



# Теоретические подходы к изучению творчества

Топанова Гульмира PhD по психологии

Алматы, 2021

# Понятие о психологии творчества, её объект, субъект, предмет

- Психология творчества - область психологических исследований творческой деятельности людей в науке, литературе, искусстве и т.д.

*Творчество – действенное обновление.*

*Другими словами, это действие или создание чего-то нового,*

*что решает проблему или с пользой меняет то, как мы действуем,*

*думаем или чувствуем.*

*Таким образом, проявить творческий подход можно так же просто,*

*как увидеть то, что видят все, но думать об этом так, как никто об этом не думает.*

- **Субъект психологии творчества** - (*лат. subjectum «лежащее внизу; находящееся в основе»*) — *носитель деятельности*, сознания и познания; *индивид*, познающий внешний мир (**объект**) и воздействующий на него в своей практической деятельности; *человек* или *консолидированная группа лиц* (научное сообщество), *общество, культура* или даже *человечество* в целом, противопоставляемые познаваемым или преобразуемым объектам;
- **Объект психологии творчества** – творческая деятельность.
- **Предмет психологии творчества** – процесс творчества.

**Психология творчества исследует процесс, психологический «механизм» протекания акта творчества как субъективного акта индивида.**

Творческие люди склонны использовать широкий спектр мыслительных навыков

мы определяем тринадцать «инструментов мышления», общих для творческих людей,

работающих во многих областях и областях. Это наблюдение, абстрагирование, визуализация, распознавание образов,

формирование паттернов, сопоставление, телесное мышление,

эмпатия, пространственное мышление, моделирование, игра, трансформация и синтез.

Это может показаться странным, но ученые и художники всех мастей абстрагируются и

упрощают сложные вещи и процессы,

играют со своими идеями и одинаково сопереживают объектам своего исследования.

*Паттерн* — повторяющийся элемент в различных сферах жизни, в основном в природе и дизайне. **Паттерн** (информатика) — эффективный способ решения характерных задач проектирования, в частности проектирования компьютерных программ.

**Продукты творчества** - всё, что создано человеком – (колесо, машины, электричество, мебель, одежду, пуговицы, скрепки, компьютеры, сотовые телефоны и т.д.).

- **Творчество** – это процесс создания, открытия чего-то нового, ранее для данного субъекта неизвестного.
- **Творчество** – необходимое условие развития материи, образования её новых форм, вместе с возникновением которых, меняются и сами формы творчества.... (Я.А. Пономарёв).
- **Основа творчества** – **ВООБРАЖЕНИЕ** (полёт фантазии) в творческом процессе обеспечивается:
  1. *знаниями,*
  2. *способностями,*
  3. *устремлённостью,*
  4. *эмоциональным тоном.*

# Задачи психологии творчества

- Исследование процесса творческой деятельности людей;
- Выявление творческих личностей и их изучение;
- Изучение творческого потенциала личности,
- Изучение условий творческой самореализации личности;
- Изучение процесса развития творческих способностей и условий положительно и отрицательно влияющих на развитие творческих способностей и т.д.

## ПОНЯТИЕ О ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЯХ.

- Творческие способности – индивидуальные особенности качества человека, определяющие успешность выполнения им творческой деятельности.
- Творческие способности индивида – способности порождать необычные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления и быстро решать проблемные ситуации.

## Развитие творческих способностей.

**Творческие способности сами по себе не превращаются в творческие свершения. Чтобы добиться творческих достижений необходимы *желание и воля, нужна мотивационная основа (А.Н. Лук).***



# Наука и практика имеет большой арсенал средств для развития творческих способностей детей:

1. **Включение в различные виды творческой деятельности**  
(художественное, научное, техническое творчество, соробан - ментальная японская арифметика)
2. **Создание условий, способствующих развитию творческих способностей:**
  - а) применение специальных методов – **мозговой штурм, метод синектики** - «совмещение разнородных элементов» - методика изобретательского творчества, основанная на социально-психологической мотивации коллективной интеллектуальной деятельности, поиск новых идей и нестандартных решений проблем, используя аналогии, творческое общение, совместное решение проблем и т.д. (Джордж Принсем и Уильям Гордон, /Кембридж, 1952.);
  - б) творческая атмосфера в процессе деятельности;
  - в) поощрение оригинальных вопросов;
  - г) включение детей в выполнение творческих заданий, решение творческих задач и т.д.

