

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-12-13

УДК 316.7

## СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДЁЖНЫХ ЦЕНТРОВ: ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННЫЙ КОНТЕКСТ

Штумпф С.П.

*Реалии сегодняшней жизни задают вызов и создают предпосылки для объединения молодёжи в многообразные группы и движения. Такое единение является сплачивающим фактором, формирующим коллективное сознание участников группы, базовые понятия о духовно-нравственных ценностях, совместной ответственности на индивидуальном, групповом и общественном уровнях. В данной работе рассматриваются мотивы приобщения молодых людей к деятельности таких организаций, специфика молодёжной социализации, вопросы лидерства в них. Выявляются особенности организационного ядра движения – молодёжного центра, его структурное строение, механизм функционирования, обеспечивающий основные направления работы – организационное, методическое и информационное. Предлагается набор практик, тематик, мероприятий, реализуемых в работе молодёжных организаций. Оговариваются вероятные риски, связанные с совмещением статусной позиции лидера и работника центра, с возможным негативным воздействием группы на отдельного участника. Акцентируется внимание на значимости личностных компетенций сотрудников молодёжных центров.*

**Ключевые слова:** молодёжная организация; молодёжный центр; лидер; социализация; личностные компетенции, духовно-нравственные ценности.

## SOCIOCULTURAL ACTIVITY YOUTH CENTERS: THE SPIRITUAL AND MORAL CONTEXT

Shtumpf S.P.

*The reality of life today is set the challenge and create the preconditions for youth associations in the diverse groups and movements. Such unity is a unifying factor in shaping the collective consciousness of the group, the basic concepts of the spiritual and moral values of*

*shared responsibility on the individual, group and societal levels. In this work the motives of familiarizing young people to the activities of such organizations, the specifics of the youth socialization issues of leadership in them. Peculiarities of organizational core movement – the youth center, its structural composition, mechanism of operation, providing the main areas of work - organizational, methodical and information. Is proposed the collection practices, subjects, activities implemented in the work of youth organizations. We discuss the possible risks related to the status of the leader and worker center, with a possible negative impact of group on the individual participant. Attention is drawn to the importance of personal competences of worker of youth centers.*

**Keywords:** *youth organization; Youth Center; leader; socialization; personal competence, spiritual and moral values.*

## **Введение**

Время, в которое мы живём, наполнено характерными признаками, позитивными и негативными особенностями. Оно отражает актуальную востребованность человека в конкретно-исторической ситуации. Уточняя характерные черты наших дней, следует назвать процесс глобализации, экологические проблемы и демографическую обстановку, негативные последствия американской и западноевропейской культурной экспансии, нарушение природной среды. Все эти черты ведут к хаотичности взглядов на мир, утрате человечеством здорового, психологически безопасного образа жизни. Однако основная причина дезориентации личности кроется в утрате духовно-нравственных, этических основ существования. Мало констатировать информацию отрицательного свойства, гораздо сложнее найти актуальные способы её разрешения, наиболее адекватно отвечающие потребностям сегодняшней непростой ситуации. На наш взгляд такая возможность кроется в кредитовании молодого поколения, способствующем развитию юношей и девушек, их потенциала, в нахождении конструктивного направления их действий в столь непростых исторических условиях [1, с. 270-272].

## **Цель**

Реалии сегодняшней жизни задают вызов и тем самым создают предпосылки для объединения молодёжи в многообразные группы и движения. Такое единение является сплачивающим фактором, формирующим коллективное сознание участников группы, общие понятия о социокультурных ценностях, совместную ответственность на индивидуальном, групповом и общественном уровнях. (При этом не следует забывать о том, что коллективное сознание

является онтогенетическим феноменом, предопределённым отечественной социокультурной традицией). Внимание нашего исследования обращено к такому явлению, как современные молодёжные движения, говоря точнее общественные молодёжные организации, участники которых объединены работой в молодёжных центрах. Цель заключается в определении причин образования (возникновения) молодёжных организаций и приобщения к их деятельности молодых людей, рассмотрении структурных особенностей и системы организации работы, порядка и направлений функционирования, возможных форм работы в них.

### **Молодёжные организации: вхождение**

Молодёжное движение представляет собой общественное начинание, возглавляемое, как правило, молодёжным лидером. Оно подразумевает коллективную деятельность девушек и юношей по достижению общественно значимых целей: личностных, социальных, порой политически окрашенных [4].

