

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт педагогики, психологии и социологии
Кафедра психологии развития и консультирования

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ Е.Ю.Федоренко

« ____ » _____ 2018г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Характеристики малой группы и проявление креативности её членов

37.03.01 Психология

Научный руководитель _____ доцент каф., канд. псих. наук Е.В.Потапова
подпись, дата должность, ученая степень

Выпускник

подпись, дата

И.Е. Филюнькин

Красноярск 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Теоретические основы изучения малой группы и проявления креативности ее членов.	7
1.1 Сущность и структура понятия «малая группа»	7
1.2 Креативность как феномен в исследованиях отечественных и зарубежных авторов.....	22
2 Эмпирическое исследование влияния внутригрупповых процессов на индивидуальную креативность в психологии.....	32
2.1 Характеристика методов и методик исследования.....	32
2.2 Анализ полученных результатов	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	53
ПРИЛОЖЕНИЕ А	57
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	60
ПРИЛОЖЕНИЕ В	67
ПРИЛОЖЕНИЕ Г.....	69
ПРИЛОЖЕНИЕ Д	73

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В наше время развитие креативности кадров является актуальной задачей руководителей в деле повышения качества и эффективности профессиональной деятельности сотрудников.

Актуальность изучения креативности заключается в том, что в коллективных видах труда существует необходимость применения группового творчества для разработки и решения многих задач. Естественным образом возникает интерес к условиям его развития и способам интенсификации. Все больше сейчас востребованы команды и группы, а также работники с креативным мышлением, инициативой и высокой степенью самоорганизации. Творческий подход к работе приветствуется в организациях различного профиля (рекламные агентства, инженерные мастерские, научные коллективы, тренинговые компании, педагогические коллективы, политические институты и многие другие).

Знание основных социально-психологических рычагов развития групповой и индивидуальной креативности дало бы возможность эффективно и мягко снимать барьеры нововведений и создавать благоприятные условия для развития организаций, профессиональных групп и личности. Исследуемая проблема актуальна также и в теоретическом отношении.

Анализ литературы, посвященной проблемам креативности, показывает, что существующие подходы имеют преимущественно индивидуалистическую ориентацию и не охватывают специфические социально-психологические особенности группового творчества. Творческая совместная деятельность, влияние на креативность социально-психологических процессов исследовано очень мало. Существуют технологии креативности и стимулирования творческой мысли, но в них практически не представлены социально-психологические характеристики креативности. В психологии творчества и педагогике, а также социальной психологии групповым механизмам и их развитию уделено недостаточно внимания.

Таким образом, важность и актуальность проблемы развития групповой и индивидуальной креативности, механизмов влияния на него внутригрупповых процессов определяется запросами теории и практики.

Развитие креативности находится в сфере внимания психологии творчества, психологии способностей, психологии личности, акмеологии, психологии профессий и ряда других отраслей психологической науки. Креативность рассматривается как свойство воображения и мышления, способствующее оригинальному и эффективному решению задач высокой сложности.

Большой вклад в психологию творчества и креативности внесли Д.Б. Богоявленская, А.В. Брушлинский, А.М. Матюшкин, Я.А. Пономарев, В.Н. Пушкин, О.К. Тихомиров. Ряд исследований механизмов творчества и креативности провели Л.Б. Ермолаева-Томина, И.П. Калошина, Н.В. Кипиани, А.Н. Лук, С.Л. Рубинштейн, И.Н. Семенов, Н.Б. Шумакова, Е.И. Щепланова, Н.П. Щербо, Л.Е. Яковлева и др.

В зарубежной психологии творчества известны исследователи: Э. Де Боно, Дж. Гилфорд, Б. Б. Слег, М. Нёльке, К. Тейлор, Е. Торренс, М. Уоллах и др.

Существуют акмеологический и инновационный аспекты исследования креативности и творчества. В акмеологии творчество и креативность рассматриваются как высокая продуктивность профессиональной деятельности человека в связи с профессиональной и личностной зрелостью (А.А. Бодалева, В.Н. Вишняковой, А.А. Деркача, Е.А. Климова, Н.В. Кузьминой, В. А. Лузгина, А.К. Марковой, Л. А. Рудкевича, Ю.В. Синягина, Е.А. Яблокова и др.). Инновационный аспект связан с креативностью как необходимым условием нововведений в организациях

Р.И. Вествуд, Г.И. Герасимов, Э. Дандон, Н.А. Ильин, Л.В. Илюхин, Э.А. Искандров, Ю.А. Карпова, В.И. Некрасов, А.И. Пригожин, О.С. Советова и др.).

В рамках науковедения социально-психологические вопросы творчества изучали П.Г. Белкин, Е.Н. Емельянов, М.А. Иванов, В.П. Карцев, А. Матейко, М.Г. Ярошевский и др.

Однако, социальная психология творчества остается недостаточно развитой. Требуются системные исследования механизма влияния внутригрупповых процессов на креативность в совместной деятельности. Социальная психология творчества нуждается в накоплении эмпирического опыта, выявлении закономерностей и выстраивании общей теоретико-методологической концепции группового творчества.

Таким образом, исходя из высокой теоретической и практической значимости проблемы влияния внутригрупповых процессов на индивидуальную и групповую креативность различных профессиональных групп и недостаточной ее научной разработанности, данная проблема избрана в качестве темы дипломного исследования.

Цель исследования: выявить взаимосвязь между социально-психологическими характеристиками малой группы и уровнем индивидуальной креативности ее членов.

Объект исследования: малые группы, занимающиеся профессиональной деятельностью.

Предмет исследования: взаимосвязь между социально-психологическими характеристиками малой группы и индивидуальной креативностью членов группы.

Гипотезы исследования.

Эмпирическая: при высоком и среднем уровне развития группы и её сплоченности, уровня ценностно-смыслового ориентационного единства, и высокой степени благоприятности психологического климата группы, индивидуальная креативность ее членов будет на высоком уровне.

Задачи исследования.

1. Проанализировать научную литературу по проблемам креативности и характеристик малых групп.

2. Подобрать методы и методики для исследования.
3. Организовать и провести эмпирическое исследование, обработать полученный материал.
4. Провести количественный анализ полученных данных.
5. Выводы и интерпретация исследования.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические: анализ научной литературы по проблеме исследования.
2. Эмпирические:
 - Методика на определение уровня развития малой группы и ее сплоченности (Л.И. Уманский, С.Сишор),
 - Диагностика личностной креативности (Е.Е.Туник),
 - Методика изучения ценностно-ориентационного единства (А.В. Петровский, В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева),
 - Методика изучения социально-психологического климата (Э.Г. Шелест),
 - Методика на определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сишора («Психометрический тест К.Э. Сишора»)
 - Коэффициент ранговой корреляции Спирмена

Структура квалификационной работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

1 Теоретические основы изучения малой группы и проявления креативности ее членов.

1.1 Сущность и структура понятия «малая группа»

В последнее время большой интерес в психологии вызывает малая группа. Собственно говоря, социальная психология, как отечественная, так и зарубежная, изучает этот феномен уже второе столетие. Такой большой интерес, как отмечает Б.Д. Парыгин, вызван тем, что, научившись управлять процессами в малой группе, люди научатся использовать более эффективно ресурсы группового взаимодействия[34].

Малая группа - это немногочисленная общность людей, находящихся в непосредственном психологическом контакте. Ряд социальных психологов в качестве признаков малой группы называют общность целей, определенную локализацию во времени и пространстве, распределение групповых функций и ролей.

По мнению Б.Д. Парыгина, группа может иметь сугубо межличностные отношения по содержанию, которые не являются формой проявления общественных отношений[34].

Малая группа может быть носителем и безличных отношений – деловых, ролевых, функциональных, не связанных с личностным отношением ее членов друг к другу.

Группа – это живой организм, в котором происходят различные процессы. Социальные психологи выделяют следующие процессы, которые характеризуют эту группу, это:

- социальная фасилитация,
- деиндивидуализация,
- групповая поляризация,
- групповое мышление,
- влияние меньшинства,

- выработка групповых норм и ценностей,
- групповое давление,
- конформизм,
- социальная лень [41].

Рассмотрим их для того, чтобы понять сущность и структуру.

Социальная фасилитация – это внутригрупповой процесс, характеризующийся тем, что присутствие других людей во время хорошо известной работы, которая у этого человека не вызывает никаких затруднений, качественно повышает результативность.

Деиндивидуализация – это процесс, который проявляется в утрате осознания себя человеком как неповторимой и уникальной личности, потери индивидуальности в связи с боязнью негативной оценки группы. Этот процесс возникает и развивается в ситуациях, когда обеспечивается анонимность и не концентрируется внимание на отдельном человеке.

Когда в группе высокий уровень социального возбуждения сочетается с размытием индивидуальной ответственности, то результатом может стать значительное снижение самооценки и самоограничений у человека и нарастание восприимчивости к ситуациям как к отрицательной, так и положительной.

Групповая поляризация – это процесс, связанный с усилением ранее возникшей тенденции смещения средней тенденции к своему полюсу вместо раскола позиций внутри группы. Таким образом, группа стремится к выраженной радикальной позиции, чем усредненное мнение людей в группе. Групповая дискуссия может привести как к позитивным, так и к негативным результатам [41].

Групповое мышление – это процесс, когда поиск консенсуса становится главным для сплоченной группы, она склонна игнорировать реалистические оценки другого способа действий. Стремление такой группы к состоянию внутренней гармонии может нанести вред ее объективности в оценке различных точек зрения.

Особенно это проявляется, когда у людей группы выражена потребность в единстве, если они изолированы от полярных идей и лидер или руководитель обозначает, что он хочет от группы. Симптомами этого могут стать: иллюзия групповой неуязвимости, рационализация, фанатичная вера в этичность группы, стереотипы восприятия представителей других, нарастание конформизма.

Влияние меньшинства – это групповой процесс, когда меньшинство более влиятельно, если оно твердо стоит на своих позициях, уверенно и если может привлекать к себе сторонников и делать их единомышленниками. Если им не удается это сделать, то они разбудят сомнения у оппонентов, убедят их к рассмотрению других путей решения проблемы, иногда это приводит к оптимальному, творческому решению. Меньшинство может взять верх при условиях:

- последовательность позиции,
- уверенность в правильности и неоспоримости,
- умение привлекать союзников на свою сторону [41].

Разработка групповых норм - это процесс создания определенных правил, которые принимаются группой, и которым обязательно должно подчиняться подавляющее большинство.

Групповые нормы носят регулятивную функцию по отношению к данной деятельности. Нормы группы определяются ценностями, так как любые нормы и правила могут быть созданы на основании принятия или непринятия значимых для группы явлений.

Ценности любой группы возникают на основе создания определенного отношения к тем или иным социальным явлениям, местом группы в системе социальных отношений, опытом в организации какой-либо деятельности.

Социальная леность — это групповой процесс, связанный со стремлением людей прилагать меньше усилий, если они объединяют усилия, чтобы достичь общей цели, когда индивидуальная ответственность минимизируется [41]. Социальная леность как феномен изучалась Б. Латане, М. Рингельманом, С.

Харкинсом, которые выявили, что причиной возникновения ее является возникновение ощущения человека, что его усилия не значимы для группы.

Среди характеристик малой группы следует рассмотреть феномен сплоченности.

В социальной психологии как науке понятие «сплоченность» характеризует малую группу, с позиции наличия таких групповых качеств, как близость и стабильность межличностного взаимодействия и групповых взаимоотношений; антиципации, степени эмоциональной привлекательности группы как общности для людей; степень единства.

Сплочённость выступает основным понятием теории групповой динамики. Термин «групповая динамика» был впервые использован в 1939 году создателем знаменитой теории поля К. Левиним. Он на основе своих исследований указал на то, что в группах каждый человек осознает свою зависимость от других.

Автором сплоченность понимается как «тотальное поле сил», заставляющее всех в данной группе выходить за ее пределы, оставаться в ней. Группа оценивается как наиболее сплочённая в зависимости от того, насколько в большей степени она соответствует потребностям людей ярко эмоционально межличностных отношениях. В сплоченных группах возникает атмосфера взаимной поддержки выручки, предельно внимательного отношения к чувствам людей, а также у ее членов возникает чувство групповой идентичности, т.е. человек ощущает себя частью группы.

Сплоченность как важнейшая характеристика коллектива как высоко развитой группы порождает сильную эмоциональную привязанность, полное принятие общих задач, стоящих перед коллективом, обеспечивает постоянство и стабильность даже в сложнейших и экстремальных ситуациях, способствует формированию норм, общих и принятых всеми стандартов, что делает группу эмоционально устойчивой, даже если есть некая индивидуальная устремленность [33].