## Мозговой штурм – 4 правила проведения (Алекс Осборн 1920-1930)

1. **Критика исключается.** Идеи критикуются после, а не во время штурма.
2. **«Езда без правил» приветствуется.** Чем **«сумасброднее»** идея, тем лучше. Легче обработать дикую идею, чем придумать новую.
3. **Мы хотим ещё!** Чем больше идей, тем больше вероятность появления хорошей идеи.
4. **Сочетайте и улучшайте!** Члены команды могут не только выдвигать новые идеи, но и предлагать способы улучшения, сочетания или изменения идей других членов команды.

### 4 основных принципа от А. Осборна:

1. **Беритесь за дело** – не ждите, пока на вас снизойдет вдохновение.
2. **Сосредоточьтесь на цели занятия**, на том, чего вы хотите добиться.
3. **Будьте внимательны** – убедитесь, что вся команда думает в одно и то же время, в одном и том же направлении.
4. **Сконцентрируйтесь – держитесь и не сдавайтесь**, даже если идеи не приходят в голову.

## ТВОРЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ – психический процесс, направленный на открытие нового знания или оригинального способа действия...

- «Нормальное» мышление – считается логическим, рациональным, аналитическим и критичным;
- «Творческое» мышление – нелогичное, эмоциональное, иррациональное, синтетическое, ассоциативное.

**ТРИЗ** - ТЕОРИЯ РЕШЕНИЯ ИЗОБРЕТАТЕЛЬНЫХ ЗАДАЧ - методика развития творческого мышления и творческих способностей (*Г.С. Альтшуллер*)



**Генрих Саулович  
Альтшуллер**

**[15.10.1926 - 24.09.1998]**

**Разработчик:**

- Теории Решения Изобретательских Задач (ТРИЗ);
- Жизненной Стратегии Творческой Личности (ЖСТЛ).

**Креативность** – выделение универсальной творческой способности, состоящей из 6 параметров (Дж. Гилфорд).

1. Способность к обнаружению и постановке проблем;
2. Способность к генерированию большого числа идей;
3. Гибкость – способность продуцировать разнообразные идеи;
4. Оригинальность – способность отвечать на раздражители нестандартно;
5. Способность усовершенствовать объект, добавляя детали;
6. Способность решать проблемы – способность к анализу и синтезу.

# ОДАРЁННОСТЬ

- Отождествление творческих способностей или, как принято говорить, творческой одарённости с «креативностью», раскрываемой через дивергентность (интеллект, или общая одарённость - в этом случае связан лишь: *1) с обучаемостью и 2) с академическими успехами;*
- Одной из наиболее известных концепций одарённости в американской и мировой психологии является теория трёх колец Дж. Рензули. Концепция описывает одарённость как «взаимодействие трёх групп человеческих качеств:
  - 1. интеллектуальные способности, превышающие средний уровень,*
  - 2. высокая увлечённость выполняемой задачей,*
  - 3. высокий уровень креативности».*