Стремление быть причастным к молодёжной организации, участвовать в её деятельности объясняется рядом факторов:

1. В силу возрастных особенностей молодой человек стремится найти себя, свою личностную нишу в этом огромном гетерогенном мире, идентифицировать себя и утвердить свою позицию, направляя её к позитивной Я-концепции [11]. Он открывает возможности временной перспективы и выбирает, заполняет путь, лишь ему принадлежащий. В эти годы (16-18 лет) проходит кризис самоопределения, сопровождаемый противостоянием деперсонализации. Понять себя, принять свою уникальность как вечно нуждающуюся в доказательствах норму, определиться с иерархией ценностей – задача непростая [7].
2. Подрастающее поколение испытывает огромную необходимость в социальном общении, в референтных группах, где оно может презентовать себя, проявить социальную активность. Для этой ступени характерно коммуницирование максимального уровня [5, с. 196].
3. С возрастными особенностями связана и другая причина прихода юношей и девушек в молодёжные центры – данная аудитория обладает огромным потенциалом эмоциональности, динамичности и независимости. Они ещё не обросли заботами и хлопотами о семье, работой, кругом многочисленных обязанностей и обязательств, которые непременно возникают с возрастом [9]. Им нечего терять, они готовы противостоять всему и всем: неудовлетворяющим порядкам и устоям, общепринятым стандартам и ценностям, отжившим свой век поведенческим стереотипам.

4. Важно для молодёжи и то, что она стремится создать свой особый мир ценностей, обрести осмысленный значимый досуг, круг единомышленников и реализовать свой организаторский и творческий потенциал. Это период активного наращивания личностных компетенций.
5. Молодёжная аудитория является наиболее чуткой и восприимчивой мобильной группой, она гораздо легче справляется с информационным массивом, ориентируется в нём, открыта всему новому и согласна с инновационными взглядами на мир, первой воспринимает новые формы в общественной деятельности, в досуговой сфере, готова поддерживать или осуждать позитивные и негативные (соответственно) явления.
6. Ещё одна причина кроется в стремлении компенсировать недостатки социальных институтов семьи и образования [8]. Говоря о семье, подразумевается ситуация, когда родители не могут предложить (или не предлагают вовсе в семьях социально опасного положения) эффективных культурных образцов, стратегий выживания и социализации. В таком случае подросток ищет их сам. Он стремится войти в группу сверстников, где поддержат его начинания, среди которых он перестанет чувствовать себя одиноким, ему есть о чём поговорить с ними, он уверен, что его выслушают, у него снижается чувство тревоги и неудовлетворённости собственным существованием. Молодой человек заполняет создавшийся вокруг него социокультурный вакуум. Недостатки образовательной системы проявляют себя весьма индивидуализировано – от противостояния отдельным преподавателям до нежелания рутинного одинаковообразного повседневного обучения, приводящих к возникновению стойкого чувства «несвободы». При таких обстоятельствах происходит отчуждение личности от социальной и культурной деятельности, нарушается механизм социализации, что может привести к «мораторию на будущее», задержке психологического взросления [10].

Как известно, социализация, как процесс освоения человеком культурных ценностных нормативов и правил поведения окружающего сообщества, начинается в младенчестве и заканчивается в глубокой старости. Социализация детей, молодёжи и взрослого поколения имеет существенные отличия. Не касаясь детской возрастной группы, остановим внимание на сравнительном анализе механизмов молодёжной и взрослой социализации. Подростково-молодёжная социализация проявляется в формировании базовых ценностных ориентаций и их корректировке, в то время как социализация взрослых выражается главным образом в изменении внешнего поведения при сохранении устоявшихся мировоззренческих убеждений. Юноши и

девушки способны усваивать нормы, принимая их от старших «на веру», тогда как взрослые члены общества с известной долей недоверия и скептицизма оценивают нормативные установки. Социализация подрастающего поколения вырабатывает мотивацию поведения, не придавая значения промежуточным вариантам, ориентируясь на максимальные пределы (юношеский максимализм). Социализация взрослых обычно предполагает понимание того, что между чёрным и белым существует множество «оттенков серого» [11]. Таким образом, социализация – это процесс и результат взаимодействия индивида в системе социокультурных отношений, это общее направление развития (восхождения) от индивида через индивидуальность к личности.