Первые научно обоснованные предпосылки возникновения концепции групповой динамики были отмечены в 30-е годы прошлого века в различных сферах психологической и управленческой практики. Вместе с этим в педагогике практиковалось создание разных групповых детских объединений

Групповая сплоченность как социально-психологический феномен стала предметом научного внимания отечественных и зарубежных исследователей, она является показателем единства, стабильности, устойчивости взаимоотношений в группе, характеризующийся взаимной симпатией и удовлетворенностью группой [33].

Групповая сплоченность - необходимое условие успешной работы. В той группе, которая состоит из мало известных друг другу людей, большая часть времени будет истрачена на достижение уровня сплоченности, необходимого для решения поставленных задач. Сплоченность в целом определяет успешность групповой деятельности потому, что это делает группу устойчивой к экстремальным, трудным ситуациям, сопровождающимся отрицательными эмоциями и состояниями, способствует преодолению кризисов.

Р.С. Немов в своих исследованиях указывает, что возникает вопрос, который связан с феноменом групповой сплоченности, без решения которого невозможно себе представить успешность любой группы.

Наиболее напряженной ситуация становится, когда сплоченность этой группы направлена против какого-то человека или людей, поэтому нужно проведение специально подготовленных мероприятий по развитию сплоченности коллектива, направленных на создание позитивного вектора [33].

Сплочение группы – это непростой процесс, происходящий на всех этапах развития ее. Сущность сплочения заключается в создании иного типа внутргрупповых связей, что позволит создать психологическую общность [33].

Сплоченность имеет разные проявления и может выражаться в эмоциональном принятии и притягательности друг к другу, в выраженном

стремлении к сохранению целостности группы, в полном единстве всех ценностей и целей.

Достижение сплоченности может выступать для членов группы как главная и привлекательная цель и важнейшая ценность, как необходимое состояние, к которому все должны стремиться. Ярко это выявляется в тех группах, которые стремятся к высокому уровню солидарности и сплочённости.

Однако удаётся это не всегда, так как формирование в группе отношений, построенных на сплочённости, зависит от множества психологических факторов.

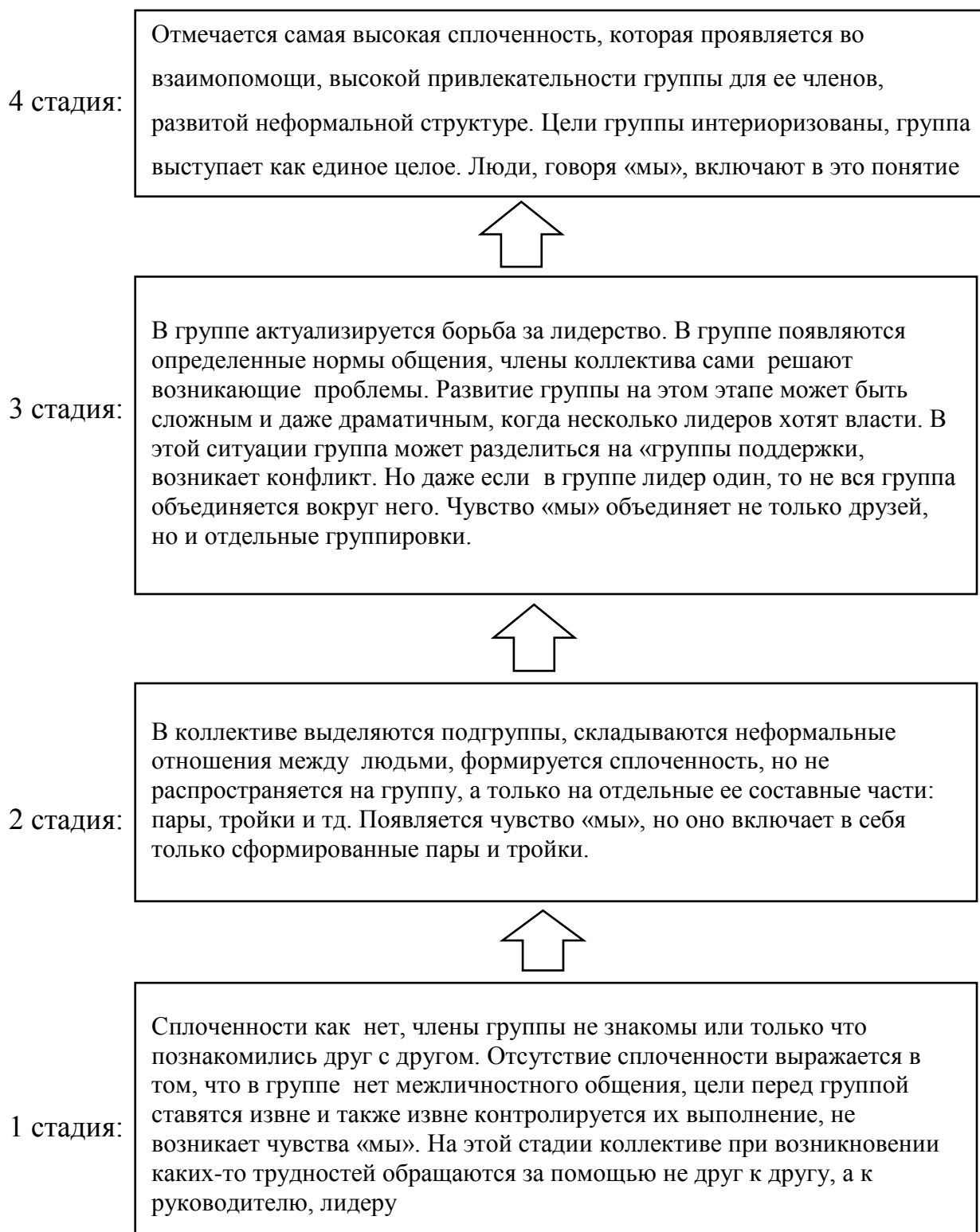
Стадии развития сплоченности. Известно, что изменение сплоченности отражает специфику групповой динамики. Сплоченность определяется как степень, с которой члены группы хотят оставаться в ней, результирующая сил, которые удерживают индивида в данной группе.

Формирование сплоченности в разных группах имеет свои темпы, особенности интенсивности этого процесса. Очень важную роль играет лидер или руководитель в группе, так как от его мотивации к сплочению группы, ее развитию, достижению уровня коллектива, представлений об идеальной группе, зависит многое [31].

Рассмотрим стадии сплочения коллектива, которые изучал А.В. Петровский.

На схеме представлены 4 стадии, которые проходит группа на пути формирования сплочённости коллектива.

Стадии формирования сплоченности группы
(А.В.Петровский)



Таким образом, групповая динамика рассматривается здесь как совокупность динамических процессов, которые происходят в единицу времени и знаменуют собой движение группы от стадии к стадии [36].

Необходимость глубже разобраться в вопросе о том, какое влияние общество оказывает на подростка, приводит нас к понятию малой группы.

Р.С. Немов дает такое определение малой социальной группы: «Малой группой называют сравнительно небольшое объединение людей, которые лично знают друг друга и находятся друг с другом в постоянном, непосредственном личном и деловом общении.

Малая группа высокого уровня развития отличается сплочённостью, организованностью, чётким распределением обязанностей, хорошими личными и деловыми взаимоотношениями, налаженным взаимодействием членов группы в совместной работе, отсутствием конфликтов и высокой эффективностью совместной деятельности.

В традициях, принятых за рубежом, например в социальной психологии США и ряда других стран, группы высокого уровня развития называют командами, а в сложившихся в нашей стране традициях их именуют «коллективами» [33, стр. 532].

Коллективс его общим мнением, принятыми в группе обычаями, ритуалами, традициями сам является фактором получения позитивного опыта, важных групповых умений и навыков.

В отечественной психологии существует мнение, что главным фактором развития групповых отношений и системообразующим фактором является совместная социально значимая деятельность. Именно она определяет структуру коллектива.

Процесс возникновения группы и её становления - это процесс повышения уровня сплоченности этой группы, но не на основе повышения привлекательности для членов группы, а на основе включения людей в процесс совместно полезной деятельности.

Среди наиболее важных факторов, которые влияют на сплочение группы следует назвать:

1. Эмоционально выраженная привлекательность людей группы.

Сам этот фактор не влияет на продуктивность совместной деятельности и на уровень сплоченности. Но без эмоционально положительного отношения людей в группе невозможно представить ее сплоченной.

2. Сходство между людьми. Это такие виды сходства, как социальное, возрастное, гендерное, этническое, но самое важное это – сходство ценностей, наличие общих представлений и ориентаций, общность взглядов всех или большинства членов группы.

При этом в силу вступает механизм, который был описан выше и заключающийся в общем восприятии людьми друг друга.

Существует закономерность, состоящая в том, что чем ближе мнение других к мнению человека, тем более приятен ему этот человек. И в противоположность: многие люди не хотят замечать разногласий с человеком, который им симпатичен.

Это работает и в группе: личность тяготеет к группе, если позиции и ценности ее он разделяет и если его в ней поддерживают.

3. Более привлекательной и важной для людей становится та группа, чья деятельность построена не на соперничестве и конфронтации, а на кооперации.

Соревнование между коллективами в некоторых видах деятельности, например, творческих, ведет к внутреннему единству, пониманию и осознанию важности этого процесса. Конкуренция может привести к появлению внутригрупповой агрессии.

4. Учет особенностей групповых целей. Цели, которые ставят группой или перед руководителем, способствуют сплочению в том случае, если отвечают ценностям, потребностям, мотивам деятельности членов коллектива и приняты в качестве важных и личных целей.

Характеристикой цели группы должна стать четкость и однозначность её понимания и постановки. Цель групповой деятельности, когда она должна служить фактором активности человека и сплочения группы, должна иметь конец, четкую формулировку желаемого и планируемого результата.

Во-вторых, цель должна быть понятной, четко сформулированной, определённой для каждого члена коллектива.

В-третьих, цель должна содержать в себе реальные пути и средства её реализации и быть желанной и привлекательной для каждого человека, включать индивидуальные цели и средства.

5. Удовлетворенность всей группы в целом и каждого человека общей деятельностью и своим социальным положением, местом в группе. При этом существует закономерность, заключающаяся в том, что чем выше у всех общая удовлетворенность деятельностью группы и собой, тем выше сплоченность группы.

Положительную групповую деятельность следует рассматривать на основе формулы:

$$И+А+О+Л+ОЗЦ+АК+П+В+У+Т, \quad (1)$$

т.е. интерес + активность + общение в группе + личность руководителя + общественно значимая ценность и актуальность + проблемность ситуации + волевое напряжение + успех + торжество и ощущение личной значимости [1].

6. Сплоченность группы зависит во многом от характера руководства и стиля принятия решений, характерного для данной группы. Установлено, что кооперативный, демократичный, коллегиальный стиль руководства и возможность для каждого члена группы принимать личное участие в выработке общего решения, способствуют сплочению группы.

Сплоченная группа характеризуется усилением общения, которое удовлетворяет всех участников, сходством мнений и ценностных ориентации, что позволяет человеку чувствовать себя в группе комфортно. В группе высокого уровня сплочения растет самооценка, снижается уровень

тревожности, повышается эффективность любых форм активности такой группы.

Взаимоотношения, так же, как и межличностные отношения – это многообразная, относительно устойчивая система эмоциональных отношений, ядром которых являются чувства, направленные на другого человека.

Д.Майерсв своих исследованиях отмечает, что включение человека в межличностные отношения создает возможности для самоутверждения этого человека, создаёт иные параметры его самооценки, возникает феномен «мы-идентификация», усложняется и совершенствуется образ «Я» [27].

Следует обозначить разницу и границу между понятиями «общение» и «взаимоотношения».

Взаимоотношения – это то многообразие отношений, в которые вступают члены группы, они могут быть дружескими, официально-деловыми, неформальными, конфликтными, на основе взаимных симпатий.

Взаимоотношения складываются в процессе совместной деятельности.

Общение – это, с одной стороны, вид коммуникативной деятельности, позволяющий людям достичь некоего единения, с другой стороны, это процесс взаимодействия социальных субъектов.

Межличностные отношения – субъективно переживаемые отношения между её членами. Они объективно проявляются в характере и способах взаимодействия членов её группы.

Люди одновременно входят в несколько групп, общение в которых может иметь существенные различия. В процессе общения с коллегами и референтными лицами складываются определённые взгляды, усваиваются те или иные ценности и нормы.

Это происходит вследствие идентификации себя с группой и некритического восприятия доминирующих в ней взглядов, отношений, норм.

Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская, изучая в своих работах группу как социальный феномен, подчёркивают, что взаимодействие в ней играет огромную роль в развитии личности, достижения определенных вершин

в этом развитии, а окружающие люди становятся зеркалом, которое отражает свойства личности[23].

Таким образом, информация у человека о самом себе составляется из анализа результатов его совместных действий с другими людьми, из реального существующего или воображаемого или предполагаемого им отношения других людей. На основе полученной информации у личности возникает образ себя.

