**Временный детский коллектив**

**Временный детский коллектив** - группа /малая/ подростков, объединенных в целях организации их жизнедеятельности в условиях детского лагеря. Специфические особенности ВДК: общность, автономность /от влияния прежнего социума/; интенсивность всех видов деятельности /в т.ч. общения/; краткосрочность существования. Психологические состояния ВДК: адаптивное, высокой напряженности отношений, конфликтности. В своем развитии может пройти стадии: образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад. К процессам ВДК относятся: руководства и лидерства; принятие групповых решений; нормообразование, т.е. выработка групповых мнений, правил и ценностей; формирование функционально-ролевой структуры группы; самоуправляемость; разбивка на референтные группы.

**Стадии развития детского временного коллектива**

Группа на пути продвижения к коллективу обычно проходит ряд этапов, включающих не только прогрессивные изменения ее психологии, но и своеобразные кризисы. Например, существует такая зависимость: всякая группа на пути своего развития как коллектив обязательно проходит через период временного спада.

В самом начале развития группы наблюдается, как правило, подъем, сопровождающийся повышенной активностью, приподнятым настроением, энтузиазмом. Вначале эти взаимоотношения строятся почти исключительно на эмоционально непосредственной основе. Новизна ситуации, первые благоприятные впечатления членов ВДК друг о друге создают у них эмоционально положительный настрой, который отражается в показателях психологического климата. Детям все интересно, все хочется делать, со всеми дружить.

Затем ВДК включается в совместную деятельность, и новый, более разносторонний опыт общения друг с другом, получаемый членами ВДК в процессе их совместной деятельности, обнаруживает, что у каждого есть не только достоинства, которые были более заметны вначале, но и недостатки.

Известно, что первые впечатления очень сильны и надолго остаются в памяти. Очень важно, поэтому, в самом начале закладывания отношений в ВДК установить самые элементарные правила: соблюдение режима дня, соблюдение законов лагеря и ВДК, поддержание порядка одежды и обуви и т.п. В дальнейшем дети будут действовать именно так, т.к. они выполняют данные действия подсознательно. Вам будет гораздо легче работать, когда уже с первых дней дети будут соблюдать правила.

Высокий эмоциональный уровень сменяется более или менее заметным спадом. Временный психологический спад в ВДК объясняется сложными внутренними процессами перестройки групповой психологии, в частности межличностных отношений, по мере продвижения детского обьединения к коллективу. Обнаружение этого факта, а также возникающие на основе такого знания трудности взаимопонимания снижают удовлетворенность, получаемую от общения друг с другом, и это сказывается на общем эмоциональном настрое группы. Он временно понижается, но способен вновь подняться, если в ходе совместной деятельности членами группы удастся преодолеть возникшие трудности межличностного характера.

Из-за того, что в ВДК отношения начинают перестраиваться возникают ситуации конфликта. Их не надо пугаться или ожидать с напряжением. Все это закономерно. Как могут выражаться эти ситуации.

Могут образовываться группы, которые противостоят друг другу:

педагоги - дети;

девочки- мальчики;

девочки - девочки;

группа с одними интересами - другой и т.п.

Эти конфликтные ситуации могут протекать как плавно, незаметно, так и очень бурно. В этой ситуации вам может пригодиться помощь психолога.

Первым предвестником возникновения конфликта является растерянность. В обычных коллективах этот этап идет от 2 до 4 недель. В ситуации лагеря — это время значительно сокращается. В первую очередь, растерянность вызывается незнанием норм, правил и границ дозволенного. Именно поэтому, в самом начале совместной работы необходимо четко прописать правила и границы дозволенного во избежание возникновения конфликтов.

Второй симптом конфликта - раздражение. На этом этапе можно проговорить о причинах раздражения и дискомфорта, и ситуацию можно разрядить. Если этого не сделать, то человек уходит в глухую защиту, перестает проявлять активность, но при этом все еще питая подсознательные надежды на изменение. В течение этого времени все еще сохраняется позитивный настрой и на этой стадии все еще можно вывести конфликт в более нейтральное русло.

