

Преимущества и механизмы коллективного творчества

Важным фактором повышения эффективности образовательного процесса и научной деятельности является использование потенциала коллективного творчества.

Известный исследователь коллективного творчества А. Осборн отмечал, что работа в группе стимулирует процессы выработки новых идей, являясь примером своего рода социальной помощи. Человек средних способностей может придумать почти вдвое больше решений, когда он работает в группе, чем когда он работает один. Связано это с тем, что в группе он находится под воздействием многих различных идей, в результате чего мысль одного человека может стимулировать мысль другого. Кроме того, групповая ситуация вызывает соревнование между членами группы. До тех пор, пока это соревнование не вызовет критических или враждебных установок, оно способствует интенсификации творческого процесса. Хотя в целом исследования показывают, что наилучшие результаты дает оптимальное чередование периодов индивидуального и группового мышления.

Существует несколько наиболее известных методов совместного решения творческих проблем.

Древнейший – диалог Сократа, или майевтика, что в переводе с греческого означает «помогать при родах» (в данном случае, естественно, при рождении новой идеи или образа). В сократовском диалоге каждый его участник, включая учителя с учеником, выступает как равный собеседник. Оба исходят из того, что истина не дана в готовом виде, а предполагает взаимный поиск, который и ведется в диалоге посредством вопросов и ответов на них. Отличие сократовского диалога – его ироничность. Как известно, не высказывая до поры до времени собственного мнения и задавая вопросы, Сократ обнаруживал противоречия в чужих суждениях, несоответствие между исходными посылками и конечными выводами. Принципы сократовского диалога: свободный обмен мнениями между равноправными партнерами; возбуждение сознания посредством целенаправленных вопросов; применение шутки как способа активизации мышления.

Второй известный метод коллективного творчества – брейнсторминг, или «мозговой штурм». Суть его состоит в следующем. Для коллективного поиска решения какой-либо проблемы формируется группа примерно из 10 человек с близким социальным статусом. В группе должно быть всего лишь несколько человек, сведущих в обсуждаемой проблеме. Остальные, образно говоря, в ней «профаны». Определяется председательствующий.

Начинается «мозговой штурм» с изложения председательствующим его правил и сути вопроса, требующего решения. В ходе заседания он держится в стороне от дискуссии. Его задача – устанавливать форму собрания, определять его ход, придавать ему соответствующее направление, учитывая высказанные группой идеи. Все, что говорится в ходе обсуждения, включая шутки, остроты, каламбуры, записывается. В заключении председательствующий сообщает, что высказанные идеи будут доведены до специалистов, способных оценить их с точки зрения реального применения. Если у

участников возникнут еще какие-либо идеи, они могут сообщить о них письменно в течение суток.

Весьма интересны правила «мозгового штурма», которые могут быть перенесены на любую совместную творческую работу. Эти правила следующие: запрещение какой-либо критики предлагаемых идей, поскольку она мешает искать идеи, отличающиеся от стандартных решений; поощрение любых идей – чем более невероятной представляется идея, тем лучше; требование высказывать как можно больше идей; поощрение комбинирования и улучшения идей; недопущение каких-либо ценностных суждений по поводу сделанных предложений и их авторов; не прерывать друг друга; исключение спора; отказ от попыток убеждать других в своей правоте.

Препятствия на пути эффективного «мозгового штурма»: критика, официальность и формальность, поиск «правильных решений», длительные объяснения и обоснования высказываемых идей.

Близка брейнстормингу по своей методике синектика (в пер. с греч. – совмещение разнородных элементов). Ее создатель – У. Гордон, автор книги «Синектика: развитие творческого воображения», вышедшей впервые в Нью-Йорке в 1961 году. В синектике основное внимание уделяется нахождению аналогий. Синектика также исключает спор, поскольку установлено, что сотрудничество, взаимная поддержка, понимание и подхватывание идей друг друга намного плодотворнее для совместного принятия решений. К тому же в такой обстановке становится возможным использование побочного продукта интеллектуальной деятельности. В то время как спорящие стоят исключительно на своей точке зрения и к тому же, как правило, слышат только самих себя.