Попадая в различные ситуации взаимодействия в группе, ориентируясь на нормы и характеристики, принятыми в ней, человек узнает о себе, анализирует различные стороны своей личности.

Общаясь в группе, он получает информацию в оценочных категориях, поэтому профессиональный коллектив можно представить себе как социальную арену, где он самореализуется, актуализирует свои личностные потенциалы [23].

Положительную роль в самоутверждении личности группа играет тогда, когда взаимодействие интенсивно, содержательно, когда человек ощущает себя принятым на равных.

О том, что социальная группа имеет важное место в жизни и человека писал французский ученый Б. Паскаль, считавший, что человек будет всегда недоволен, если не пользуется авторитетом у людей, даже если будет иметь все блага на земле.

Таким образом, групповая сплочённость представляет собой показатель единства, прочности и устойчивости межличностных взаимоотношений и взаимодействий в группе, характеризующийся взаимной эмоциональной притягательностью членов группы и удовлетворенностью группой; она выступает как необходимое условие для успешной работы коллектива и существенно влияет на социальное и личностное развитие человека, создавая для этого благоприятные условия, стимулируя решение профессиональных задач: развития самосознания, самоопределения, самореализации и самоутверждения.

Межличностные отношения зависят от межличностного общения во время совместной деятельности.

Рассматривая малую группу, следует определить понятие «психологический климат». Психологический климат – это психологическая атмосфера, качественная характеристика межличностных отношений, понятие, характеризующее психологическую сторону взаимоотношений между людьми.

Психологический климат (дословно с греч. «наклон») — это качественная сторона сложившихся в группе, коллективе межличностных отношений, что проявляется через совокупность психологических условий, которые способствуют или препятствуют результативности совместной деятельности и активному развитию личности в группе.

Психологический климат большинством социальных психологов определяется, как психологическая атмосфера, настрой в коллективе, который формируется под влиянием специфической для коллектива системы различных факторов – социально-экономических, социально- психологических.

Важнейшими признаками благоприятного психологического климата являются:

- доверие членов группы друг к другу и высокая требовательность;
- свободная, открытая, корректная деловая критика;
- открытое выражение своего мнения в обсуждении тех вопросов, которые касаются всей группы;
- отсутствие давления группы и руководителей на членов группы и признание права принимать важные решения;
- высокая информированность о задачах;
- полная удовлетворенность принадлежностью к данной группе, коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности каждого члена коллектива и взаимопомощи в трудных жизненных и профессиональных ситуациях;
- принятие ответственности за группу [47].

Характер психологического климата зависит от уровня развития группы. Рядом исследователей было установлено, что существует положительная связь между состоянием психологического климата развитого коллектива и эффективностью деятельности его членов.

Эффективное управление деятельностью людей и психологическим климатом в любой группе требует специальных знаний и умений от руководителей, т е важен научно обоснованный подбор приемов и технологий формирования позитивного климата, оптимизация его, создание коллективов с учетом психологической совместимости; срабатываемости, использование социально-психологических методов, которые способствуют появлению у членов коллектива взаимопонимания и совершенствованию навыков эффективного взаимодействия. Психологический климат группы во многом зависит от стиля руководства ею и организационной культуры данного коллектива.

В социальной психологии термин «психологический климат» имеет три значения.

– социальный – психологический климат, определяемый тем, насколько осознаны цели и задачи, гарантированы ли членам группы соблюдение прав, обозначены ли обязанности работающих;

– морально-нравственный климат, определяемый моральными ценностями, которые приняты в этом коллективе;

– социально-психологический климат, как те неформальные межличностные отношения, которые возникают между работниками в непосредственном контакте друг с другом [24].

В отечественной психологии существуют несколько основных подходов к пониманию сущности психологического климата.

Сторонники одного из подходов (Е. С. Кузьмин, К. К. Платонов) рассматривают климат в группе как социально-психологический феномен, некое состояние коллективного сознания.

Климат – это отражение в сознании людей в группесистемы явлений, которые связаны с взаимоотношениями, условиями их трудовой деятельности, формами и методами его стимулирования. Психологический климат, как пишет Е. С. Кузьмин, нужно понимать социально-психологическое состояние первичного трудового коллектива, отражающее характер, содержание взаимодействия.

Сторонники другого подхода (А. Н. Лутошкин и др.) считают, что главной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоциональный настрой коллектива.

Представители третьего подхода рассматривают психологический климат через особенности групповых взаимоотношений, которые сложились с момента возникновения группы, что определяет социальное самочувствие каждого человека.

Социально-психологический климат можно рассматривать с точки зрения совместимости, срабатываемости членов группы, ценностно-ориентационного единства, сплоченности, наличия общих мнений.

Таким образом, малая группа –это общность людей, находящаяся в непосредственном контакте, занятая определенным видом деятельности, имеющая общность целей и задач, распределение функций и групповых ролей.

Малая группа может быть описана через осмысление групповых феноменов, изучение которых позволит объяснить поведение людей, найти эффективные пути управления.

Важнейшими характеристиками группы являются групповая динамика, сплоченность, благоприятный психологический климат, которые влияют на качество профессиональной деятельности, успешность коллектива как высокого уровня развития группы.

1.2 Креативность как феномен в исследованиях отечественных и зарубежных авторов

Творчество в словаре С.И.Ожегова –это создание новых по замыслу культурных или материальных ценностей [44].

По мнению Н. А. Бердяева, творчество, – это тот единственный вид деятельности, который делает человека собственно человеком [8].

В. Т. Кудрявцев, характеризуя творчество, писал, что со времен Аристотеля природа души, психики, сознания человека связывалась с его способностью свободно ориентироваться и действовать в неопределенных ситуациях, предполагающих поиск и построение таких способов действия, которые были бы сообразны логике будущего, т. е. с особой универсально-творческой активностью человека [9].

Е.П. Ильин отмечает, что движущая сила человечества, которая позволяет идти дальше в развитии – это творческие личности. Выявление и изучение их главная задача психологии творчества. Феномен творчества сложен и пока у исследователей нет целостной концепции, которая была бы принята философами, искусствоведами, психологами и педагогами, недостаточно изучены источники и детерминанты творчества, взаимосвязи личностных особенностей и творчества, нет однозначного представления о творческом потенциале и условиях творческой самореализации [19].

Вопрос о том, является ли творчество самостоятельным процессом или характеризует протекание других процессов, является предметом интереса как отечественных, так и зарубежных ученых.

Среди исследователей творчества, различных аспектов его следует назвать тех, кто посвятил ему свои работы, это Е. Рибо, П.К. Энгельмейер, А. М. Евлахов, И.А. Затуленьев, П.И. Вальден, И.И. Лапшин, В.Л. Омелянский, А.Г. Горнфельд, С.О. Грузенберг, В.Я. Курбатов, В.М. Бехтерев, П.И. Карпов, А.Л.Лук, Г.И. Маркелов, П. Нечаев, Я.А.Пономарев, П.М. Якобсон

П.К. Энгельмейер считал, что в науке о творчестве можно выделить особую область научных интересов –эврилогию, которая изучает феномен инсайта, т.е. озарения, самого момента открытия. В.М. Бехтерев имел свой подход к изучению процесса творчества и причиной, вызывающей толчок к творчеству, он называл раздражитель, возбуждающий у индивида рефлекс сосредоточения, способствующий увеличению энергии, активизации мозговой деятельности [9].

В российской науке Я.А. Пономарев указал на необходимость исследований, посвященных управлению творчеством.

В 1950-е гг. в США и других странах были исследования, которые направлены на определение критериев творческих способностей, в качестве которых выступила креативность.

Другим направлением в психологии творчества стало создание алгоритмов решения творческих задач. Так, Г.С. Альтшуллер разработал алгоритм решения изобретательских задач, но сам процесс творчества, подчиняясь закономерностям, имеет печать индивидуальности. Критика Г.С. Альтшуллера была связана с тем, что многие ученые не могли принять идею алгоритмичности, выстроенности творчества как процесса [9].

Так, В.И. Орлов писал, что заменой слова «изобрести» на слова «преодолеть противоречие» облегчаются или снимаются творческие трудности, никакие наставления по изобретательскому творчеству никогда не родят идею, несущую в мир прометеев пламень. Великие изобретения рождаются не из схем, а в могучем течении и кипении жизни. Признаемся откровенно, не мороча читателей голову, нет еще в природе методики изобретательства» [8].

Творчество всегда связано с созданием нового продукта, имеющего научную или художественную ценность, что оценивается обществом. Поэтому для пользы общества, личного удовлетворения и престижа творческий человек стремится создать лучшего качества.

В.М. Бехтерев писал, что для любого творчества нужны не только умения и навыки творческой работы, необходима степень одаренности, вот почему

многие исследователи психология творчества связывают его с проблемой способностей, одаренности творческих людей [10].

Г.С. Альтшуллер считал, что способность человека к творчеству – это не талант, а сама природа человека, а процесс творчества – это норма бытия. По мнению автора, творческие способности есть у всех людей, но творческий «генетический клад» не откроется, если не возникнет потребность у социума и не будет возможность реализовать их у личности [10].

Творчество как процесс реализуется в различных видах деятельности человека – интеллектуальной, творческой, духовной. Любая профессиональная деятельность включает творчество. Это можно сказать и про профессии инженера, оператора высоко технологичных станков, педагогов, парикмахеров, визажистов и в то же время медиков, бухгалтеров и тд.

Профессиональные деформации, уход в жесткое профессионально-ролевое поведение, узкая специализация подавляет у человека мотивацию к творчеству. С одной стороны, в настоящее время много говорят о компетентности специалиста, профессиональных и общих компетенциях, но в то же время, в исследованиях ученых в нормативно-правовых документах все чаще обращается внимание на то, что главное – это не только развитие способностей каждого работника, но создание мотивации к творчеству и овладению технологиями творческого профессионального труда.

Главный путь развития креативной личности – это путь совершенствования человеком самого себя, прежде всего через познание своих потенциалов.

При этом отметим, что значение социальной среды в убеждении человека в естественности и органичности процесса творчества, в помощи в овладении различными технологиями творчества.

Ряд ученых считают, что само творчество – это особый вид интеллектуального труда, но труд люди воспринимает как объективную необходимость, то мотивация к творческой деятельности человеком часто не осознаваема, абсолютно иррациональна.

Креативность (лат creatio - созидание) –это такая индивидуально – личностная характеристика человека, которая включает и творческие способности, характеризующиеся способностью к инициированию новых идей и входящие в структуру одаренности как феномена в качестве главного фактора [10].

По мнению П. Торренса, изучавшего эту личностную особенность человека, креативность включает высокую чувствительность к существующим проблемам, к нехватке или противоречивости информации, деятельность по выделению этих проблем, поиску их эффективных решений на основе формулирования гипотез, их проверке и переформулированию, по определению результата решения.

Для оценки креативности используются различные тесты дивергентного мышления, личностные опросники, анализ результативности деятельности. Для содействия развитию творческого мышления могут использоваться ученые ситуации, которые характеризуются незавершенностью или открытостью к интеграции новых элементов, при этом учащиеся поощряют задавать множество вопросов.

Креативность начинает развиваться у человека в возраст 3-5 лет, который считается сензитивным для развития творческих способностей, но в 6 лет уже наблюдается снижение как следствие уменьшения роли бессознательного компонента в регуляции поведения человека и возрастания критичности и рассудочности в сознании [10].

Креативность является свойством, которое актуализируется лишь тогда, когда это позволяет окружающая среда; важно, чтобы она имела эталоны креативности поведения, результаты информационной обогащенности.

Для формирования креативности как личностной способности к созданию нового продукта нужен оптимальный уровень социализации как самого человека, так и социального окружения, в котором он находится, который предполагает овладение навыками общения, но при этом - наименьшее число стереотипов поведения.

Формирование креативности начинается первоначально на мотивационно – личностном, а затем – на продуктивно-действенном уровне. Исследователи креативности выявили, что она манифестируется неравномерно, с интервалами примерно в четыре года.

Процесс развития креативности имеет несколько фаз:

– возникновение и развитие начальной креативности как способности, никаким образом несвязанной с областью человеческой деятельности, при этом сензитивный период длится с 3 до 5 лет, когда подражание значимым взрослым как образцам креативности становится главным механизмом формирования креативности;

– развитие креативности в подростковом и юношеском возрасте происходит примерно с 13 до 20 лет, на основе имеющегося уровня креативности возникает особая креативность: способность к творчеству, связанная уже с какой-то сферой деятельности.

Эта фаза кончается отрицанием своей подражательной репродуктивной продукции и негативным отношением к устаревшему идеалу. Человек или останавливается на фазе подражания навсегда или переходит к новому качеству – оригинальному творчеству [10].