### **Лидерство в молодёжном движении**

Все современные молодёжные движения, организации, осуществляющие свою деятельность в молодёжных центрах, имеют своего установленного или негласного лидера (ведущего). Лидеры – это люди, которые ведут за собой, аккумулируют, обобщают различные мнения членов молодёжной группы. Их высказывания имеют полагающее значение для её участников, влияют на принятие решений (каким бы демократическим не был коллектив), на выбор приоритетных направлений работы, организацию функционирования, на поведение членов организации. Эти люди никогда не назначаются формальным приказом, но в силу личностных качеств выделяются в группе достаточно быстро и пользуются всеобщим авторитетом.

Необходимо уточнить какими качествами, способностями обладает лидер. Эти характеристики определяют его компетентность в сфере социально-организационной деятельности. Позиция лидера отражает две стороны – содержательно-смысловую и организационную: важно какие идеи он «привносит» в ряды участников молодёжной организации, и каким образом систематизирует их работу, как «извлекает» их потенциальные способности к творческому самовыражению [3]. Лидерская компетентность соотносится с понятиями «лидерское мастерство» и «лидерская техника», они акцентируют внимание на уникальности личных качеств ведущего как субъекта общественной деятельности (знания, умения и методические навыки) [8; 2].

К конструктивным личностным качествам лидера следует отнести:

1. Обладание навыками интерактивного взаимодействия, основанными на принципах согласия и соучастия. Умение слушать и слышать.
2. Способность организовать свою собственную деятельность, отвечать за себя.
3. Умение создать благоприятную психологическую (дружескую) атмосферу среди членов молодёжной организации, центра.

4. Ему присуща высокая личная нравственная позиция.
5. Обладание терпеливостью, терпимостью и толерантностью.
6. Способность к освоению знаний, развитию, творчеству, самосовершенствованию; это динамичный, не стоящий на месте человек.

В области воспитания акцент падает на такие компетенции:

1. Коммуникабельность, готовность к поиску креативных форм взаимодействия с участниками молодёжного центра.
2. Обладание культурой общения, тактом руководителя.
3. Умение видеть и ценить в другом человеке Другого Человека.
4. Способность оценить поступающие в работу идеи и найти людей для их реализации.
5. Это человек, уважающий работников молодёжного центра, соучастников молодёжной организации, стремящийся открыть в каждом лучшие его стороны.

В области транслирования информации важны способности к активному освоению новых форм инновационных практик, к творческому подходу в решении организационных задач.

### **Молодёжный центр: практика и риски**

Молодёжный центр является регулирующим государственным органом, способствующим осуществлению деятельности общественных молодёжных движений. Он представляет собой организованную, устойчивую группу единомышленников, в которой формальные отношения могут растворяться в неформальных, заменяя их на формы непосредственных личных контактов между работниками центра и участниками – молодёжью. Нормативно в нём заложена точно выверенная структура – иерархическая или сетевая, выделяются направления, в котором работает центр. Их три – организационное, методическое и информационное. Каждый работник отвечает за деятельность закреплённого за ним направления (сектора). Любое начинание (проект) проходит обработку в этих трёх секторах.

На практике в этой точке обнаруживаются определённые риски. Такая ситуация возникает в том случае, когда проект «оседает» лишь в одном секторе. Не будучи подтверждённым, поддерживаемым другими секторами, он утрачивает свой потенциал, теряет динамичность и, в итоге, может вовсе лишиться актуальности, оказаться закрытым. Ещё один риск, выявляющийся в реальной практике, кроется в отождествлении работника молодёжного центра и лидера молодёжной организации. Данное обстоятельство приводит к нарушению в системе ста-

тусных позиций участников. Статус лидера подразумевает властвование через общение, эмоциональную привязанность ведущего к группе участников, его безусловную авторитетность в референтной среде, включение механизмов консолидации, эмоциональной идентификации. Деятельность лидера всегда обращена в пользу группы (участников молодёжной организации). Статусная позиция работника молодёжного центра совсем иная: его полномочия весьма формальны, он является координатором образовательного личного результата, его обязанности включают подготовленность, компетентность, активность, направленные на поддержание отношений с участниками молодёжного движения. Их организационные действия замотивированы на дело. Такую разноцелевую направленность практически невозможно осуществить в работе одного человека. Гораздо разумнее и не пытаться их совмещать, поскольку слишком трудно найти баланс между эмоциями и делом, оценочным и безоценочным суждениями, хотя порой в работе центров мы встречаемся с данной ситуацией.

