

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра Общей и социальной психологии

наименование кафедры

Связь ордерного типа личности учителя

наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

и креативности учащихся

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТРА

студента (ки) 2 курса 269 группы

направления
(специальности)

37.04.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Болобина Юрия Сергеевича

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
(руководитель)

доцент, кандидат псих.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А. Ю. Смирнова

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Профессор, д-р.псих.н

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л. Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов 2022

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной работы заключается в том, в современном мире, как мы полагаем, существует объективный запрос общества на развитие креативности, высоко ценится искусство: художественное, музыкальное, литературное творчество. В современной ситуации, когда все большее количество видов труда замещается современными программами, единственное, в чем искусственный интеллект не может «обогнать» человека, так это способность создавать что-то новое, ранее не существующее. В некоторых профессиональных сферах существует наиболее повышенные требования к уровню креативности работников, например, это сфера дизайна чего угодно – одежда, интерьеры, плакаты. Современный мир часто называют VUCA-миром. Что же это значит? VUCA – это аббревиатура, буква V в которой – это volatility (нестабильность, изменчивость), буква U – uncertainty (неопределенность), буква C – complexity (сложность), и буква A – ambiguity (неясность, неоднозначность, двусмысленность). В VUCA-мире креативность требуется в каждом роде деятельности, особенно учитывая настигшую нас в 2020 году ситуацию пандемии. Буква A в VUCA-ответе (ответе на то, как же выжить в VUCA-мире) обозначает Agility (прыть), которая включает в себя решительность, готовность к инновациям и умения искать новые пути решения проблем. А креативность в самом общем смысле – это как раз способность порождать необычные идеи, отклоняющиеся от традиционных схем мышления, осуществлять прорыв в решении проблемных ситуаций. Проблема исследования заключается в том, что учителя с разными ценностями и направленностями могут различными способами реагировать и влиять на проявление и развитие креативности детей.

Объект исследования – креативность учащихся.

Предмет исследования – связь ордерного типа личности учителя и креативности учащихся.

Целью данного исследования является выявление связи между ордерным типом личности учителя и креативностью учащихся.

Для достижения цели требуется выполнить следующие *задачи*:

1. Провести теоретический анализ феноменов креативности и организационной культуры.

2. Провести измерение уровня креативности учащихся.

3. Выявить доминирующий тип управленческого взаимодействия учителей.

4. Провести статистический анализ полученных данных.

Эмпирическая база: 5 учителей начальных классов и 120 учеников их классов.

Гипотеза: учащиеся, чей учитель имеет доминирующий тип управленческого взаимодействия «командир» имеют более низкий уровень креативности.

Теоретико-методологическая основа работы имеет уровневый характер. Философский уровень представлен постмодернизмом с его принципами: радикальная плюральность (возможность обращаться к различным моделям и практикам без ограничений), отказ от конфликта бинарных оппозиций (возможность воспринимать полярные понятия не как взаимоисключающие, а как связанные между собой единым процессом), принципиальный (когнитивный) релятивизм (возможность свободно строить модели ad hoc, не считая никакое решение проблемы единственно правильным и окончательным), «конец времени» (возможность рассматривать постсовременную глобальную ситуацию в качестве своего рода возврата к началу человеческой истории и культуры, но на качественно ином уровне) или неоархаика (А. А. Грицанова, М. А. Можейко, И. С. Скоропанова, М. Фуко и др.)

Уровень общенаучной методологии представлен системным подходом с его принципами (А. А. Леонтьев, В. Е. Семенов и др.) и синергетикой (Е. Н. Князева, Г. Хакен и др.)

Уровень общегуманитарной методологии – семиотический подход (Ж. Пиаже и др.) и герменевтический подход (М. М. Бахтин и др.)

Уровень социально-психологической методологии – культурологический подход (Л. С. Выготский, С. Московиси и др.), деятельностный подход (А. Н. Леонтьев)

Изучение различных аспектов организационной культуры (Л. Н. Аксеновская, Т. Ю. Базаров, Б. Д. Парыгин, Э. Х. Шейн и др.) Изучение проблем креативности (Дж. Гилфорд, Т. Любарт, Е. Торренс, Ф. Вильямс и др.)

В работе использовались такие **методы** исследования, как логико-теоретический, логико-статистический и математико-статистический анализ.

В работе использовались такие **методики** как:

1. Методика диагностики ордерного типа личности лидера (Л. Н. Аксеновская).