Креативность, о чем пишут многие ученые, более важна, чем интеллект как показатель развитости мышления человека, так как она позволяет находить новые, нестандартные, оригинальные решения различных жизненных и профессиональных проблем.

Многое зависит от того, какие условия создает окружение для реализации потенциала личности. Прежде всего, на эту способность влияет, общение с другими людьми, имеющими развитые способности, общение с людьми нетворческими, имеющими другие ценности, может привести к отрицательному результату.

Интересно, что к развитию креативности как личностному феномену могут приводить и негативные факторы, например, конфликтные семейные отношения, когда у ребенка возникает необходимость общаться с родителями,

что требует проявления интеллекта, креативности. Интересно, что это объясняет тот факт, что в неблагоприятных семьях бывают развитые дети. Безусловно, что при этом важен генотип ребенка.

Большинство психологов согласны, что креативность - это способность порождать необычные идеи, отклоняться в мышлении от традиционных схем, быстро разрешать проблемные ситуации; креативность охватывает некоторую совокупность мыслительных и личностных качеств, необходимых для становления способности к творчеству.

В настоящее время существует множество подходов к определению природы и условий креативности. Вот почему невозможно использовать единое обобщающее определение, которое удовлетворяло бы всех исследователей.

Креативность многие исследователи рассматривают как феномен, противоположный повседневности, предполагающий оригинальные подходы. Ч. Спирмен указывал, что креативность заключается в силе ума, она создает качественно новое содержание через изменение и возникновение новых связей. У.Симпсон описывал креативность как способность человека к нарушению принятого, обыденного порядка чередования идей в процессе его мышления».

По мнению известного специалиста в области психологии творчества Е. Торренса, креативность - это способность не специальная, а общая, она базируется на сплаве интеллекта, личностных особенностей и способностей к дивергентному мышлению.

Дж. Гилфорд таким образом характеризует креативность: это

– беглость, т.е. способность человека воспринимать и перерабатывать большое количество разнообразных идей за определенное время;

– гибкость –это способность использовать многообразие вариантов стратегий при решении жизненных и профессиональных проблем, успешно переключаться с одного на другое;

– оригинальность –это способность формулировать нестандартные, оригинальные, отличные от известных всем идеи;

Для измерения креативности мышления используются тесты, в том числе и тест Е. Торренса, который позволяет оценить:

- вербальную креативность;
- образную креативность;
- отдельные креативные способности: беглость, гибкость, оригинальность, способность видеть суть проблемы, способность сопротивляться стереотипам [13].

Е. Торренс считал, что креативность включает высокую сензитивность к проблемам, к дефициту или противоречивости информации, деятельность по решению проблем, поиску решения на базе формулирования гипотез, по проверке и изменению гипотез, формулированию результата решения. Для оценки креативности используются различные тесты дивергентного мышления, личностные опросники, анализ результативности деятельности

С целью содействия развитию творческого мышления могут использоваться ситуации, которые характеризуются незавершенностью или открытостью для интеграции новых элементов, при этом поощряют к формулировке множества вопросов [17].

Исследования отечественных и зарубежных психологов относительно способности человека к созданию новых знаний показывают, что креативные способности у большинства людей не очень велики, поэтому их надо развивать. Если привлекать работающих людей в процесс непрерывного совершенствования производственной деятельности, (так называемый метод Кайдзена) то креативность в группе, в коллективе значительно возрастает.

Можно выделить две важнейших составляющих творческого потенциала – это возможности человека и его способности.

Их можно рассматривать как объективные и субъективные стороны креативности.

С одной стороны, это определенные социальные условия, в которых могут проявляться те или иные имеющиеся у человека способности, с другой

же стороны, это сами способности, индивидуально-личностные качества и активность человека как субъекта деятельности.

Когда объективные и субъективные существующие условия находятся в определенном балансе, то при высоком уровне развития возникают более благоприятные условия для развития у человека творческой активности.

Необходимо создание в коллективе особой атмосферы творчества как условия для оптимизации креативных решений, поиска новых технологий, обеспечивающих реализацию потенциалов личности.

И для построения такого трудового процесса, когда человек готов к самореализации, к самоотдаче при решении встающих перед ним проблем, необходимо накопление некоторого уровня знаний, овладение определенными способами действий, развитие необходимых качеств личности, то есть набор некоторой стартовой высоты[9].

Условия и средства реализации индивидуальных способностей - это в условиях производственного процесса есть возможности и способности личности, то есть те структурные компоненты, которые выделяют многие исследователи.

Условие осознания своей индивидуальности следует рассматривать как рефлексивную составляющую творческого потенциала человека, при этом аналитический аспект - это не только общее психологическое условие протекания мыслительной деятельности, но и главный момент вместе с интуицией процесса творчества.

Учеными было доказано, что развитие творческого потенциала человека можно только на основе форм и механизмов взаимодействия и взаимообуславливания интеллектуальной и личностной рефлексии.

Проведенные учеными исследования обнаружили феномены интенсификации рефлексии перед инсайтом и ее доминирование среди остальных уровневых компонентов мышления при успешных решениях задач.

Указанные факторы вскрывают ведущую роль рефлексии в реализации творческого процесса.

Наряду с интеллектуальными новообразованиями в процессе решения творческих задач, выделяются еще и личностные, причем порождение интеллектуальных новообразований (создание нового) в творческом процессе всегда опосредовано порождением соответствующих личностных новообразований, выражающихся, по словам авторов, в преобразовании своей личности.

Выводы по 1-ой главе:

Теоретический анализ исследований, посвященных малой группе позволяет говорить о том, что малая группа - это немногочисленная общность людей, находящихся в непосредственном психологическом контакте. Ряд социальных психологов в качестве признаков малой группы называют общность целей, определенную локализацию во времени и пространстве, распределение групповых функций и ролей.

Важными характеристиками, влияющими на качество ее деятельности, в том числе и профессиональной являются совместимость, сплоченность, организованность, социально-психологический климат.

Феномен творчества как процесса создания нового продукта деятельности, будь то научное, инженерное или художественное творчество имеет ряд стадий, взаимосвязанных между собой и

Творчество как процесс реализуется в различных видах деятельности человека – интеллектуальной, творческой, духовной. Любая профессиональная деятельность включает творчество. От того, какие созданы условия и каковы творческие потенциалы работников зависит результат деятельности коллектива.

Креативность – это индивидуально – личностная характеристика человека, которая включает творческие способности, которые характеризуются возможностью к созданию новых идей и включаемые в структуру одаренности как феномена в качестве важнейшего фактора.

Креативность включает высокую сензитивность к существующим проблемам, к нехватке или противоречивости информации, деятельность по

выделению этих проблем, поиску их эффективных решений на основе формулирования гипотез, их проверке и переформулированию, по определению результата решения.

2 Эмпирическое исследование влияния внутригрупповых процессов на индивидуальную креативность в психологии

2.1 Характеристика методов и методик исследования

Экспериментальная работа, направленная на изучение влияния внутригрупповых процессов на индивидуальную креативность в психологии проводилась на базе нескольких коллективов.

Выборка составила 50 человек, среди которых 23 человек представляют коллектив с высоким уровнем креативности и 27 человек с низким уровнем креативности.

Для решения поставленных задач и проверки гипотез были выделены показатели:

- уровень развития и сплоченности группы,
- уровень ценностно-ориентационного единства,
- качество социально-психологического климата,
- уровень креативности.

Охарактеризуем методики, которые были выбраны в качестве диагностического инструментария.

Методика «Диагностика уровня малой группы» (Л.И.Уманский, А.Н.Лутошкин)

Цель: определение уровня развития группы.

В методике используются шкалы, обозначающие уровни группового развития: диффузная группа, автономия, кооперация, коллектив,

Инструкция: предлагаются утверждения, которые характеризуют различные стороны взаимоотношений в группе, необходимо дать оценку, выбрав один вариант:

- а. утверждение целиком соответствует характеру отношений, которые сложились в группе;
- б. утверждение в целом характерно для группы;

в. утверждение в незначительной степени относится к группе;

г. утверждение совсем не характерно для отношений, которые сложились в группе (все наоборот).

Обработка производится несколькими способами.

Первый - в дифференцированном количественном подсчете и сопоставлении знаков (А, Б, В, Г).

При этом преобладание А говорит о том, что группа может быть отнесена к коллективу, к высокому уровню развития группы, преобладание Б – средний уровень развития, преобладание В – низкий уровень развития, преобладание Г – номинальный или корпоративный тип.

Второй способ - перевод букв в баллы по ключу:

А – 3 балла;

Б – 2 балла;

В – 1 балл;

Г – 0 баллов.

Подсчитывается сумма и определяется по следующей сетке:

67-81 – коллектив – «Горящий факел».

66-50 – автономия – «Алый парус».

49-34 – кооперация – «Мерцающий маяк».

33-20 – ассоциация – «Мягкая глина».

19 и менее – диффузная группа – «Песчаная россыпь».

Методика «Определение индекса групповой сплочённости» К. Сишора.

Целью использования методики является выявление индекса групповой сплочённости.

Эта методика позволяет изучать особенности социально-психологического климата, скрытые разногласия для их устранения в дальнейшем. Методика позволяет в большей степени сплотить коллектив в связи с возможностью выявления его членов, которые не вписываются в него, и повысить эффективность его деятельности

Участникам тестирования предлагается ответить на 5 вопросов о своём отношении к членам коллектива, на каждый из них есть несколько вариантов ответа. Нужно выбрать наиболее подходящий.

Для подсчёта результатов каждому значению присваивается определённый балл. Для определения уровня групповой сплоченности нужно подсчитать полученные баллы, которые указаны в скобках.

Автор методики выделяет такие уровни групповой сплоченности:

15,1 баллов и выше – высокая;

11,6 – 15 балла – выше средней;

7- 11,5 – средняя;

4 – 6,9 – ниже средней;

4 и ниже – низкая.

Диагностика личностной креативности (Е.Е.Туник).

Цель использования: изучение уровня креативности личности.

Методика содержит шкалы, обозначающие 4 основных характеристики творческой личности: любознательность, воображение, сложность, склонность к риску.

Определение каждой особенности личности проводится на основе анализа положительных и отрицательных ответов, которые оцениваются в 2 балла, если точно совпадает с ключом, частичное совпадение оценивается в 1 балл, ответы «не знаю» оцениваются 1 баллом.

Выраженность каждой шкалы просчитывается суммированием всех ответов, которые совпадают с ключом. Чем выше показатели «сырой» оценки человека, который испытывает положительные чувства к себе, тем более креативной личностью, он является.

Определение ценностно-ориентационного единства группы (В.С.Ивашкин, В.В. Онуфриева). Цель: выявление ценностно-ориентационного единства группы.

Инструкция. Тестируемым предлагается выбрать из списка 5 качеств, которые наиболее ценны для эффективной совместной работы:

1. Трудолюбие Д
2. Дружелюбие М
3. Принципиальность М
4. Сдержанность Э
5. Веселость Э
6. Справедливость М
7. Аккуратность Д
8. Общительность Э
9. Честность М
10. Активность Д
11. Исполнительность Д
12. Искренность Э
13. Порядочность М
14. Настойчивость Д
15. Организованность Д
16. Обаяние Э
17. Отзывчивость Э
18. Правдивость М
19. Приветливость Э
20. Деловитость Д
21. Скромность М

Обработка результатов проводится таким образом

вычисляется число выборов (Н), подсчитывается число выборов, которые приходятся на каждое качество, подсчитывается количество выборов, приходящихся на 5 самых популярных для членов группы качеств (Н), также подсчитывается количество выборов, определяющих 5 самых непопулярных качеств (М), вычисляется коэффициент ценностно-ориентационного единства (С) по формуле:

$$C = ((H - M) * 100\%) / 60.$$

Если $C \geq 50\%$, то ЦОЕ оценивается как высокое, 3 балла.

Если $30\% < C < 50\%$, то ЦОЕ определяется как среднее, 2 балла.

Во всех других – ЦОЕ определяется, как низкое, 1 балл.

Опросник Шпалинского и Шелеста. Диагностика психологического климата в малой группе. Цель использования изучение качества психологического климата.

Инструкция. Предлагается оценить суждения, соответствующие противоположным признакам психологического климата в группе.

Чем ближе к левому или правому краю делается отметка, тем более выражен признак в коллективе, средний ответ «3» является промежуточным, свидетельствует о наличии того и другого признака.

Интерпретация результатов

– благоприятный психологический климат от 42 до 65 баллов;

– средняя благоприятность – от 31 до 41 баллов;

– незначительная благоприятность – от 20 до 30 баллов.

– менее 20 баллов неблагоприятный психологический климат.

Таким образом, на первом этапе эксперимента были выделены показатели и подобраны диагностические методики, сформирована выборка исследования.