# ОДАРЁННОСТЬ

№/№	Ученые	Сущность определения «одаренность»
1.	Л.С. Выготский	Одаренность как генетически обусловленный компонент способностей, развивающийся в соответствующей деятельности или деградирующий при ее отсутствии
2.	Б.М. Теплов	Связывал развитие одаренности с включением ребенка в какую-либо творческую деятельность
3.	А.М. Матюшкин	Считает, что психологическая структура одаренности совпадает с основными структурными элементами, характеризующими творчество, а обучение и развитие одаренных детей составляет идеальную модель творческого развития человека
4.	А.В. Петровский	Раскрывает одарённость как совокупность задатков, природных данных, характеристика степени выраженности и своеобразии природных предпосылок способностей
5.	А.В. Хуторской	Определяет одарённость как качественно своеобразное сочетание способностей, от которых зависит возможность достижения большего или меньшего успеха в выполнении той или иной деятельности
6.	В.В. Юрчук	Характеризует одаренность как свойство специфических корреляций способностей субъекта, которые обеспечивают успешность выполнения тех или иных действий, а сама суммация способностей, представляющих оригинальную модель, позволяет индивиду компенсировать негативность тех или иных качеств за счет приоритетной эволюции других
7.	В.С. Юркевич	Понимает одаренность только как интеллектуальную характеристику, не соответствующую подлинному представлению о высоком развитии возможностей человека
8.	В.Н. Мясищев	Предполагает что, одаренность – синтез взаимоусиливающих друг друга свойств личности; ее активного и положительного отношения к деятельности, так называемой склонности к определенному виду деятельности, и ... настойчивого трудового усилия....
9.	А.А. Бодалев,	Одаренность как потенциал человека,

	С.Л. Рубинштейн	определяющий его готовность к осуществлению разных видов деятельности, а также возможный уровень их продуктивности
10.	А.И. Савенков	Одаренность – генетически обусловленный компонент способностей, которые в значительной мере определяют как конечный результат, так и темп развития
11.	Д.Б. Богоявленская	Поднимает острую дискуссию в понимании одаренности и ссылается на определение одаренности в «Рабочей концепции одаренности» (1998, 2003 г.): это системное, развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких результатов в одном или нескольких видах деятельности по сравнению с другими людьми

**Мечта – это скорее желание, цель.**

**Мечта - предмет желаний, стремлений, мысленно представляемый, воображаемый** («Словарь русского языка» С.И. Ожегов).

- Мечта – побудительная причина, мотив деятельности, окончательное завершение которой оказалось отсроченным. Отсюда следует, что мечта понимается как мотив (цель) не только в обыденном сознании, но и в психологии (*Психология: Словарь.*, 1990).
- Так же и долгая мечта человечества освоить воздушное пространство, покорить космос была не чем иным, как желанием. **Мечта – это мотивационный феномен**, отражающий отложенное на какое-то время желание человека, т. е. являющийся мотивационной установкой (*Е.П. Ильин, 2000*).

**Обыденное употребление слова «мечта» чаще всего не отражает процесс творческого воображения как преобразования действительности.**

# **Old and new selection methods**





1. Initial Screening.
2. Completion of the Application Form.
3. Employment Tests.
4. Job Interview.
5. Conditional Job Offer.
6. Background Investigation.
7. Medical Examination.
8. Permanent Job Offer.

## Initial Screening

The selection process often begins with an initial screening of applicants to remove individuals who obviously do not meet the position requirements.

At this stage, a few straight forward questions are asked. An applicant may obviously be unqualified to fill the advertised position, but be well qualified to work in other open positions.

The Purpose of Screening is to decrease the number of applicants being considered for selection.

Personal Resume presented with the job application is considered a source of information that can be used for the initial screening process. It mainly includes information in the following areas:

Employment & education history.

Evaluation of character.

Evaluation of job performance.

### **Advantages of Successful Screening**

If the screening effort is successful, those applicants that do not meet the minimum required qualifications will not move to the next stage in the selection process.

Companies utilizing expensive selection procedures put more effort into screening to reduce costs.

## **Completion of the Application Form**

Application Blank is a formal record of an individual's application for employment. The next step in the selection process may involve having the prospective employee complete an application for employment.