2. Сотериологическая методика диагностики уровня развития лидерских качеств (Л. Н. Аксеновская).

3. Тест креативности Вильямса (модификация Туник).

Научная новизна исследования заключается в использовании ордерного подхода в образовательной сфере, в которой на его основе еще не проводились исследования, а именно для изучения влияния ордерного типа личности учителя на креативность учащихся.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии и расширении исследовательского потенциала ордерного подхода Л. Н. Аксеновской, а также перенос опыта организационно-управленческого взаимодействия на взаимодействие учителя и ученика.

Практическая значимость заключается в том, что при подтверждении гипотезы открывается возможность проверки целесообразности использования ордерных тренингов, направленных на развитие определенных субордеров организационной культуры в рамках педагогического состава начальных классов для повышения в будущем креативности их учащихся.

Апробация проводилась на территории МОУ Средней общеобразовательной школы № 95 с углубленным изучением отдельных предметов в апреле 2022 года. Некоторые материалы исследования были представлены на Летней психологической школе по ордерным исследованиям (21.08.2021) и на 12-й научно-практической конференции молодых ученых факультета психологии «Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент»

(25.02.2022).

Часть результатов исследования представлены в следующих публикациях:

Болобин, Ю. С. Учитель как лидер / Ю. С. Болобин // Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент: Материалы XII ежегодной научно-практической конференции молодых ученых факультета психологии (25 февраля 2022 г., Саратов) / Саратов: ИЦ «Наука». – 2022. – С. 89-92

Структура работы определена задачами исследования, логикой раскрытия темы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

В первой главе проводится анализ истории проблемы креативности, её развития, проблемы организационной культуры, отдельно рассматривается ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры.

1. Креативность в психологии изучается ещё с начала XX века, но наибольшее своё развитие данная тема начала получать в 1950-е годы. Большой вклад в разработку этого понятия внесли следующие авторы: Дж. Гилфорд, Е. П. Торренс, Ф. Вильямс, Дж. Рензулли, К. Мартиндэйл, Р. Стернберг, Д. Б. Богоявленская и др.

2. Мы будем опираться на определение и факторы креативности, которые развивал в своих работах Ф. Вильямс и использовать разработанный им тест. Креативность – это способность порождать необычные идеи, отклоняться в мышлении от традиционных схем, быстро разрешать проблемные ситуации.

3. Ф. Вильямс включал в креативность следующие факторы:

- беглость мышление как генерирование большого количества идей;
- гибкость мышления как разнообразие типов идей, способность переходить от одной категории к другой, направить мысль по обходным путям;
- оригинальность мышления как отступление от очевидного, общепринятого;
- разработанность мышления как способность приукрасить основную идею, сделать ее более интересной и глубокой;

- вербальная креативность – богатство словарного запаса и способность к передаче сути.

4. Развивается креативность в основном в детском возрасте и это развитие носит неравномерный характер. Среди факторов её развития так же находится среда в которой развивается ребёнок и школа как основное место времяпрепровождения ребёнка.

5. Организационная культура стала активно исследоваться со второй половины XX века. Большой вклад в её изучение сделали следующие учёные: Г. Ховстедте, Э. Шейн, Р. Рютингер О. С. Виханский, А. И. Наумов, Т. Ю. Базаров, Л. Н. Аксеновская.

6. Согласно ордерному подходу Л. Н. Аксеновской, на который мы будем опираться в своей работе и использовать разработанные в его рамках методики, организационная культура – это сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых подсистемами этических смыслов смысловых систем участников взаимодействия. В ордерной модели организационной культуры выделяются три основных типа управленческого взаимодействия, имеющие метафорические названия: «родительская», «командирская» и «пастырская». И, следовательно, существует три вида лидера: Лидер-«родитель», лидер-«командир» и лидер-«пастырь». И данные стили управленческого взаимодействия приводят к формированию организационных культур типа «семья», «армия» и «церковь», соответственно. Главной ценностью в организации типа «семья» является человек, в организации типа «армия» – цель, в организации типа «церковь» главная ценность – это идея.

7. Помимо данной классификации, ордерный подход так же позволяет классифицировать лидеров по уровню развития лидерских качеств. В данной классификации существует 6 градаций: «самый лучший», «лучший», «хуже», «ещё хуже», «хуже всех» и «уже не правитель». «Самый лучший» – это непостижимый идеал. «Лучший» – это тот руководитель, о котором лишь знают. «Хуже» – это тот руководитель, который требует, чтобы его любили и возвышали. «Еще хуже» – это

руководитель которого боятся. «Хуже всех» – это руководитель, которого презирают. «Уже не правитель» – руководитель, потерявший власть.