2.2 Анализ полученных результатов

В рамках констатирующего эксперимента была проведена методика «Диагностика уровня малой группы» (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин) для определения уровня развития группы и получены результаты, отраженные в таблице 1.

Таблица 1 – Уровни развития групп с высоким и низким уровнем креативности

	Группа с высоким уровнем креативности	Группа с низким уровнем креативности
Уровень развития группы	Средний уровень	Средний уровень
Качественная характеристика	66 баллов автономия «Алый парус».	49 баллов кооперация «Мерцающий маяк».

Как видно из таблицы, и та и другая группа имеют средний уровень развития (по первому способу подсчета результатов, так как у большинства людей, принимающих участие в тестировании преобладают ответы под литером Б), второй способ оценки позволяет говорить о качественных отличиях, в одной группе это автономия, в другой кооперация.

Так, в группе, имеющей высокий уровень креативности, уровень развития «Автономия», что говорит о том, что это целостная и обособленная профессиональная группа людей, которые работают для достижения общих поставленных целей и получающих материальный результат совместной социально полезной деятельности, но и полное удовлетворение от участия в ней.

Такая группа отличается тем, что в процессе совместной трудовой деятельности практически целиком удовлетворяются социальные потребности и интересы людей группы. Индивидуальные цели каждого человека достигаются в результате участия в совместной деятельности. Происходит замена групповой целью тех индивидуальных целей людей группы. При этом

активизируется процесс социально-психологической адаптации друг к другу и происходит мы- идентификация с группой.

Таким образом, достигаются сплоченность и ценность группы для всех ее членов, возникает групповое осознание целостности, в то же время ее автономности, самооценности, высокого уровня сплоченности, формируется чувство «Мы», а другие группы получают статус «Они».

Другая группа людей, занимающихся нетворческой деятельностью, в проведенном исследовании имеет уровень развития «Кооперация». Это такая группа взаимодействующих активно в процессе трудовой деятельности людей, которые добиваются определенных результатов.

На уровне развития «кооперация» возникает принятие каждым человеком общей поставленной цели с учетом своих целей и интересов. Характерны для такой группы-кооперации процессы лидерства и выраженной конкуренции. Структура этой группы четко обозначена, а каждый человек занимает определенную статусную позицию и играет выделенную группой роль. Группа при этом достигает состояния высокой организованности.

Групповая динамика на этом этапе определяется выработкой внутригрупповой морали, т. е. норм регуляции поведения, ценностей и ориентаций.

От того, каким будет выбрано общее направление возникает внутригрупповая мораль, и в конечном итоге зависит перспектива развития группы. Группу - кооперацию можно описать как сообщество сотрудников.

Для диагностики формирования групповой сплоченности использовались методика «Определение индекса групповой сплоченности» К. Сижора

Результаты первичной диагностики исследования групповой сплоченности по методике К.Сижора оказались следующими:

Таблица 2 – Результаты изучения групповой сплочённости в коллективе с высоким уровнем креативности (в % от выборки)

Вопросы	Ответы
1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?	15% - чувствуют себя частью коллектива; 59% - участвуют в большинстве видов деятельности; 8% - не чувствуют, что являются членом коллектива; 18% - затрудняются ответить.
2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?	22% - очень хотели бы перейти; 78% - скорее всего, остались бы в своей группе.
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?	74% - ответили: лучше, чем в других коллективах; 26% - ответили: хуже, чем в других коллективах.
4. Каково отношение к делу в вашем коллективе?	27% - ответили: лучше, чем в большинстве коллективах; 55% - ответили: примерно такие же, как в других коллективах 18% - ответили: хуже, чем в других коллективах.

Таким образом, при подсчёте общих баллов и делении их на количество людей следует отметить, что использование методики «Групповая сплочённость» Сишора позволило выявить средний уровень групповой сплочённости в коллективе творческой направленности деятельности: 11,5 баллов. Это говорит о том, что это коллектив, в котором более половины людей участвуют в большинстве видов деятельности; также 69% считают, что взаимоотношения между членами группы лучше, чем в других коллективах. В то же время, следует отметить, что 20%, т.е. одна пятая часть коллектива, считает, что отношение к делу хуже, чем в других коллективах, что должно обратит на себя внимание руководителей и всего коллектива.

В следующей таблице представим результаты, полученные при изучении того же показателя в группе бухгалтеров.

Таблица 3 – Результаты изучения групповой сплочённости в коллективе с нетворческим видом деятельности (в % от выборки)

Вопросы	Ответы
1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?	27% - чувствуют себя частью коллектива; 48% - участвуют в большинстве видов деятельности; 15% - не чувствуют, что являются членом коллектива; 10% - затрудняются ответить.
2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?	34% - очень хотели бы перейти; 66% - скорее всего, остались бы в своей группе.
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?	69% - ответили: лучше, чем в других коллективах; 31% - ответили: хуже, чем в других коллективах.
4. Каково отношение к делу в вашем коллективе?	25% - ответили: лучше, чем в большинстве коллективах; 48% - ответили: примерно такие же, как в других коллективах 27% - ответили: хуже, чем в других коллективах.

Таким образом, при подсчёте общих баллов и делении их на количество людей следует отметить, что использование методики «Групповая сплочённость» Сисшора позволило выявить средний уровень групповой сплочённости в коллективе нетворческой направленности деятельности: 10,5 баллов.

Как видно из таблицы, в этой группе выше процент тех, кто считает, что отношение к делу в коллективе хуже, чем в других коллективах, в то же время выше проценты по показателю «чувствуют себя частью коллектива», но значительно меньше по показателю «участвуют в большинстве видов деятельности».

Полученные результаты могут быть интересны для руководителей и самих коллективов.

Для изучения показателей индивидуальной креативности была использована методика «Диагностика личностной креативности» (Е.Е.Туник). Результаты изучения показателей креативности в обоих коллективах (с творческой и нетворческой деятельностью) представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Уровни личностной креативности в коллективах с высокой и низкой креативностью (в процентах)

	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Коллектив с творческой направленностью деятельностью	74%	21%	5%
Коллектив с нетворческой направленностью деятельностью	24%	48%	28%

Как видно из таблицы, количество людей с высоким уровнем креативности в группах, занимающихся творческой деятельностью, выше, чем в той группе, которая занимается нетворческой профессиональной деятельностью.

Высокий уровень креативности достигает 74% в группе с высоким уровнем креативности и более чем в 3 раза ниже у группы с низким уровнем креативности, что можно объяснить тем, что профессиональный выбор тех и других неслучаен, сама их профессиональная деятельность требует рациональности, четкости и точности в первую очередь. Также низкий уровень креативности в 3 раза выше в этой профессиональной группе.

В таблицах ниже показаны результаты индивидуального уровня креативности в обеих группах

Таблица 5 – Показатели индивидуальной креативности у людей, работающих в группе с высоким уровнем креативности

№	Ф.И.О	Высокий уровень креативности	Средний уровень креативности	Низкий уровень креативности
1.	К.Г.А.	*		
2.	З.В.С.	*		
3.	С.А.А.	*		
4.	П.Т.С.	*		
5.	Т.Г.А.	*		*
6.	Г.Т.Г.	*		
7.	Н.Ю.Р.	*		
8.	Ч.Т.П.	*		
9.	К.Н.А.		*	
10.	Ш.Ю.Б.	*		
11.	Б.О.Д.		*	
12.	Н.О.Л.	*		
13.	И.Н.В.		*	
14.	К.Т.Н.	*		
15.	М.В.Н.			*
16.	Е.Н.Д.	*		

Окончание таблицы 5

17.	В.Ю.К.	*		
18.	Е.С.Ф.	*		
19.	Т.У.П.	*		
20.	В.А.А.	*		
21.	Н.К.В.		*	
22.	Е.О.Ф.	*		
23.	Д.К.Д.	*		
23.	С.Л.Б.	*		

Таблица 6 – Показатели индивидуальной креативности у людей, работающих в группе с не высоким показателем индивидуальной креативности.

№	Ф.И.О	Высокий уровень креативности	Средний уровень креативности	Низкий уровень креативности
1.	М.Л.О.		*	
2.	П.Н.К.		*	
3.	Д.М.Ю.		*	
4.	Р.Ж.И.			*
5.	С.Н.А.	*		
6.	П.Л.Ю.		*	
7.	Д.Е.Ю.	*		
8.	Т.Д.С.		*	
9.	З.С.Г.			*
10.	П.Е.Г.			*
11.	О.А.Ю.	*		
12.	Н.Р.В.		*	
13.	К.Т.Ч.			*
14.	Д.Г.Д.		*	
15.	Х.К.Н.			*
16.	Е.Д.К.		*	
17.	Я.Д.М.		*	
18.	Б.В.В.		*	
19.	С.А.Д.		*	
20.	З.А.С.			*
21.	В.Ю.В.		*	
22.	В.Н.В.		*	
23.	Ш.К.М.		*	
24.	Б.А.В.		*	
25.	М.Е.К.		*	
26.	И.Т.А.			*
27.	К.С.С.	*		

Среди людей, имеющих высокий уровень креативности те, у кого ярко выражена любознательность. Это люди, которые постоянно ищут новые пути мышления, любят изучать новое, выдвигают свои идеи, ищут разные пути решения профессиональных задач, стремятся познать как можно больше.

У этих людей развито воображение, они могут представить себе не только то, что видели, любят думать о явлениях, с которыми не сталкивались; часто испытывают удивление по поводу различных идей и событий.

Люди с высоким уровнем креативности проявляют интерес к сложным вещам и идеям; любят ставить перед собой трудные задачи; изучать что-то без посторонней помощи; проявляют настойчивость, чтобы достичь поставленной цели; предлагают сложные пути решения проблемы, чем это необходимо; им нравятся сложные задания.

У них выражена склонность к риску, что проявляется в том, что человек будет отстаивать свои идеи, не взирая на реакцию других; ставит перед собой очень высокие цели и пытается их воплотить; может допускать ошибки и провалы; любит исследовать новые вещи, выдвигать свои идеи и не поддается мнению других.

Тестирование по методике «Определение ценностно-ориентационного единства группы» (В.С.Ивашкин, В.В. Онуфриева) дало следующие результаты, отраженные в таблице 7.

Таблица 7 – Уровни ценностно-ориентационного единства в коллективах с низким и высоким уровнем креативности(в процентах)

	Высокий уровень ЦОЕ	Средний уровень ЦОЕ	Низкий уровень ЦОЕ
Коллектив с высоким уровнем креативности	52%	36%	12%
Коллектив с низким уровнем креативности	28%	40%	32%

Как видно из таблицы, в группе с высокой креативностью выше уровень ценностно-ориентационного единства по сравнению с группой людей с низкой креативностью.

Ценностно-ориентационное единство – это характеристика морального и социально-психологического состояния общественного сознания в группе, когда людьми осознается общность взглядов на базовые ценности, признанные сообществом, в том числе и профессиональным.

Ценностно–ориентационное единство включает рассмотрение составляющих:

- ценностей как основы и направления ориентаций людей,
- единство цели и результата определенной группы,
- ориентаций как некоего механизма приближения группы к цели.

Ценностно-ориентационное единство имеет признаки:

- признание коллективом, группой, общих для всех ее членов ценностей;
- согласованность мнений, позиций, представлений об общем и индивидуальном в восприятии различных ценностей;
- целостность социального, группового сознания;
- единое представление о поставленных целях, перспективе группового развития;
- постоянные взаимосвязи большего числа людей в группе, референтность социальных норм, чувство ответственности каждого члена за всю группу.

Общие ценности коллектива оказывают непосредственное влияние на наличие или отсутствие конфликтности отношений в социуме в целом. Степень ценностно-ориентационного единства и его динамика позволяют прогнозировать и профилактировать конфликты в коллективе.

Осознанная деятельность руководителей коллектива по повышению ценностно-ориентационного единства способствует повышению уровня сплоченности, чувства единства, мы-идентификации, повышению возможностей как всего коллектива в целом, так и каждого члена коллектива в отдельности. Ядром ценностно-ориентационного единства являются нравственные ценности.

Из списка ценностей в первой группе, деятельность которой непосредственно связана с творчеством, наиболее важными для людей оказались

- дружелюбие,
- справедливость,
- общительность,
- порядочность,
- отзывчивость.

Из списка ценностей во второй группе, деятельность которой непосредственно не связана с творчеством, наиболее важными для людей оказались:

- трудолюбие,
- сдержанность,
- аккуратность,
- активность,
- организованность,
- деловитость.

Интересен тот акт, что ценности наиболее важные для одной профессиональной группы не похожи на ценности другой, что мы объясняем как спецификой профессиональной деятельности этих коллективов, так и индивидуально-личностными особенностями людей, работающих в них.

