

Очень часто в популярной литературе по психологии можно встретить понятие «коллективный разум». Считается, что подключение к коллективному разуму, позволяет порой найти ответы на вопросы, которые возникают по жизни. Многие вкладывают в понятие коллективного разума что-то сказочное, сверхъестественное. Но давайте спустимся на землю и рассмотрим его со стороны тех моментов, которые каждый человек использовал бы в своей жизни

Каждый человек обладает теми психологическими убеждениями, которые присущи только ему. При этом эти убеждения составляют некую «основу жизни человека». Или, как еще называют, «мысленную карту». Широко известно выражение «карта – не территория». Это значит, что наши представления о мире всегда будут содержать ошибку, которая объясняется спецификой восприятия окружающего мира. В общем случае, мысленные карты всегда в чем-то помогают, а в чем-то и ограничивают. Большая часть мысленных карт остаются вне сознания человека, поэтому самому их достаточно сложно изменить. А что получается, когда люди собираются в группу? Происходит некое их совмещение. Те убеждения человека, которые в данный момент не работают, т.е. почему-то оказались не эффективными, временно заменяются на более эффективные, если таковые имеются у кого-то из участников группы. Неточностей мысленных карт становится меньше. Поэтому и считается, что иногда обучение эффективно не в индивидуальном порядке, а именно в группе. Вдобавок к выше сказанному, понятно, что каждый отдельный участник группы имеет свой индивидуальный жизненный опыт, знания и навыки, которыми он может поделиться. Группа – это всегда нечто большее, чем сумма опыта, знаний и навыков отдельных людей.

Но если люди просто собрались в группу для решения какого-то вопроса, это еще не гарантирует ее продуктивной работы. Только лишь в умелых руках руководителя, а лучше ведущего, группа может стать отличным инструментом.

О тренингах креативность, скорочтение, суперпамять можно прочитать на сайте.

Если стоит задача «выжать» из группы максимум **креативных** идей, то есть следующий метод.

Мысленно представьте себя в роли ведущего. Перед вами есть группа участников. Требуется, используя ресурс группы найти идею или решение какого-либо вопроса. При этом каждый участник, возможно, имеет свой интерес. Этот факт существенно влияет на групповые процессы.

1. Создаем настроение в группе. Настроение должно быть таким, как будто вы рассказываете друг другу сказки или анекдоты. Все должны находиться в расслабленном состоянии – именно такое состояние способствует извлечению информации из подсознания. Для получения такого состояния лучше всего подать какой-либо личный пример. Также лучше сразу заверить, что любая идея годится для рассмотрения. Следует искусственно поднять самооценку неуверенных в себе людей. Эти действия, скорее всего, потребуются повторять. И наблюдаем. Ожидаем, когда кто-то выскажется, и тут же отмечаем это на доске для записей (она должна быть обязательно). Помните: на этом этапе любая критика должна отсутствовать. Разрешается задавать уточняющие вопросы. При таких действиях участникам вскоре понравится играть в такую игру: идеи будут появляться одна за одной, и каждую вы должны будете отмечать на доске.

2. Задание общей цели группы. Пока идея не найдена, не всегда известны критерии ее поиска. Здесь ведущий должен вести группу к идеальному конечному результату – ИКР. Впервые это понятие было введено Г.С. Альтшуллером, изобретателем ТРИЗ – теории решения изобретательских задач. ИКР достигнут, когда система сама выдает требуемый результат, без какого-то ни было дополнительного воздействия. Разумеется, такое на практике не достижимо, но чем ближе полученное решение к ИКР, тем, естественно, лучше. В общем, **ведущий должен внушить общую цель группе.**

3. Графическое изображение идей. Очень важно, чтобы все идеи участников были изображены на доске для записей, так каждый участник будет видеть, что он вносит свой вклад в общее дело, и, что самое важное, перед глазами каждого будет опора для дальнейшей работы. Можно просто записывать идеи, а можно и зарисовывать «карту разума», что предпочтительней. Кратко о такой карте: основная тема пишется в центре, от нее исходят ветки-мысли, которые могут ветвиться и продолжаться (что-то наподобие дерева).

4. Уточняйте неопределенности. Как правило, участники высказывают идеи довольно неопределенно, каждый может истолковать ее по-своему, что вызывает спор. Споры в этом методе строго запрещены, правило: «в споре рождается истина» здесь не

действует! Поэтому доводите уточняющими вопросами ответы участников до очевидности. Сам процесс уточнения будет вызывать дополнительные идеи у остальных участников.

5. Уравнивание участников. Как обычно, в группе могут появляться резкие высказывания и критика идей других участников. Такое надо всячески предотвращать. Вообще, соблазн критики может возникнуть у всех, и ведущий должен за этим следить, особенно за собой. Надо стремиться задействовать всех участников в обсуждении.