8. И также нами было доказано, что учитель тоже является лидером, что все описанные выше характеристики допустимо применять и к нему и поговорили о важности лидерских качеств в его деятельности.

Во второй главе приводятся данные статистической обработки и анализа результатов эмпирического исследования по выявлению связи между доминирующим ордерным типом управленческого взаимодействия учителя и креативностью учащихся.

9. Учащиеся, чей учитель имеет доминирующий тип управленческого взаимодействия «командир» имеют более низкий уровень креативности подтверждена. Причиной получившихся результатов может выступать общий смысл жизни «командира» – «забота о победе». В случае школы данной победой является успешная сдача различных проверочных работ, государственных экзаменов. Можно предположить, что способом достижения данной цели для командира является «зубрежка», строгое выполнение указаний. И подобные условия обучения, включающие в себя ограничение свободы самовыражения, не способствуют развитию креативности, о чём мы говорили и в теоретической части нашей работы. Всё, кроме «заботы о победе» отходит на второй план: будь это «забота о семье» или «забота о праведности».

10. Согласно сотериологической методике диагностики уровня развития лидерских качеств все учителя находятся в зоне «Лучший», хотя и имеют риски на различных уровнях. Поэтому, в данной выборке оценить влияние уровня развития лидерских качеств учителя на креативность учащихся не представляется возможным.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В последнее время в обществе встала проблема в необходимости выявления и воспитания творческих людей, способных находить нестандартные, инновационные способы решения различных проблем. Это важно, как для

общественного, так и для экономического развития страны, особенно в условиях постоянных социальных изменений, в VUCA-мире с его нестабильностью, неопределенностью, сложностью и неоднозначностью, в условиях экономической изоляции.

Нами был проведён теоретический анализ феномена креативности, с точки зрения различных подходов (психофизиологический, когнитивно-эмоциональный, личностный, экономико-прагматический, системный, психометрический), рассмотрены различные определения (креативность как монофактор или как сочетание различных интеллектуальных способностей), теории (Дж. Гилфрод, Е. П. Торренс, Ф. Вильямс, С. Медник, Г. Айзенк, Р. Стернберга, Д. Лаверта, Дж. Рензулли, К. Мартиндейл) и классификации этих теорий. Также нами было проанализировано несколько методик для измерения уровня креативности, с выделением их плюсов и минусов. Был произведён анализ феномена организационной культуры (Г. Хофстеде, Т. Дил, А. Кеннеди, Э. Шейн, Р. Рюттингер, С. Ханди, Т. Ю. Базаров), разобраны её классификации. Особый акцент был сделан на ордерном подходе Л. Н. Аксеновской с его методологией, концепцией и технологией изменения. Были рассмотрены выделенные в рамках подхода типы организационной культуры («Семья», «Армия», «Церковь»), уровни развития личностных качеств руководителя («Лучший», «Хуже», «Еще хуже» и «Хуже всех») и проанализированы методики, использующиеся для диагностики данных показателей.

С помощью разработанного в рамках ордерного подхода диагностического инструментария был выявлен доминирующий ордерный тип управленческого взаимодействия учителей начальных классов. Также была произведена диагностика уровня креативности учащихся этих классов с использованием теста Ф. Вильмса. После проведенных диагностических процедур был произведен статистический анализ полученных данных.

Цель – выявить связь между ордерным типом личности учителя и креативностью учащихся была достигнута, а гипотеза – учащиеся, чей учитель

имеет доминирующий тип управленческого взаимодействия «командир» имеют более низкий уровень креативности подтверждена.

Исследование расширяет рамки ордерного подхода за счёт использования его теоретических оснований и диагностического инструментария в образовательной сфере, в которой на его основе еще не проводились исследования.

Подтверждение гипотезы открывает возможность проверки целесообразности использования ордерных тренингов, направленных на развитие «семейного» и «церковного» субордеров организационной культуры в рамках педагогического состава начальных классов для повышения в будущем креативности их учащихся. Так же возможно проведение подобных исследований в других организациях с целью проверки влияния доминирующего типа управленческого взаимодействия лидера организации на проявление креативности её сотрудников.