This may be as brief as requiring only an applicant's name, address, and telephone number. In general terms, the application form gives a job-performance-related synopsis of applicants' life, skills and accomplishments.

The specific type of information may vary from firm to firm and even by job type within an organization. Application forms are a good way to quickly collect verifiable and fairly accurate historical data from the candidate.

## **Employment Tests**

Personnel testing is a valuable way to measure individual characteristics. Hundreds of tests have been developed to measure various dimensions of behavior. The tests measure mental abilities, knowledge, physical abilities, personality, interest, temperament, and other attitudes and behaviors. Evidence suggests that the use of tests is becoming more prevalent for assessing an applicant's qualifications and potential for success. Tests are used more in the public sector than in the private sector and in medium-sized and large companies than in small companies. Large organizations are likely to have trained specialists to run their testing programs.

### **Advantages of using tests**

### **Potential Problems using Selection tests**

## **Job Interview**

An interview is a goal-oriented conversation in which the interviewer and applicant exchange information. The employment interview is especially significant because the applicants who reach this stage are considered to be the most promising candidates.

### **Interview Planning**

Interview planning is essential to effective employment interviews.

The physical location of the interview should be both pleasant and private, providing for a minimum of interruptions. The interviewer should possess a pleasant personality, empathy and the ability to listen and communicate effectively.

He or she should become familiar with the applicant's qualifications by reviewing the data collected from other selection tools. In preparing for the interview, a job profile should be developed based on the job description.

### **Content of the Interview**

The specific content of employment interviews varies greatly by an organization and the level of the job concerned.

- 1. Профессиональный опыт:** изучение профессионального опыта человека требует определения навыков, способностей и готовности соискателя нести ответственность.
- 2. Академическая успеваемость:** при отсутствии значительного опыта работы академическое образование приобретает большее значение.
- 3. Навыки межличностного общения:** если человек не может хорошо работать с другими сотрудниками, шансы на успех невелики. Это особенно актуально в современном мире, когда все больший упор делается на использование команд.
- 4. Личные качества:** Личные качества, обычно наблюдаемые во время собеседования, включают внешний вид, говорящие способности, словарный запас, уравновешенность, адаптируемость и напористость.
- 5. Организационная пригодность:** Критерий найма, который не упоминается в литературе, - это организационная пригодность. Организационная пригодность нечетко определена, но относится к восприятию руководством степени, в которой будущий сотрудник будет соответствовать, например, культуре или системе ценностей фирмы.

## **Conditional Job Offer**

Conditional job offer means a tentative job offer that becomes permanent after certain conditions are met.

If a job applicant has passed each step of the selection process so far, a conditional job offer is usually made.

In essence, the conditional job offer implies that if everything checks out – such as passing a certain medical, physical or substance abuse test – the conditional nature of the job offer will be removed and the offer will be permanent.



## **Background Investigation**

Background Investigation is intended to verify that information on the application form is correct and accurate.

This step is used to check the accuracy of application form through former employers and references. Verification of education and legal status to work, credit history and criminal record are also made.

Personal reference checks may provide additional insight into the information furnished by the applicant and allow verification of its accuracy.

Past behavior is the best predictor of future behavior. It is important to gain as much information as possible about past behavior to understand what kinds of behavior one can expect in the future.

Knowledge about attendance problems, insubordination issues, theft, or other behavioral problems can certainly help one avoid hiring someone who is likely to repeat those behaviors.

Background investigations primarily seek data from references supplied by the applicant including his or her previous employers. The intensity of background investigations depends on the level of responsibility inherent in the position to be filled.

### **Medical/Physical Examination**

After the decision has been made to extend a job offer, the next phase of the selection process involves the completion of a medical/physical examination.

This is an examination to determine an applicant's physical fitness for essential job performance.

### **Permanent Job Offer**

Individuals who perform successfully in the preceding steps are now considered eligible to receive the employment offer. The actual hiring decision should be made by the manager in the department where the vacancy exists.