6. Когда поиск захлебывается. Очень часто генерация идей по каким-то причинам останавливается. Это нормально. В этот момент ведущий может сделать следующие ходы:

-проведение аналогий для свободного ассоциирования:

«А если провести параллель между нашей ситуацией и силами природы...»

«Что общего между пчелиным ульем и нашей организацией...»

-разрыв текущего хода мысли:

«Давайте забудем то, на чем мы остановились, и подумаем о противоположном...»

«А что, если такого продолжения не будет, а будет противоположное...»

-случайное вкрапление посторонних слов:

«А если связать это с птицей...»

«Как можно связать чайник с пивной промышленностью...»

Главное здесь то, что участники должны верить в «неслучайность» (причинность) высказываний ведущего. Генерация идей возобновится.

7. Задание требуемого количества идей. Ведущий может незаметно для группы установить объем творческого поиска. Для этого можно использовать доску для записей. Если писать мелким почерком, то идей будет столько, сколько может уместиться на ней. Можно также сказать: этого очень мало, надо в пять раз больше. При этом участники будут автоматически настраиваться на требуемые объемы. Хорошо бы еще и время от времени произносить примерно следующее: «я знаю, вы можете еще...»

8. Когда пора переходить на следующий этап. Когда вы чувствуете, что найдено то решение, которое удовлетворяет вас и остальных участников, и вы уже провели достаточно серьезную работу, можно переходить к следующему этапу: шлифовке лучшей идеи.

9. Шлифовка лучшей идеи. Для этого идею опять же лучше как-то выделить графически: так она будет лучше восприниматься. В общем-то, теперь можно провести те же действия, только изменив фокус поиска. На этом этапе важно рассмотреть идею с точки зрения реального применения. Можно оставить шлифовку на следующий день: ведь утро вечера мудренее.

10. Рассмотрение трудностей применения данной идеи. Очень часто многие авторы на этом этапе пишут: «этап критического рассмотрения». Слово «критика» появилось при переводе иностранных трудов, в частности стратегии Уолта-Диснея, которую снял Роберт Дилтс. Лучше это слово не применять, так как оно несет в нашем языке

несколько другое, более негативное значение, чем то, которое имел в виду сам Дилтс. Задача стоит не в том, чтобы «охаять» идею, это мы можем как нельзя лучше, а в том, чтобы заранее предусмотреть некоторые трудности ее применения, и возможные способы их устранения.

Абсолютно все методы повышения креативности можно применять и в групповой работе. Выше описанный метод хорош для применения в тех случаях, когда нет жестких временных рамок. Очень хорошо проводить время от времени такие мероприятия хотя бы для того, чтобы сплотить коллектив и «зажечь» его общей идеей.

Если у вас есть возможность проводить такую групповую работу периодически, то вы сможете накапливать результаты, и в следующие разы просто исходить из того, что уже написано. При таких условиях результаты будут впечатляющими, имеющими реальную ценность на рынке идей. Тогда просто нужен человек, который отмечал бы все идеи, например, на компьютере.

Хороший пример такой групповой работы – телепередача игры «Что? Где? Когда?», особенно если играют советские команды.

Считается, что ведущий не обязательно должен быть специалистом в области решаемой проблемы. Достаточно иметь одного или нескольких специалистов в группе.

Очень похожую схему можно реализовать и при беседе со специалистом. Чтобы направить его на требуемые вам мысли, применяйте вышеописанные методы.

Когда требуется принять какое-либо решение в ограниченных временных рамках, очень хорош для применения так называемый «корабельный совет» или «совещание пиратов». Авторы метода Гильде В., Штарке К.Д. (ГДР) 1970 г.

Основой метода здесь является строго установленная очередность выступлений от младшего к старшему. Успех работы совещания зависит главным образом от умения руководителя – «капитана» – создать спокойную деловую обстановку, стимулирующую

участников на активный поиск решения проблемы.

Правила проведения совещания

1. Высказываться по проблеме должны все.
2. Порядок выступлений – от младшего к старшему.
3. Вопросы задает только «капитан».
4. Рассматривать трудности применения идей и защищать их только после команды «капитана».
5. Участвовать в работе должны все.
6. Итог работы подводит «капитан»

План действий.

1. Объявить участникам очередность выступлений.
2. Четко сформулировать проблему и представить ее в форме, наиболее удобной для участников.

3. Заслушать каждого участника о путях решения проблемы. Отобрать 2-3 идеи для проработки.

4. Рассмотрение трудностей применения идей.

5. Защита и развитие идей.

6. Выбор руководителем тех предложений, которые помогут лучше решить проблему.