В основу синектики положен мозговой штурм, который ведет полупрофессиональная или профессиональная группа. При синектическом штурме допустимы элементы критики. И, главное, предусмотрено обязательное использование четырех основных приемов, основанных на аналогии: прямой (вспомни, как решаются задачи, похожие на данные); личной (попробуй войти в образ данного в задаче объекта и рассуждать с этой точки зрения); символической (дай в двух словах образное определение сути задачи); фантастической (представь, как бы эту задачу решили сказочные персонажи).

Для совместной плодотворной работы особо важное значение имеют наличие в коллективе творческой моральной атмосферы и особый стиль руководства.

Творческая атмосфера включает заинтересованное отношение к новым идеям, оригинальным решениям, доверие между коллегами, доброжелательный, конструктивный характер критики, партнерство и взаимную поддержку. Творческие люди ориентированы на то, чтобы руководитель не навязывал им готового решения, а побуждал самостоятельно мыслить, верил в способности подчиненных, ценил наличие у них собственного мнения, указывая на недостатки, предоставлял поиск путей их устранения самим работникам, поощрял инициативу и даже склонность к определенному творческому риску.

В качестве примера эффективного способа руководства творческим коллективом можно рассмотреть проблему методов принятия решения. Таких можно выделить четыре: руководителем единолично, руководителем после коллективного обсуждения, голосованием равноправных участников после коллективного обсуждения, на основе общего согласия.

В одном из социологических опросов, проведенном в исследовательских коллективах, был задан вопрос: «Какой метод принятия решения по рабочей проблематике Вы считаете наиболее целесообразным?» Ответы получены такие: руководителем единолично – 2 %, руководителем после коллективного обсуждения –

66 %, голосованием равноправных участников после коллективного обсуждения – 12 %, на основе общего согласия – 20 %. Показательно, что именно там, где решения руководителем принимались единолично, наиболее часто встречалась точка зрения, что самыми эффективными являются альтернативные варианты – на основе общего согласия или голосованием.

В заключение приведем несколько практических советов руководителям, следование которым позволяет создавать в коллективе творческую атмосферу.

1. Любые действия ваших подчиненных для них должны быть осмысленными.
2. Никто не хочет, чтобы в вопросах, в которых он компетентен, решения принимались без его участия.
3. Каждый хочет выразить себя в конкретных результатах и готов брать больше ответственности за деятельность, результаты которой связаны с его именем.
4. Практически каждый имеет собственную точку зрения насчет того, как улучшить его работу и рассчитывает на то, что к его мнению отнесутся заинтересованно.
5. Каждый стремится к успеху. Успех – это реализованные цели. Поставьте перед каждым цели, которые поддаются измерению и достижению по уровню и срокам выполнения.
6. Каждому работнику требуется оценка достигнутых результатов. Подчиненным она даже важнее, чем их начальству. К тому же эта оценка должна быть оперативной.
7. Успех без признания приводит к разочарованию. Поощряйте подчиненных материально и морально.
8. Сотрудники терпеть не могут, когда решения об изменениях в их работе, на их рабочих местах, даже если они позитивны, принимаются без их участия.
9. Чтобы люди чувствовали себя значимыми и причастными к общему делу, они должны иметь свободный и своевременный доступ к информации, касающейся этого дела.
10. Творческая работа часто выигрывает от самостоятельности подчиненных в определении путей достижения поставленных перед ними целей.
11. Большинство стремится приобрести в процессе работы новые знания. Повышенные требования, дающие шанс дальнейшего развития, принимаются охотнее, чем заниженные.
12. Сотрудники остро реагируют, если их старания и полученные ими лучшие результаты приводят к тому, что их еще больше нагружают. Особенно если это не компенсируется в денежном отношении или как-то иначе.