Результаты, полученные по опроснику Шпалинского и Шелеста. «Диагностика психологического климата в малой группе» позволило оценить качества психологического климата в обеих группах, принявших участие в эксперименте.

Благоприятный психологический климат характеризуется комфортной жизнедеятельностью людей в коллективе, свободным выражением своей позиции, открытой критикой, конструктивностью межличностных отношений.

Средняя благоприятность социально-психологического климата характеризуется тем, что в ситуациях межличностного общения возникают

неблагоприятные моменты, ситуации, которые конструктивно разрешаются, дискомфорт купируется.

Незначительная благоприятность характеризуется проблемами межличностных отношений, достаточно часто возникающими конфликтами, которые не всегда легко и быстро разрешаются.

Неблагоприятный психологический климат отмечается в тех коллективах, где низкий уровень совместимости, принятия людьми друг друга, антипатией, высоким уровнем конфликтности, значительными различиями в ценностных ориентациях. В таблице 8 представим результаты по методике.

Таблица 8 – Качество социально-психологического климата по оценке членов коллективов (в процентах)

	благопр. психол. климат	средн.благоприят.	незначит. благоприят.	неблагопр. психолог. климат
Творческ.группа	40%	39%	21%	0%
Нетворч.группа	22%	34%	34%	10%

Таким образом, в коллективе людей с высоким показателем креативности более выражено мнение о том, что социально-психологический климат в группе высокой степени благоприятности и незначительно неблагоприятный, результаты в коллективе, где уровень личностной креативности ее членов низкий считают, что социально-психологический климат группы средней и незначительной благоприятности. Все полученные результаты объединим для наглядности и анализа всех показателей в единую сводную таблицу.

Таблица 9 – Сравнительный анализ полученных результатов в группе с творческой направленностью деятельности

	Уровень развития группы	Сплоченность	Креативность	ЦОЕ	Социально-психологический климат
1	Средний уровень 66 баллов автономия «Алый парус».	Средний уровень групповой сплочённости 11,5	высок	высок	сред благ
2			высок	средн	сред благ
3			высок	высок	благопр. психол. климат
4			высок	высок	неблагопр. психолог. климат
5			высок	средн	благопр.

				психол. климат	
6			высок	высок	сред благ
7			высок	средн	сред благ
8			высок	высок	благопр. психол. климат
9			средн	высок	сред благ
10			высок	средн	благопр. психол. климат
11			средн	высок	благопр. психол. климат
12			высок	низк	сред благ
13			средн	высок	незначит. благоприят
14			высок	средн	незначит. благоприят
15			низк	средн	благопр. психол. климат
16			высок	высок	сред благ
17			высок	средн	сред благ
18			средн	высок	благопр. психол. климат
19			высок	средн	сред благ
20			высок	высок	благопр. психол. климат
21			высок	высок	сред благ
22			средн	низк	сред благ
23			высок	высок	благопр. психол. климат

Таблица 10 – Сравнительный анализ полученных результатов в группе с нетворческой направленностью деятельности

	Уровень развития группы	Сплоченность	Креативность	ЦОЕ	Социально-психологический климат
1	Средний уровень 49 балловкооперация - «Мерцающий маяк».	Средний уровень групповой сплочённости 6, 7	средн	высок	средн. благоприят
2			средн	средн	благопр. психол. климат
3			средн	высок	средн. благоприят
4			высок	высок	благопр. психол. климат
5			высок	высок	средн. благоприят
			средн	высок	благопр. психол. климат
7			высок	средн	средн. благоприят
8			средн	низк	благопр. психол. климат
9			высок	высок	незначит. благоприят
10			высок	низк	благопр.

				психол. климат
11			высок	высок незначит. благоприят
12			средн	средн. благоприят
13			низк	незначит. благоприят
14			средн	низк средн. благоприят
15			низк	средн низк
16			средн	низк средн. благоприят
17			средн	средн незначит. благоприят
18			средн	средн средн. благоприят
19			средн	средн незначит. благоприят
20			низк	низк средн. благоприят
21			средн	низк незначит. благоприят
22			средн	средн средн. благоприят
23			средн	средн средн. благоприят
24			низк	средн незначит. благоприят
25			средн	низк средн. благоприят
26			средн	средн незначит. благоприят
27			высок	средн средн. благоприят

Таким образом, полученные результаты позволяют констатировать, что в коллективах, как в том, что имеет высокий уровень креативности, так и тот, что имеет низкий уровень креативности, средний уровень развития группы, средний уровень сплоченности.

В коллективе с высоким уровнем креативности более выражено мнение о том, что социально-психологический климат в группе высокой степени благоприятности и незначительно неблагоприятный, значительно ниже результатов коллектива, где группа имеет низкий уровень креативности.

В группе с высоким уровнем креативности выше уровень ценностно-ориентационного единства по сравнению с группой людей с низким уровнем креативности.

Высокий уровень креативности достигает 74% в группе с высоким уровнем креативности и почти в 3 раза ниже у группы с низким уровнем креативности.

Также низкий уровень креативности выше в этой профессиональной группе.

Таблица 11 – Выявление зависимостей между характеристиками малой группы и индивидуальной креативностью ее членов

№	Характеристики группы	Коэффициент Спирмена
1	Уровень развития группы и ее сплоченности	0,470
2	Сплоченность группы и чувство принадлежности к ней	0,414
3	Ценностно-ориентационное единство	0,410
4	Социально-психологический климат	0,575

Подтверждается наличие зависимости между уровнями развития группы и индивидуальной креативностью ее членов ($r=0,470$; $p=0,05$). Высокий уровень развития группы способствует повышению уровня групповой креативности. Группа, чьи члены имеют высокий уровень креативности, находится в своем развитии на уровне автономии (по терминологии Л.И. Уманского), их определяют процессы формирования ядра группы и выдвижение лидеров. Уровень групповой креативности в них установлен выше среднего. Группе, члены которой имеют средний и низкий уровень креативности, свойственно начальное распределение социально-профессиональных ролей и принятие общих целей и ценностей. Такая группа называется кооперацией (по терминологии Л.И. Уманского), в ней установлен невысокий уровень групповой креативности, соответственно.

Уровень ценностно-ориентационного единства влияет на уровень развития индивидуальной креативности в группе ($r=0,410$; $p=0,05$). Креативность выше среднего уровня свойственна высокому уровню ценностно-ориентационного единства.

Методом корреляционного анализа установлена линейная положительная зависимость ($r=0,575$; $p=0,05$) между степенью благоприятности социально-психологического климата (по Э.Г. Шелест) и уровнем групповой креативности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема влияния внутригрупповых процессов на индивидуальную креативность в малой группе – одна из социально значимых проблем. Современная действительность всё больше ставит человека в условия, когда от него требуется реализация личностных и профессиональных потенциалов, высокий уровень креативности, успешность.

Многое зависит от того, в каком окружении, в каком коллективе проходит профессиональная деятельность. Это может быть группа с высоким уровнем развития, благоприятным социально-психологическим климатом, высоким уровнем сплоченности, психологической совместимости, срабатываемости.

Среди коллективов есть те, чья деятельность связана или наоборот не связана с творческой деятельностью, в то же время следует отметить, что любая деятельность должна быть в той или иной мере продуктивной и творческой.

При таком понимании поставленной проблемы нашего исследования очевидными становятся большие потенциалы, которые есть у коллектива как малой группы для развития каждого ее члена.

Отметим, что от того уровня развития, который достигает коллектив, степени его сплоченности, организованности, совместимости его членов, благоприятности социально-психологического климата целиком зависит как эффективность работы в целом, так и психологическое благополучие каждого члена коллектива, реализация коллективных и личностных потенциалов.

Проблема, которая рассматривается в квалификационной работе, актуальна, ее изучали многие отечественные и зарубежные ученые, она стала предметом изучения многих отраслей науки, таких, как социальная психология, психология творчества, педагогика, социология, философия, антропология, организационная психология, психология управления и т. д.

В то же время существует необходимость изучения условий для проявления личностных потенциалов человека, его креативности, связанных со средой, с группой, с коллективом. Это и определило структуру и содержание квалификационной работы.

Во введении сформулированы основные методологические позиции исследования.

В первой главе квалификационной работы рассматривается сущность и структура ключевых понятий, дается определение малой группы, называются ее характеристики, социально-психологические процессы, сравниваются различные стадии развития малой группы.

На основе теоретического анализ научной психологической и социологической литературы был сделан вывод о том, что для высокого уровня развития группы характерны ценностно-ориентационное единство, что позволяет почувствовать мы-идентичность.

Для эффективного группового взаимодействия необходимо включение в совместную деятельность определенных средств формирования групповой сплоченности.

Во втором параграфе первой главы мы, опираясь на исследования отечественных и зарубежных ученых, рассмотрели феномены психологии творчества. Так, представлена характеристика творчества как процесса, показано отличие этого понятия от понятия «креативность».

Мы исходили из того, что творчество – это процесс, когда результатом деятельности становится новый продукт. Креативность – это личностная способность к созданию нового, инициированию новых идей, проектов.

Во 2 главе квалификационной работы представлена характеристика выборки, которую составили группа с высокими показателями индивидуальной креативности ее членов и группа с невысокими показателями креативности ее членов, всего 50 человек, 23 человека в первой группе и 27 человек во второй, все группы с с одинаковым стажем профессиональной деятельности и

возрастом, а также выделены показатели, которые измерялись, обоснован выбор диагностического инструментария – 1 параграф.

Во 2 параграфе этой главы представлен анализ полученных результатов, было выявлен средний уровень групповой сплочённости в коллективе творческой направленности деятельности, 11,5 баллов. Другая группа людей, занимающихся нетворческой деятельностью, в проведенном исследовании имеет уровень развития «Кооперация», 6,7 баллов.

Высокий уровень креативности достигает 74% в группе педагогов-музыкантов и чуть ли не в 3 раза ниже у бухгалтеров, что можно объяснить тем, что профессиональный выбор тех и других неслучаен, сама их профессиональная деятельность требует рациональности, четкости и точности в первую очередь.

Также низкий уровень креативности выше в этой профессиональной группе.

Таким образом, гипотеза доказана, цель достигнута, решены поставленные задачи, выполненное нами исследование вносит определённый вклад в решение проблемы, в то же время исследование столь сложной проблемы требует комплексного подхода, эксперимента на большей выборке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева, Г. М. Социальная психология. - М.: Аспект Пресс, 2006.
2. Андреева, Г. М., Донцов А. И. (Ред.) Межличностное восприятие в группе. - М.: МГУ, 1981.
3. Андреева, Г. М., Яноушек Я. (Ред.) Общение и оптимизация совместной деятельности. - М.: МГУ, 1987.
4. Антипина, Г.С. Теоретико-методологические проблемы исследования малых социальных групп. - Л.: ЛГУ, 1982.
5. Афанасьева, Т.А. Социально-психологический климат / ст. - М.: ИСИ МГУДТ, 2003.
6. Багрецов, С.А., Кулганов В.А., Горелов И.П. Социально-психологические аспекты изучения личности и коллектива. - СПб.: ВИККА им. А.Ф. Можайского, 1996.
7. Байковский, Ю. В. Психодинамика, как фактор выживаемости малой группы в экстремальных условиях горной среды / Ю.В. Байковский. - М.: Дивизион, 2010. - 280 с.
8. Бердяев, Н.А. Смысл творчества. Опыт оправдания человека. - М.: Фолио-Аст, 2002
9. Богоявленская, Д.Б. Вчера и сегодня психологии творчества // Творчество в искусстве - искусство творчества / Под ред. Л. Дорфмана и др. - М.: Смысл, 2000. - С.186-198.
10. Богоявленская, Д.Б. Психология творческих способностей. Учеб.пособие. - М.: Академия, 2002. - 320 с.
11. Бодалев, А. А. Восприятие и понимание человека человеком. - М.: МГУ, 1982.
12. Боно, Э. де. Серьезное творческое мышление / Перевод с англ. - М.: Попурри, 2005. - 415 с.

