

ляется рабочая дисциплина и выковывается гордость трудящихся. Но параллельно с этой борьбой всегда должна происходить другая – борьба с неполным сознанием, с неточным представлением о своем собственном труде. Без этого самое начало борьбы может обратиться в желудочное урчание, в погоню только за ближайшим удовлетворением», – писал он [1, с. 19].

Опыт А. С. Макаренко многогранен. Методика параллельного действия – это только одна его страница. Но она и поныне стимулирует к разнообразию взглядов, к поиску, дискуссии, а это означает, что она актуальна, современна, оптимистически направлена.

### *Библиографический список*

1. *Макаренко А. С.* Педагогические сочинения: в 8 томах / А. С. Макаренко; сост. Л. Ю. Гордин, А. А. Фролов. Москва: Педагогика, 1983. Т.1. 308 с.
2. *Мягченков С.* Власть педагога / С. Мягченков // Известия. 1967. № 10).
3. *Науменко Ф. И.* А. С. Макаренко как дидакт // Радянська школа. 1967. №3. С. 26–29.
4. *Фролов А. А.* Концепція А. Макаренка. // Педагогіка і психологія. 1998. №1(18). С. 95–102.

*Ю. А. Корепанова,  
Г. П. Селиверстова*

### **ГЕНДЕРНАЯ КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА В ФОРМИРОВАНИИ КОЛЛЕКТИВА УЧАЩИХСЯ**

Назначением деятельности педагога является преподавание. Его цель состоит в управлении активной и сознательной познавательной деятельностью обучающихся.

В педагогической литературе управление рассматривается с точки зрения системного, рефлексивного, синергетического подходов. Все эти три подхода сходятся в общем понимании сущности управления – организации процессов обучения и воспитания. Смысл управления заключается в создании благоприятных внешних и внутренних обстоятельств, объективных и субъективных условий в таком сочетании, которое обеспечит достижение поставленной цели – развитие объекта и перевод его в позицию субъекта [3, с.101].

В достижении указанной цели одним из важных условий является формирование коллектива учащихся, создание в нем доброжелательной атмосферы, благоприятного социально-психологического климата. Такие отношения в коллективе оказывают положительное влияние на результаты обучения и развитие личности обучаемых. Для грамотного создания соответствующего психоэмоционального микроклимата и формирования коллектива педагог должен учитывать гендерные особенности учащихся.

Под гендером понимается социальный статус и социально-психологические характеристики личности, которые связаны с полом [2, с. 223].

Гендерные особенности обучающихся проявляются в коллективе, в частности, следующим образом.

Девушки чаще, чем юноши, проявляют чувствительность к психологическому климату в коллективе, результативность их обучения высока в психологически комфортной атмосфере. Для них важны эмоциональные связи с коллективом. Удовлетворенность отношениями в коллективе становится одним из основных факторов, определяющих удовлетворенность обучением в целом. Среди девушек следует осторожно использовать метод соревнования.

Юношам важно работать в команде, следовать за лидером. Эмоциональные отношения в коллективе для них играют меньшую роль, они стремятся к высоким достижениям, к поставленной цели. Мужской коллектив легче дисциплинуем [1, с. 80]. Эти данные свидетельствуют о том, что для формирования коллектива и повышения эффективности обучения особенно в смешанных по полу группах необходимо не только учитывать гендерные склонности, но и развивать андрогинные качества участников образовательного процесса. В связи с этим педагог должен обладать развитой гендерной культурой и использо-

вать приобретенные в этой области компетенции в своей профессиональной деятельности.

Проблемы гендерологии все больше привлекают внимание педагогов, психологов, социологов, социальных работников и находятся в состоянии активного изучения. Одной из них является проблема гендерной культуры современных педагогов, которая изучена недостаточно.

В настоящей работе мы представляем результаты исследований уровней гендерной культуры преподавателей Российского государственного профессионально-педагогического университета.

В исследовании приняли участие 25 преподавателей следующих институтов: психологии (11 человек), экономики и управления (4 человека), социального института (7 человек), лингвистики (1 человек) и искусств (2 человека). Из них 3 мужчины и 21 женщина в возрасте от 22 до 70 лет (средний возраст  $44 \pm 2,4$  года).

В качестве диагностического инструментария была выбрана авторская методика Ж. А. Старовойтовой «Определение развития гендерной культуры педагога». По данным исследователя характер гендерной культуры человека представлен тремя последовательно усложняющимися уровнями: докультурный, нормативно-знаниевый и концептуально-проблемный, каждый из которых имеет подуровни: функциональный, здоровьесберегающий, личностно-творческий и коммуникативный (управленческая коммуникация) [2, с. 224]. Тест включает 36 вопросов и позволяет диагностировать степень выраженности уровней и подуровней гендерной культуры испытуемого.

Обработка результатов диагностики осуществлялась методом дескриптивной статистики с помощью программы Microsoft Office Excel 2003.

Анализ эмпирических данных показал, что гендерная культура преподавателей РГППУ находится на статистически значимом среднем - нормативно-знаниевом уровне ( $X_{ср.}=48,58$ ,  $M_o=48$ ,  $M_e=43$ ). Сформированность подуровней гендерной культуры: функционального, здоровьесберегающего, психологического, личностно-творческого и коммуникативного также имеет статистически значимое среднее значение (соответственно:  $X_{ср.}=18,29$ , 7,46, 8, 7,75, 5,33;

Mo=17, 9, 7, 7, 5; Me=18,5, 8, 7,5, 7, 5). Из этих данных следует, что преподаватели обладают некоторыми знаниями относительно каждого подуровня (знание способов, форм и приемов гендерного общения, гендерного управления, психологических особенностей мужчин и женщин). Однако они не всегда применяют их на практике.

Результаты исследований позволяют заключить, что необходимо разрабатывать и внедрять в образовательный процесс РГППУ педагогические условия и технологии, способствующие повышению уровня гендерной культуры преподавателей и выпускников, необходимой для формирования коллектива студентов, их андрогинных качеств и высокого уровня образованности.

### *Библиографический список*

1. *Разуменкова О. М.* Взаимодействие гендерных стереотипов и жизненных ценностей как фактор выбора профессии /О. М. Разуменкова // Вопросы психологии. 2004. № 4. С. 76–82.

2. *Старовойтова Ж. А.* Гендерная культура педагога как ведущее условие организации процесса обучения на основе гендерного подхода / Ж. А. Старовойтова //Омский научный вестник. 2006. № 5 (39). С. 223–225.

3. *Шамова Т. И.* Управление образовательным процессом в адаптивной школе / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко. Москва: Центр «Педагогический поиск», 2001. 384 с.

*А. В. Лазарев*

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ СТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ В ВУЗАХ**

«Современная парадигма образования ориентируется на целостное развитие человека как активного субъекта деятельности, поведения и общения на