Ключевым элементом участия в молодёжных организациях являются конкретные практики – формы работы, которые реализуют молодёжные организации [6, с. 307]. Практики, направленные на осуществление внутренних мероприятий, рассчитаны на привлечение к деятельности уже состоявшихся членов организации. По содержанию они могут быть организационными (собрания актива, съезды), образовательными (конференции, мозговые штурмы, разного рода образовательные курсы, программы), досуговыми (летние школы активистов, развлекательные мероприятия). Внешние формы активности ориентированы на привлечение внимания широкой общественности к молодёжной организации. Они подразделяются на общегражданские (демонстрации, манифестации в поддержку или против конкретных социальных явлений, информационные буклеты и листовки о деятельности организации), политически окрашенные (уличные митинги, приуроченные к политическим событиям, акции в поддержку партии или кандидата, предвыборная агитация, пикеты), досуговые (концерты на открытых городских площадках, проведение благотворительных акций в социальных учреждениях, детских центрах, домах престарелых, госпиталях).

Выбор форм работы молодёжного центра зависит от разных факторов. Специфика и объём организационной ресурсной базы, которыми обладает молодёжная организация, позволяют определять масштабность практик, устанавливая их конкретную тематику, задачи. Немаловажным является вопрос о наличии / отсутствии материальной поддержки со стороны административных органов власти населённого пункта (города, района). Идеологическая направленность деятельности молодёжного центра определяет особенности управления в ней – чаще это

иерархическая структура с центристским, конвейерным, либо демократическим типом взаимодействий.

Тематический круг практик молодёжного центра бесконечно широк. К основным направлениям относятся:

- 1) Организационно-правовое поле.
- 2) Идеологическое направление.
- 3) Охрана общественного порядка.
- 4) Карьерные стратегии молодежи.
- 5) Социальная безопасности и социальная ответственность.
- 6) Образовательный культурно-исторический контекст (акцент на региональный компонент).
- 7) Реализация молодёжных творческих инициатив.
- 8) Школа волонтеров.
- 9) Здоровьесберегающее поведение.
- 10) Психическое и физическое здоровье молодежи (спортивная направленность).
- 11) Технократическая цивилизация и образ жизни современного молодого человека.
- 12) Понятие «качество жизни» молодого человека.

Каждое из направлений подразумевает вариативные возможности набора мероприятий, что напрямую зависит от творческого потенциала как работников молодёжного центра, так самих участников организации.

### **Заключение**

Следует обратить внимание, что работа в молодёжной организации оказывает непосредственное влияние на его участников. Оно как правило позитивно окрашено, но может содержать и негативный элемент. К позитивным составляющим следует отнести такие: отношения, складывающиеся в молодёжной организации, приучают человека выполнять существующие социальные нормы, формируют ценностные ориентации, усваиваемые личностью, способствуют установлению духовно-нравственных базовых оснований жизнедеятельности [12]. В группе человек совершенствует свои коммуникативные навыки и умения: она придаёт участнику уверенность в себе, дарит множество положительных эмоций, необходимых для его психического развития и устойчивости, даёт возможность ощутить сопричастность, принадлежность к данной социальной общности, поддержку с её стороны. Участники молодёжных

объединений получают нравственную и духовную поддержку, у них ослабевают неприятные эмоциональные переживания, референтная группа удовлетворяет стремление участников к социальному одобрению, уважению и доверию. Юноши и девушки, участвующие в работе молодёжных организаций, находятся в зоне интерактива – от своих сотоварищей получают вполне объективную информацию, позволяющую им правильно воспринимать и оценивать себя. Они воочию убеждаются, что в процессе выполнения рабочей группой, коллективом определённых целенаправленных действий, возникает «синергетический эффект» – эффект умножения усилий. Без сомнения, это оказывает мощное конструктивное влияние на сознание молодых людей.