13. Государев, Н.А. Психодиагностика. Методология и методики исследования психологических типов / уч-к - М.: Ось, 2009.
14. Голенкова, З.Т. Общая социология: Учебное пособие / З.Т. Голенкова, М.М. Акулич, В.Н. Кузнецов; Под ред. проф. З.Т. Голенковой. - М.: Гардарики, 2005. - 474 с.
15. Донцов, А. И. Проблемы групповой сплоченности / переизд. - М.: Просвещение, 1989.
16. Донцов, А.И. Психология коллектива. - М.: изд. МГУ, 2000.
17. Елсуков, А.Н. Основы социологии: учеб.пособие / А.Н. Елсуков. - Минск: РИПО, 2009. - 330 с.
18. Журавлев, А. Л. Психология совместной деятельности / переизд. - М.: Институт психологии РАН, 2005.
19. Зебреева, Е.Н. Коммуникативная толерантность во взаимоотношениях сотрудников как условие благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива. - М.: Юридическая психология № 3, 2007.
20. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности (<http://parksgt.tsu.ru/upload/iblock/aa9/aa9d04efbc67703011c9623eb383db15.pdf>)
21. Карелин, А. Большая энциклопедия психологических тестов. - М.: Владос, 2007.
22. Корсинин, Р., Аэрбах А. Психологическая энциклопедия / 2-е изд. - СПб.: Питер, 2006.
23. Кричевский, Р. Л., Дубовская Е. М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. - М.: МГУ, 1991.
24. Кричевский, Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы / уч. пос. - М.: Аспект Пресс, 2001.
25. Крысько В.Г. Социальная психология: Курс лекций - 3-е изд. - М.: Омега-Л, 2006.
26. Лутошкин, А. Н. Эмоциональные потенциалы первичного коллектива / Эмоциональные потенциалы коллектива. - М.: Педагогика, 1988.

27. Лютенс ,Ф. Организационное поведение. - М.: Инфа-М, 1999.
28. Майерс, Д. Социальная психология / перевод - СПб.: Питер, 1998.
29. Московичи, С. Социальная психология / перевод - СПб.: Питер, 2007.
30. Морено ,Я.Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / переизд. - М.: Академический проект, 2000.
31. Малые этнические и этнографические группы. - М.: Исторический факультет СПбГУ, Новая Альтернативная Полиграфия, 2008. - 352 с.
32. Миронов, В. В. Признаки Рейнина. Малые группы. В 3 томах. Том 1. Признаки Рейнина / В.В. Миронов. - М.: Великолукская типография, 2012. - 624 с.
33. Ньюстром, Д., Дэвис К. Организационное поведение. - СПб.: Питер, 2000.
34. Обозов, Н. Н. Психология малых групп / Социальная психология // переизд. - СПб.: Питер, 2003.
35. Парыгин, Б.Д. Основы социальной психологии.-М.,2003.
36. Петровский, А. В. (ред.). Психологическая теория коллектива. - М.: Педагогика, 1979.
37. Петровский, А. В. Коллектив / Общая психология. - М.: Академия, 1986.
38. Поддубный, С. Е. Индивидуально-психологические факторы совместимости личности и малой группы / канд. дисс. - М., 2001.
39. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: моногр. / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - Москва: Наука, 2000. - 302 с.
40. Райгородский, Д.Я. Психодиагностика. Методики и тесты. - М.:
41. Реан ,А.А., Коломинский, Я.Л. Социальная педагогическая психология. - СПб., 2008
42. Слаква, С. П. Психология малой группы / С.П. Слаква. - М.: Экзамен, 2004. - 160 с.

43. Советова, О. С. Основы социальной психологии инноваций / О.С. Советова. - Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2010. - 152 с.
44. Социология: Учеб.пособие для студентов вузов / Е.М. Бабосов, А.Н. Данилов и др.; Под общ. ред. А.Н. Елсукова. - 5-е изд. - Мн.: ТетраСистемс, 2004. - 544 с.
45. Толковый словарь под ред.Ожегова С.И.-М., 1998
46. Филатова, О.Г. Общая социология: Учебное пособие. - М.: Гардарики, 2005. - 464 с.0
47. Фролов, С.С. Социология организаций. - М.: Гардарики, 2001.
48. Фетискин, Н.П., Козлова В.В, Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности в малой группе.- М. Инт-т Психотерапии, 2002. 339с.
49. Шихирев, П. Современная социальная психология / П. Шихирев. - М.: Деловая книга, Институт психологии РАН, КСП+, 2000. - 448 с.
50. Элвин, Дж. ВандерГриндНеемия. Лидер - слуга. Руководство для лидера малых групп: моногр. / Элвин Дж. ВандерГринд. - М.: Мирт, 2013. - 96 с.
51. Хьюстон, М. Введение в социальную психологию / М. Хьюстон, В. Штребе. - М.: Юнити-Дана, 2004. - 624 с.
52. Экспериментальная психология. Вып. 1 и 2. Пер. с франц. / Ред.-сост. Поль Фресс, Жан Пиаже. / Предисл. и общ. ред. А.Н. Леонтьева. -М.: Изд-во Прогресс, 1966.
53. Ядов, В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. - М.: Изд-во Наука, 1972.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика на определение уровня развития малой группы и ее сплоченности (Л.И. Уманский, С. Сишор)

Шкалы: уровни группового развития: коллектив, автономия, кооперация, ассоциация, диффузная группа

Назначение теста.

Методика дает возможность, обобщив ответы всех членов группы, определять уровень ее развития, а также сравнивать между собой различные группы.

Инструкция к тесту:

Вам предлагается ряд утверждений, которые охватывают самые разные стороны взаимоотношений в первичной группе. Членам группы нужно оценить, в какой степени каждое из предложенных для оценки утверждений характерно для данной групп. Давать оценку следует на основании одного из четырех вариантов:

а – данное утверждение полностью соответствует характеру отношений, сложившихся в нашей группе;

б – данное утверждение в общем характерно для нашей группы;

в – данное утверждение лишь в незначительной степени применимо к нашей группе;

г – данное утверждение не характерно для системы отношений, сложившихся в нашей группе (у нас все наоборот).

Тестовый материал.

1. В нашей группе главный критерий ценности человека – его отношение к труду, к коллективу.

2. В нашей группе новичок скорее всего не почувствует себя чужаком, а встретит доброжелательность и радушие.

3. В нашей группе нет козлов отпущения и любимчиков.

4. Члены нашей группы не пройдут равнодушно мимо чьей-то беды, им чужда мораль “моя хата с краю”.

5. Дух бескорыстия и взаимопомощи отличает нашу группу.
6. Каждый из нас достаточно инициативен, чтобы в случае необходимости взять на себя ответственность за какое-то дело.
7. Для нас неприемлем принцип “Своя рубашка ближе к телу”.
8. Успех каждого из нас искренне радует всех и ни у кого не вызывает зависти.
9. Большинство из нас всегда может поступиться личным ради общего дела.
10. Наша группа обычно не ждет указаний, инициативы ей не занимать.
11. В нашей группе каждый ощущает себя ответственным за ее успех.
12. Как правило, при решении важных вопросов мы всегда единодушны.
13. Наша группа достаточно сплоченная и организованная.
14. В случае неудач и поражений мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.
15. Когда с нами нет руководителя, мы не теряемся и работаем не менее эффективно, чем в его присутствии.
16. Когда к нам в группу приходит руководитель, все обычно бывают рады.
17. Стиль руководства нашей группой ровный, доброжелательный.
18. Для нас не характерно, чтобы под горячую руку от руководства доставалось и правому, и виноватому.
19. У нас не принято отсиживаться или прятаться за спинами других.
20. Зная, что в своем стремлении поступить определенным образом группа пойдет по ложному пути, у каждого из нас хватило бы сил, чтобы остановить ее от необдуманного шага.
21. У нас не промолчат, если увидят, что ты не прав.
22. После работы мы нередко свободное время проводим вместе.
23. У нас принято делиться своими семейными радостями и заботами.
24. У нас тоже есть “диады” и “триады”, но это не мешает нам чувствовать себя единой дружной семьей.

25. В нашей группе нарушитель дисциплины будет держать ответ не только перед руководителем, но и перед всей группой.

26. В нашей группе силы, внешней привлекательности, обладания престижными вещами еще недостаточно для того, чтобы пользоваться уважением и популярностью.

27. Наша сплоченность скорее всего не пострадает, если в группу вольется сразу несколько новых членов.

Обработка и интерпретация результатов теста.

Обработка данных может производиться двумя способами. Первый способ заключается в дифференцированном количественном подсчете и сопоставлении буквенных знаков (А, Б, В, Г):

Преобладание ответов по п. **А** свидетельствует о том, что группа, согласно мнению ее членов, может быть отнесена к коллективу; по п. **Б** – к среднему уровню развития; по п. **В** – к низкому уровню развития; по п. **Г** – к группе номинального или корпоративного типа.

Второй способ заключается в переводе буквенных ответов в баллы по следующей схеме:

А–3 балла;

Б–2 балла;

В–1 балл;

Г–0 баллов.

После определения общего суммарного результата производится его соотнесение с уровнем развития малой группы. По опыту диагностики и оценки динамики малых групп, полученным количественным данным соответствуют следующие уровни группового развития (Л.И.Уманский, А.Н.Лутошкин):

- 67-81–**коллектив**– “Горящий факел”.
- 66-50–**автономия**– “Алый парус”.
- 49-34– **кооперация**– “Мерцающий маяк”.
- 33-20–**ассоциация**– “Мягкая глина”.
- 19 и менее–**диффузная группа** – “Песчаная россыпь”.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Диагностика личностной креативности (Е.Е.Туник)

Шкалы: любознательность, воображение, сложность, склонность к риску.

Назначение теста.

Данная методика позволяет определить четыре особенности творческой личности: любознательность (Л); воображение (В); сложность (С) и склонность к риску (Р). Несмотря на ее адресованность юношескому возрасту, она не утрачивает своей прогностичности и в зрелом возрасте.

Интерпретация теста

Основные критериальные проявления исследуемых факторов:

- **Любознательность.** Субъект с выраженной любознательностью чаще всего спрашивает всех и обо всем, ему нравится изучать устройство механических вещей, он постоянно ищет новые пути (способы) мышления, любит изучать новые вещи и идеи, ищет разные возможности решения задач, изучает книги, игры, карты, картины и т. д., чтобы познать как можно больше.

- **Воображение.** Субъект с развитым воображением: придумывает рассказы о местах, которые он никогда не видел; представляет, как другие будут решать проблему, которую он решает сам; мечтает о различных местах и вещах; любит думать о явлениях, с которыми не сталкивался; видит то, что изображено на картинах и рисунках, необычно, не так, как другие; часто испытывает удивление по поводу различных идей и событий.

- **Сложность.** Субъект, ориентированный на познание сложных явлений, проявляет интерес к сложным вещам и идеям; любит ставить перед собой трудные задачи; любит изучать что-то без посторонней помощи; проявляет настойчивость, чтобы достичь своей цели; предлагает слишком сложные пути решения проблемы, чем это кажется необходимым; ему нравятся сложные задания.

• **Склонность к риску.** Проявляется в том, что субъект будет отстаивать свои идеи, не обращая внимания на реакцию других; ставит перед собой высокие цели и будет пытаться их осуществить; допускает для себя возможность ошибок и провалов; любит изучать новые вещи или идеи и не поддается чужому мнению; не слишком озабочен, когда одноклассники, учителя или родители выражают свое неодобрение; предпочитает иметь шанс рискнуть, чтобы узнать, что из этого получится.

Инструкция к тесту:

Это задание поможет вам выяснить, насколько творческой личностью вы себя считаете. Среди следующих коротких предложений вы найдете такие, которые определенно подходят вам лучше, чем другие. Их следует отметить знаком «X» в колонке «В основном верно». Некоторые предложения подходят вам лишь частично, их следует пометить знаком «X» в колонке «Отчасти верно». Другие утверждения не подойдут вам совсем, их нужно отметить знаком «X» в колонке «Нет». Те утверждения, относительно которых вы не можете прийти к решению, нужно пометить знаком «X» в колонке «Не могу решить».

Делайте пометки к каждому предложению и не задумывайтесь подолгу. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Отмечайте первое, что придет вам в голову, читая предложение. Это задание не ограничено во времени, но работайте как можно быстрее. Помните, что, давая ответы к каждому предложению, вы должны отмечать то, что действительно чувствуете. Ставьте знак «X» в ту колонку, которая более всего подходит вам. На каждый вопрос выберите только один ответ.

Тестовый материал.

1. Если я не знаю правильного ответа, то попытаюсь догадаться о нем.
2. Я люблю рассматривать предмет тщательно и подробно, чтобы обнаружить детали, которых не видел раньше.
3. Обычно я задаю вопросы, если чего-нибудь не знаю.
4. Мне не нравится планировать дела заранее.

5. Перед тем как играть в новую игру, я должен убедиться, что смогу выиграть.
6. Мне нравится представлять себе то, что мне нужно будет узнать или сделать.
7. Если что-то не удастся с первого раза, я буду работать до тех пор, пока не сделаю это.
8. Я никогда не выберу игру, с которой другие незнакомы.
9. Лучше я буду делать все как обычно, чем искать новые способы.
10. Я люблю выяснять, так ли все на самом деле.
11. Мне нравится заниматься чем-то новым.
12. Я люблю заводить новых друзей.
13. Мне нравится думать о том, чего со мной никогда не случилось.
14. Обычно я не трачу время на мечты о том, что когда-нибудь стану известным артистом, музыкантом, поэтом.
15. Некоторые мои идеи так захватывают меня, что я забываю обо всем на свете.
16. Мне больше понравилось бы жить и работать на космической станции, чем здесь, на Земле.
17. Я нервничаю, если не знаю, что произойдет дальше.
18. Я люблю то, что необычно.
19. Я часто пытаюсь представить, о чем думают другие люди.
20. Мне нравятся рассказы или телевизионные передачи о событиях, случившихся в прошлом.
21. Мне нравится обсуждать мои идеи в компании друзей.
22. Я обычно сохраняю спокойствие, когда делаю что-то не так или ошибаюсь.
23. Когда я вырасту, мне хотелось бы сделать или совершить что-то такое, что никому не удавалось до меня.
24. Я выбираю друзей, которые всегда делают все привычным способом.
25. Многие существующие правила меня обычно не устраивают.

