

неспособный справиться эффективно со стрессом, вызванным ограничениями, касающимися его цели и личной карьеры».

Одним из первых отечественных исследователей, который вплотную занялся проблемой выгорания, является Бойко В.В. По его мнению, эмоциональное выгорание приобретается в жизнедеятельности человека. Этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая, определяется органическими причинами — свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоции, психосоматическими нарушениями.

Эмоциональное выгорание В. В. Бойко определяет как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на психотравмирующие воздействия.

Объектом исследования является устойчивость к эмоциональному выгоранию. Предмет исследования – факторы устойчивости к эмоциональному выгоранию. Цель исследования заключается в эмпирическом обосновании содержания эмоционального интеллекта как фактора устойчивости к эмоциональному выгоранию. Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

1. Осуществить теоретический анализ эмоционального интеллекта как фактора эмоционального выгорания.
2. Изучить основные подходы эмоционального интеллекта в зарубежной и отечественной психологии.
3. Изучить особенности деятельности педагогов, их основные функции.
4. Определить уровень выраженности эмоционального интеллекта, а так же уровень выраженности эмоционального выгорания у педагогов.
5. Сделать сравнительный анализ педагогических работников по уровню выраженности эмоционального интеллекта в соответствии со стажем работы.
6. Оценить различия между группами педагогов с высоким и низким уровнем выраженности эмоционального интеллекта.
7. Изучить взаимосвязь эмоционального интеллекта и эмоционального выгорания у педагогов.

Гипотезой исследования послужили следующие предположения:

- Чем выше эмоциональный интеллект, тем ниже выгорание у педагогических работников.
- Педагоги со стажем работы более 10 лет имеют уровень выраженности эмоционального интеллекта ниже, чем педагоги, работающие менее 10 лет.

Мугатабарова Э.К., Рудей О.А.

г.Екатеринбург, РГПШУ

Толерантность как социокультурный феномен

Теперь, когда мы научились летать по воздуху, как птицы, плавать под водой, как рыбы, нам не хватает только одного: научиться жить на земле, как люди.

Б. Шоу

Необходимым условием успешности педагогической деятельности является принятие ребенка таким, какой он есть, принятие инаковости партнера по взаимодействию. Толерантный педагог, благодаря особой тактике построения своего поведения по отношению к учащимся добивается, большей результативности. Проблемы, с которыми сталкивается современное высшее образование: осложнения межэтнических отношений, расслоение населения на «богатых и бедных», нетерпимость к человеку другой веры и др. – объясняют практический интерес к исследованиям в области межэтнической толерантности.

В отечественной психологии толерантность как феномен понимается как уважения и признания равенства, отказа от доминирования и насилия, признания многомерности и многообразия человеческой культуры, норм, верований, отказ от сведения этого многообразия к единообразию или к преобладанию какой-то одной точки зрения находит отражение в работах А.Г. Асмолова, Г.У. Солдатовой, Т.Г. Стефаненко.

Под толерантностью в межэтнических отношениях или этнической толерантностью в отечественной этнопсихологии понимается «отсутствие негативного отношения к иной этнической культуре, а точнее наличие позитивного образа иной культуры при сохранении позитивного восприятия своей собственной» (Лебедева, 1993).

Анализ и обобщение работ по данному феномену позволили сделать вывод о том, что социально-психологические аспекты формирования этнической толерантности студентов изучены не в полной мере. Таким образом, можно обозначить противоречия: между возрастанием полиэтничности российских регионов, с одной стороны, и недостаточным учетом этого фактора в работе с молодежью, с другой стороны; между необходимостью в широких знаниях учащихся о самых различных аспектах межэтнического взаимодействия, с одной стороны, и отсутствием полноценной и достоверной информации с другой стороны; между потребностью в конкретных разнообразных средствах воспитания этнической толерантности студентов, с одной стороны, и их дефицитом в образовательных учреждениях, с другой стороны.

Предметом внимания данной работы является изучение особенностей межэтнической толерантности у студентов разных специальностей.