Однако и здесь не исключены риски, к негативным проявлениям относятся: воздействие, которое группа оказывает на одарённую творческую личность, может иметь подавляющий характер. Их оригинальные идеи бывают отвергнуты большинством, потому что непонятны, новы, а сама неординарная личность сдерживается в своём развитии (в редких случаях преследуется). Случается, что цели группы достигаются за счёт ущемления интересов отдельных её участников, имеет место групповой эгоизм. Названные искажения приводят к тому, что участнику приходится идти на внутренний конфликт и вести себя конформно (по общему подобию), то есть осознанно расходясь во мнениях с коллективом, тем не менее, соглашаться с ним, исходя из определённых личностных соображений. Обозначенные риски в молодёжных движениях встречаются не часто, поскольку работники молодёжных центров обычно включены, тесно взаимодействуют с участниками молодёжных организаций, вправе пресечь такое развитие ситуации в самом истоке. В то же время действующие участники объединений представляют собой обычно референтную группу, в границах которой ценятся и поддерживаются дружеские, доброжелательные отношения, ориентированные на общечеловеческие нравственные устои и духовное совершенствование.

Опираясь на сказанное выше, считаем необходимым подчеркнуть личностную значимость сотрудников молодёжных центров. Работник молодёжного центра является негласным учителем и воспитателем для участников молодёжного объединения. Порой кумир, для некоторых идеал, можно назвать – образ, или скорее образец. В одних юноши и девушки отмечают и ценят высочайший уровень профессионализма, в других – умение научить, в некоторых – душевное тепло, умение прощать и видеть в своих воспитанниках Человека, Личность, позволение быть Другим. Одних помнят по именам, и эти имена сохраняются на долгие годы. Иных забывают сразу после расставания. Что такое образец? Точнее сказать, это весьма субъективный идеальный образ, складывающийся из отдельных черт, к которому каждый юноша или

девушка будут подсознательно стремиться в реализации своей последующей жизнедеятельности. Он необходим как путеводная звезда. И молодёжь с удовольствием примет его основные черты, характеристики, убеждения и установки, которые впоследствии будут дополняться их личностными качествами и приобретениями. Но подрастающему поколению обязательно надо знать «куда идти» и «за кем идти».

### Список литературы

1. Баркова О.И., Городищева А.Н. Атрибутивная модель современного российского города // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2014. № 2 (33). С. 269-278.
2. Викторук Е.Н. Черняева А.С. Феномен понимания в социально-философской рефлексии: монография. – Красноярск: изд-во СГТУ, 2009. 157 с.
3. Игнатова В.В. Рефлексивные практики в процессе становления духовно-творческой личности // Вестник Тувинского государственного университета. Сер.: Педагогические науки. 2012. № 4. С. 5-9.
4. Ковчина Н.В., Игнатова В.В. Междисциплинарный анализ феномена «Социальное взаимодействие» // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 3. С. 240. doi: 95121743.
5. Копцева Н.П., Ма Лия, Кирко В.И. Феномен коммуникации как предмет современных научных исследований // Гуманитарные и социальные науки. 2015. № 4. С. 191-204 [Электронный ресурс]. URL: <http://hses-online.ru/2015/04/22.pdf> (дата обращения 15.11.15).
6. Котова К.А. Деятельность в региональных молодёжных политических организациях: сравнительный анализ форм активности // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 4. С. 307-309.
7. Минеев В.В. Будущее не проходит стороной: реформа образования в контексте глобальных процессов // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2013. № 2 (24). С. 26-36.
8. Развитие личности в условиях обновлённого образования: коллективная монография / Гордиенко Е.В., Плеханова Е.М., Аликин И.А., Лукьянченко Н.В., Потапова Е.В., Сафонова М.В., Мосина Н.А., Горнякова М.В., Ищенко Т.Н., Кондратова А.С., Чижаква Г.И., Потапова Н.А., Злотникова Е.В., Дуда, И.В., Коваль С.А., Позднякова А.Л., Хачатрян И.А. – Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2014 [Электронный ресурс]. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=22865056> (дата обращения: 6.11.15).
9. Сафонова М.В., Горнякова М.В. Отличительные характеристики современного взрослого человека как носителя образовательного запроса // Психология обучения. 2015. № 5. С. 115-129.