26. Мне нравится решать даже такую проблему, которая не имеет правильного ответа.

27. Существует много вещей, с которыми мне хотелось бы поэкспериментировать.

28. Если я однажды нашел ответ на вопрос, я буду придерживаться его, а не искать другие ответы.

29. Я не люблю выступать перед группой.

30. Когда я читаю или смотрю телевизор, я представляю себя кем-либо из героев.

31. Я люблю представлять себе, как жили люди 200 лет назад.

32. Мне не нравится, когда мои друзья нерешительны.

33. Я люблю исследовать старые чемоданы и коробки, чтобы просто посмотреть, что в них может быть.

34. Мне хотелось бы, чтобы мои родители и руководители делали все как обычно и не менялись.

35. Я доверяю свои чувствам, предчувствиям.

36. Интересно предположить что-либо и проверить, прав ли я.

37. Интересно браться за головоломки и игры, в которых необходимо рассчитывать свои дальнейшие ходы.

38. Меня интересуют механизмы, любопытно посмотреть, что у них внутри и как они работают.

39. Моим лучшим друзьям не нравятся глупые идеи.

40. Я люблю выдумывать что-то новое, даже если это невозможно применить на практике.

41. Мне нравится, когда все вещи лежат на своих местах.

42. Мне было бы интересно искать ответы на вопросы, которые возникнут в будущем.

43. Я люблю браться за новое, чтобы посмотреть, что из этого выйдет.

44. Мне интереснее играть в любимые игры просто ради удовольствия, а не ради выигрыша.

45. Мне нравится размышлять о чем-то интересном, о том, что еще никому не приходило в голову.

46. Когда я вижу картину, на которой изображен кто-либо незнакомый мне, мне интересно узнать, кто это.

47. Я люблю листать книги и журналы для того, чтобы просто посмотреть, что в них.

48. Я думаю, что на большинство вопросов существует один правильный ответ.

49. Я люблю задавать вопросы о таких вещах, о которых другие люди не задумываются.

50. У меня есть много интересных дел как на работе (учебном заведении), так и дома.

Обработка и интерпретация теста.

Обработка данных теста

При оценке данных опросника используются четыре фактора, тесно коррелирующие с творческими проявлениями личности. Они включают Любознательность (Л), Воображение (В), Сложность (С) и Склонность к риску (Р). Мы получаем четыре «сырых» показателя по каждому фактору, а также общий суммарный показатель.

При обработке данных используется либо шаблон, который можно накладывать на лист ответов теста, либо сопоставление ответов испытуемого с ключом в обычной форме.

Ключ к тесту

Склонность к риску(ответы, оцениваемые в 2 балла)

- положительные ответы: 1, 21, 25, 35, 36, 43, 44;
- отрицательные ответы: 5, 8, 22, 29, 32, 34;
- все ответы на данные вопросы в форме «может быть» оцениваются в 1 балл;
- все ответы «не знаю» на данные вопросы оцениваются в -1 балл и вычитаются из общей суммы.

Любознательность(ответы, оцениваемые в 2 балла)

- положительные ответы: 2, 3, 11, 12, 19, 27, 33, 37, 38, 47, 49;
- отрицательные ответы: 28;
- все ответы «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» – в -1 балл.

Сложность (ответы, оцениваемые в 2 балла)

- положительные ответы: 7, 15, 18, 26, 42, 50;
- отрицательные : 4, 9, 10, 17, 24, 41, 48;
- все ответы в форме «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» – в -1 балл.

Воображение (ответы, оцениваемые в 2 балла)

- положительные: 13, 16, 23, 30, 31, 40, 45, 46;
- отрицательные: 14, 20, 39;
- все ответы «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» – в -1 балл.

В данном случае определение каждого из четырех факторов креативности личности осуществляется на основе положительных и отрицательных ответов, оцениваемых в 2 балла, частично совпадающих с ключом (в форме «может быть»), оцениваемых в 1 балл, и ответов «незнаю», оцениваемых в -1 балл.

Использование этой оценочной шкалы дает право «наказать» недостаточно творческую, нерешительную личность.

Этот опросник разработан для того, чтобы оценить, в какой степени способными на риск (Р), любознательными (Л), обладающими воображением (В) и предпочитающими сложные идеи (С) считают себя испытуемые. Из 50 пунктов 12 утверждений относятся к любознательности, 12 – к воображению, 13 – к способности идти на риск, 13 утверждений – к фактору сложности.

Если все ответы совпадают с ключом, то суммарный «сырой» балл может быть равен 100, если не отмечены пункты «не знаю».

Если испытуемый дает все ответы в форме «может быть», то его «сырая» оценка может составить 50 баллов в случае отсутствия ответов «не знаю».

Конечная количественная выраженность того или иного фактора определяется путем суммирования всех ответов, совпадающих с ключом, и ответов «может быть» (+1) и вычитания из этой суммы всех ответов «не знаю» (-1 балл).

Чем выше «сырая» оценка человека, испытывающего позитивные чувства по отношению к себе, тем более творческой личностью, любознательной, с воображением, способной пойти на риск и разобраться в сложных проблемах, он является; все вышеописанные личностные факторы тесно связаны с творческими способностями.

Могут быть получены оценки по каждому фактору теста в отдельности, а также суммарная оценка. Оценки по факторам и суммарная оценка лучше демонстрируют сильные (высокая «сырая» оценка) и слабые (низкая «сырая» оценка) стороны ребенка. Оценка отдельного фактора и суммарный «сырой» балл могут быть впоследствии переведены в стандартные баллы и отмечены на индивидуальном профиле учащегося.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика изучения ценностно-ориентационного единства (А.В. Петровский, В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева)

Назначение теста

Методика нацелена на выявление ЦОЕ на основе групповой общности при выборе наиболее ценностно-значимых качеств из стимульного списка.

Инструкция к тесту:

Выберите из предложенного списка 5 качеств, наиболее ценных для успешной совместной работы.

Тестовый материал:

1. Трудолюбие Д
2. Дружелюбие М
3. Принципиальность М
4. Сдержанность Э
5. Веселость Э
6. Справедливость М
7. Аккуратность Д
8. Общительность Э
9. Честность М
10. Активность Д
11. Исполнительность Д
12. Искренность Э
13. Порядочность М
14. Настойчивость Д
15. Организованность Д
16. Обаяние Э
17. Отзывчивость Э
18. Правдивость М
19. Приветливость Э

20. Деловитость Д

21. Скромность М

Обработка и интерпретация результатов

- Вычислите число выборов (**Н**), сделанных испытуемым.
- Подсчитайте число выборов, приходящихся на каждое качество.
- Подсчитайте количество выборов, приходящихся на 5 самых популярных качеств (**Н**).
- Подсчитайте количество выборов, приходящихся на 5 самых непопулярных качеств (**М**).
- Вычислите коэффициент ценностно-ориентационного единства (**С**) по формуле (2).

$$C = ((H - M) * 100\%) / 60;$$

Критерии оценки

Если:

- $C \geq 50\%$, ЦОЕ высокое, оценка 3 балла.
- $30\% < C < 50\%$, ЦОЕ среднее, оценка 2 балла.
- в остальных случаях – ЦОЕ низкое, оценка 1 балл.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Методика изучения социально-психологического климата (Э.Г Шелест)

Назначение опросника.

Диагностика психологического климата в малой производственной группе Э.Г. Шелеста позволяет сделать общую оценку климата в коллективе, выявить негативные факторы, мешающие работе, и их причины.

Инструкция

Перед вами опросник с двумя колонками с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата в коллективе. В двух колонках представлены суждения, соответствующие противоположным признакам психологического климата.

Между данными антиподами пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре вы сделаете отметку, тем более выражен данный признак в вашем коллективе. Средний ответ «3» является промежуточным, свидетельствующий о наличии обоих признаков. Укажите оценку, наиболее соответствующую ситуации в вашем коллективе (группе).

Таблица 12 – Материал опросника

№	Признаки здорового психологического климата						Признаки нездорового психологического климата
		5	4	3	2	1	
1	Я редко вижу в начале рабочего дня хмурые и постные лица своих коллег.						Большинство членов коллектива приходят на работу с будничным настроением, не ощущая подъема и приподнятости.

Продолжение таблицы 12

2	Большинство из нас радуются, когда появляется возможность пообщаться друг с другом.					Члены нашего коллектива проявляют безразличие к эмоциональному общению.
3	Доброжелательность и доверительные интонации преобладают в нашем деловом общении.					Нервозность, явная или скрытая раздражительность окрашивают наши деловые отношения.
4	Успехи каждого из нас искренне радуют всех остальных и почти ни у кого не вызывают зависти.					Успех почти любого из нас может вызвать болезненную реакцию окружающих.
5	В нашем коллективе новичок скорее всего встретит доброжелательность и радушие.					В нашем коллективе новичок еще долго будет чувствовать себя чужаком.
6	В случае неприятностей мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.					В случае неприятностей у нас будут пытаться свалить вину друг на друга или найдут виноватого.

Продолжение таблицы 12

7	Когда рядом с нами наш руководитель, мы чувствуем себя естественно и раскованно.					В присутствии руководителя многие из нас чувствуют себя скованно и напряженно.
8	У нас обычно принято делиться своими семейными радостями и заботами.					Многие из нас предпочитают «свое» носить в «себе».
9	Неожиданный вызов к руководителю у большинства из нас не вызовет отрицательных эмоций.					Неожиданный вызов к руководителю у многих из нас сопровождается отрицательными эмоциями.
10	Нарушитель трудовой дисциплины будет у нас держать ответ не только перед руководителем, но и всем коллективом.					Нарушитель трудовой дисциплины у нас будет держать ответ лишь перед руководителем.
11	Большинство критических замечаний мы высказываем друг другу тактично, исходя из лучших побуждений.					У нас критические замечания чаще всего носят характер явных или скрытых выпадов.
12	Появление руководителя у нас вызывает приятное оживление.					Появление руководителя у большинства из нас особых восторгов не вызывает.

Окончание таблицы 12

13	В нашем коллективе гласность – это норма жизни.						До настоящей гласности в нашем коллективе еще далеко.
----	---	--	--	--	--	--	---

Ключ для опросника

Интерпретация результата

Итоговые показатели психологического климата по данной шкале находятся в диапазоне от 65 до 13 баллов:

- высокой благоприятности психологического климата соответствуют показатели в диапазоне 42–65 баллов;
- средней благоприятности – 31–41 балл;
- незначительной благоприятности – 20–30 баллов.

Количественные показатели менее 20 баллов свидетельствуют о неблагоприятном психологическом климате.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Методика на определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сишора «Психометрический тест К.Э. Сишора»

Определение индекса групповой сплоченности Сишора

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма - 19 баллов, минимальная - 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Инструкция. На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать верный для вас ответ и записать его обозначение в бланк.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)
- Участвую в большинстве видов деятельности (4)
- Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)
- Не чувствую, что являюсь членом группы (2)
- Живу и существую отдельно от нее (1)
- Не знаю, затрудняюсь ответить (1)

2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- Да, очень хотел бы перейти (1)
- Скорее перешел бы, чем остался (2)
- Не вижу никакой разницы (3)
- Скорее всего остался бы в своей группе (4)
- Очень хотел бы остаться в своей группе (5)
- Не знаю, трудно сказать (1)

3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

– Лучше, чем в большинстве коллективов (3)

– Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)

– Хуже, чем в большинстве классов (1)

– Не знаю, трудно сказать (1)

4. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?

– Лучше, чем в большинстве коллективов (3)

– Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)

– Хуже, чем в большинстве коллективов (1)

– Не знаю (1)

Обработка результатов и интерпретация

Уровни групповой сплоченности:

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7- 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»


Институт педагогики, психологии и социологии
Кафедра психологии развития и консультирования



БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Характеристики малой группы и проявление креативности её членов

37.03.01 Психология

Научный руководитель  доцент каф., канд. псих. наук Е.В.Потапова
подпись, дата должность, ученая степень

Выпускник

 27.06.2018
подпись, дата

И.Е. Филонькин

Красноярск 2018