективным [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» [4]. 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 [4]. 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 [4].

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 [1]. Особое внимание в данном случае нужно обратить на тех молодых людей, у которых сформирована негативная или диффузная 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 [8].

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 [3].

Но существует и третий способ приобретения знаний о мире людей – благодаря процессу, называемому социальным познанием [1]. 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 людьми. Процесс социального познания предполагает осмысление 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 [2]. 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 применительно к Белгородскому государственному университету. Данный фрагмент анализа можно рассматривать как предложения к разработке психолого-педагогической программы гендерного воспитания студентов Белгородского государственного университета.

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 Белгородской области, по г. Белгороду? 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 определяют 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? 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 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.
- 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.

*Список литературы:*

1. Андреева, Г.М. Психология социального познания / Г.М. Андреева - М., 2000.- 312 с.
2. Гендерная интеграция: Возможности и пределы социальных инноваций – Ред.-сост. О.Б. Савинская, Е.В. Кочкина, Л.Н. Федорова. – СПб.: Алетейя, 2004. – 297с.

3. Грановская, Р.М., Никольская И.М. Защита личности: психологические механизмы / Р.М. Грановская, И.М. Никольская – СПб: «Знание», 2008. – 221 с.
4. Каган, В.Е. Воспитателю о сексологии / В.Е. Каган - М.: Педагогика, 1991. – 151 с.
5. Романов, И.В. Особенности половой идентичности / И.В. Романов // Вопросы психологии, 1997, № 4, с. 39-47.
6. Ильин, Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е.П. Ильин. – СПб.: ПИТЕР, 2002.- 534 с.
7. Колесов, Д.В. Биология и психология пола / Д.В. Колесов. - М. Академия, 2000.- 112 с.
8. Кон, И.С. Введение в сексологию / И.С. Кон // М.: Медицина.-1989. – 332с.
9. Шукчус, Л.В. Гендерные отношения между детьми: Учебное пособие / Л.В. Шукчус – Белгород: Изд-во БелГУ, 2004. – 176 с.