10. Фризен М.А. Рефлексивность как ресурс проектирования саморазвития // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал) 2015. № 7. С. 422-440. [Электронный ресурс]. URL: [http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/6646/pdf\\_1169](http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/6646/pdf_1169) (дата обращения 06.12.15).
11. Safonova M.V. Social representations of modern Russians about the lonely person // Problems of Psychology in the 21th Century. Vol. 4, 2012. Scientia Socialis, Lithuania. P. 74-84.
12. Yury F. Abramov, Svetlana P. Shtumpf. Humanistic Content of Spiritual Outlook // Журнал Сибирского федерального университета. Сер.: Гуманитарные науки. 2014. № 2. (7). С. 341-346.

#### References

1. Barkova O.I., Gorodisheva A.N. *Atributivnaya model' sovremennogo rossiiskogo goroda* (Attributive model of Russian city). 2014. P. 269-278.
2. Victoruk E.N., Chernyaeva A.S. *Fenomen ponimaniya v social'no-filosofskoi refleksii: monografiya* [The phenomenon of understanding in social and philosophical reflection: monograph]. 2009. 157 p.
3. Ignatova V.V. *Refleksivnie praktiki v processe stanovleniya duhovno-tvorcheskoi lichnosti* [Reflective practice in the process of formation of the spiritual and creative personality]. 2012. P. 5-9.
4. Kovchina N.B., Ignatova V.V. *Mejdisciplinarnii analiz feonomena «Social'noe vzaimodeistvie»* [Modern problems of science and education], no. 3 (2014). P. 240. doi: 95121743.
5. Kopceva N.P., Ma Lia, Kirko V.I. *Fenomen kommunikacii kak predmet sovremennih nauchnih issledovaniy* [Humanities and sociality science]. <http://hses-online.ru/2015/04/22.pdf> (accessed November 15, 2015).
6. Kotova K.A. *Deytel'nost' v regional'nih molodejnih politicheskikh organizatsiyah: sravnitel'nii analiz form aktivnosti* [Knowledge. Understanding. Skill], no. 4 (2012), p. 307-309.
7. Mineev V.V. *Budushee ne prohodit storonoi: reforma v kontekste global'nih processov* [The future does not pass of side: the reform of education in the context of global processes], no. 2. P. 26-36.
8. *Personality development in a renewal of education: collective monograph* / Gordienko E.V., Plehanova E.M., Alikin I.A., Luqyanchenko N.V., Potapova E.V., Safonova M.V., Mosina N.A., Gornyakova M.V., Ishenko T.N., Kondratova A.S., Chijakova G.I., Potapova N.A., Zlotnikova E.V., Duda I.V., Koval' S.A., Pozdnyakova A.L., Hachatryan I.A.: <http://elibrary.ru/item.asp?id=22865056> (accessed November 6, 2015).

9. Safonova M.V., Gornyakova M.V. *Otlichitel'nie charakteristiki sovremennogo vzroslogo cheloveka kak nositelya obrazovatel'nogo zaprosa* [Psychology of education], no. 5 (2015), p. 115-129.
10. Frizen M.A. *Refleksivnost' kak resurs proektirovaniya samorazvitiya* [Modern research of social problems], no. 7 (2015), p. 422-440. [http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/6646/pdf\\_1169](http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/6646/pdf_1169) (accessed December 6, 2015).
11. Safonova M.V. *Social representations of modern Russians about the lonely person* [Problems of Psychology in the 21th Century], no. 4 (2012), p. 74-84.
12. Yury F. Abramov, Svetlana P. Shtumpf. *Humanistic Content of Spiritual Outlook* [Humanistic science]. Journal of Siberian Federal University, no. 2 (2014), p. 341-346.

#### **ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ**

**Штумпф Светлана Петровна**, доцент кафедры философии, социологии и религиоведения, кандидат философских наук

*Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева*

*ул. Ады Лебедевой, д. 89, г. Красноярск, 660049, Россия*

*e-mail: stumpf@kspu.ru*

*SPIN-код: 2945-3714*

#### **DATA ABOUT THE AUTHOR**

**Shtumpf Svetlana Petrovna**, Associate Professor Department of Philosophy, Sociology and religious studies, Ph.D. in Philosophy

*Krasnoyarsk State Pedagogical University named After V.P. Astafiev*

*89, Ada Lebedeva Str., Krasnoyarsk, 660049, Russia*

*e-mail: stumpf@kspu.ru*