Феномен этнотолерантности мы исследовали в группах студентов педагогического вуза. В диагностике принимали участие студенты Института лингвистики (48 человека), Института психологии (45 человек) и студенты Института педагогической юриспруденции (54 человек). Всего 147 человек, среди них мужчин – 63, женщин – 84. Средний возраст 19 лет. Диагностика проводилась с помощью комплекса взаимосвязанных и дополняющих друг друга методик исследования. А именно, для измерения символической социальной дистанции мы использовали шкалу Богардуса (З.В.Сикевич «Социологическое исследование» 1995 г.). Также в работе была использована методика определения типа этнической идентичности и этнической аффилиации (Г.У.Солдатов «Психология межэтнической напряженности» 1998 г.).

В результате сравнительного анализа студентов разных специальностей выявлено, что процесс отождествления себя со своим этносом и нацией (позитивная этническая идентичность) интенсивней проходит у студентов лингвистов ($U_{л}=32,604$; $U_{п}=29,675$; $U_{ю}=19,796$; $p=0,002$).

Достоверные различия определены по показателю этноэгоизма. Пренебрежение интересами различных этнических культур демонстрирует группа юристов ($U_{ю}=31,3$; $U_{л}=20$; $U_{п}=20,5$; $p=0,005$).

Выраженный национальный фанатизм также доминирует у студентов юридического института ($U_{ю}=30,4$; $U_{л}=21$; $U_{п}=21,2$; $p=0,002$).

Таким образом, по данным опросников можно сделать вывод, что студенты – лингвисты проявляют высокий уровень толерантности к лицам другой национальности. Мы объясняем этот факт спецификой получаемого профессионального образования. Прежде всего, это студенты вуза педагогической направленности. Общеизвестным фактом является, что толерантность будущего педагога рассматривается как профессионально важное качество. Также особенностью получаемого образования является знакомство и знание культуры других народов, этносов и наций. Их историческое прошлое и настоящее, традиции и обычаи,

особенности менталитета и знание языка. Мы считаем, что в совокупности эти факторы могли повлиять на формирование межэтнической толерантности студентов лингвистов.

Теоретическая разработка проблемы формирования межэтнической толерантности на современном этапе ведется достаточно интенсивно в педагогике и во всех смежных науках: философии, психологии, культурологии, социологии и т.д. Построение толерантной среды в образовательном пространстве вуза выступает в качестве особой ценности гуманитарного образования, которое обеспечивает адекватное социальное познание меняющегося мира для регуляции межэтнических отношений в полиэтнической городской среде.

Нагорнова Т. С., Кружилина Е. В., Лопес Е. Г.
г. Екатеринбург, РГПШУ

Применение гештальт – подхода в организационном консультировании

В последние годы в отечественной управленческой практике все больше внимания уделяется развитию организаций. При этом наблюдается тенденция постепенного перехода от традиционного администрирования к более психологизированному менеджменту.

Работая в организации, психолог осуществляет сразу несколько функций. Функции организационного психолога определяют конкретные задачи его работы в организации, которые могут быть представлены несколькими категориями:

1. оценка персонала в целях найма, аттестации и перемещения;
2. профессиональная ориентация и консультирование;
3. социально-психологическое обучение персонала и повышение квалификации сотрудников;
4. ускорение процессов адаптации работников в организации - взаимодействие руководителя с подчиненными;
5. психологическое обеспечение внедрения нововведений и реорганизации;
6. формирование групповых норм, морали, организационной культуры;
7. профилактика и разрешение конфликтов;
8. контроль за состоянием социально-психологического климата в коллективе, его совершенствование и оздоровление;
9. создание команды.

Чаще всего психолог работает консультативными методами, осуществляя консультативную функцию: по вопросам оптимального использования личностных и профессиональных возможностей человека, участвует в проектировании и разработке различных методов управления персоналом, социальным развитием организации, улучшении организации труда и консультирует руководство по этим вопросам.

Необходимость консультирования, как правило, связана с определенной ограниченностью опыта руководства организации в управленческих и психологических областях (Моргунов Е.Б.).

Организационное консультирование - практическая область психологии, занимающаяся изучением психологических проблем управления организацией и созданием психологических методов принятия решения, разрешения конфликтов и повышения эффективности общения членов организации.

Психологическое консультирование в организации можно подразделить на экспертное и процесс-консультирование.

Цель процесс-консультирования состоит в том, чтобы помочь менеджеру-клиенту выявить, понять и оптимизировать организационные процессы, с которыми ему приходится иметь дело. Это может касаться и трудового процесса, и каналов