Первый симптом этого - демонстрация разочарования. После разочарования наступает фаза "это не мое дело" и попытки саботажа, что вызывает у воспитателя или вожатого агрессивную реакцию ("тяжелая артиллерия"). В этой ситуации потребуется весь такт и все умение работать с критикой для того, чтобы спасти ситуацию, и перевести взаимодействие в конструктивное русло. Если этого не произошло, то наступает последний этап разворачивания конфликта в коллективе - "Не отдых, а каторга". Для педагога остается только одно - довести смену до конца (и на собственных нервах).

Вслед за ним, если группе удается сохранить себя как общность и приобретенные ранее коллективистские качества, снова наблюдается подъем, который, однако, не достигает той высоты, на которой с точки зрения общей психологической настроенности коллектив находился вначале.

Путь движения разных групп к коллективу индивидуален, и каждая из них проходит его по-своему, включая период кризиса. Этот кризис может наступать в разные периоды существования группы, быть более или менее глубоким, преодолеваться с разной степенью успешности и в различные сроки. Но главное состоит в том - и на это мы обращаем внимание - что практически в каждой группе остаются свои внутренние проблемы, которые не позволяют ей подняться до уровня развития идеального коллектива.

Внутригрупповые процессы.

У каждого человека есть свои положительные и отрицательные черты, свои особые достоинства и недостатки. То, какой стороной, положительной или отрицательной, он выступает во взаимоотношениях с людьми, зависит от этих людей, от особенности группы. Отношения в группе постоянно меняются. Сначала, на исходном этапе, они бывают относительно безразличными (люди, не знающие или слабо знающие друг друга, не могут определенно относится друг к другу), затем могут становиться конфликтными, а при благоприятных условиях превращаются в коллективистские.

Внутренняя установка человека в системе внутригрупповых отношений - это личное, субъективное восприятие им своего собственного статуса, то, как он оценивает свое реальное положение, свой авторитет и степень влияния на остальных членов группы. Действительный статус и его восприятие человеком могут совпадать и ли расходиться.

Самоуправление. Лидерство.

Управление группой, ее самоуправление, поведение отдельных членов ВДК обычно осуществляется и через официальных лиц - воспитателей или вожатых, и через неофициальных лиц, имеющих высокий статус среди ВДК, назовем их лидерами. Авторитет лидера в ВДК обычно не менее силен, чем мнение педагога.

Права, данные педагогу, не всегда достаточны, чтобы в любой вид деятельности побудить детей к деятельности. Очень важно при этом убеждать, а не приказывать.

Очень важно для педагога увидеть, кто в вашем ВДК является лидером. Постараться сделать так, чтобы стать с ним партнером. От этого многое зависит.

**Типажи в структуре детского коллектива**

Детский коллектив включает в себя ребят с различными личностными особенностями. В нем мы всегда можем выявить лидеров; они – опора руководителя коллектива. Важно, чтобы «лидер» не был формальным (искусственно назначенным взрослым), а был признан самими детьми. Выявить таких лидеров Вам помогут игры на лидерство.

В коллективе, кроме того, всегда будет «душа компании», человек, которому доверяют все тайны, к которому приходят за поддержкой. Ответственное дело, доверенное «душе компании» обречено на успех, все ребята готовы ему помочь. Только злоупотреблять этим не стоит.

В детском обществе может встретиться неявный лидер, как правило он не лидирует, но очень сильно влияет на ритмику детского коллектива – «серый кардинал». Желательно выявить таких ребят и использовать их способность, чтобы через них влиять на общий настрой всех детей.

«Аутсайдер» - ребенок, не принятый коллективом – самая сложная ситуация, которая может сложиться. Она потребует от Вас всей деликатности и всего профессионализма. Почаще проводите игры на сплочение, случайной жеребьевкой включайте этого ребенка в различные пары.

**Стадии развития коллектива (по Лутошкину)**

«От песчаной росписи к горящему факелу». В помощь вожатому очень часто предлагается методика А.Н. Лутошкина, которая помогает образно выстроить этапы развития коллектива.

**Стадии развития коллектива**

Песчаная россыпь. Люди, которые не связаны между собой; каждый сам по себе. Дети мало знают друг друга и боятся пойти на встречу друг другу. Отсутствует авторитетный центр. Структура формальна, лидерство отсутствует, микрогруппы неустойчивы. Нет устойчивых основ МЛО (межличностных отношений).

Мягкая глина. Каждый выдвигает цели и интересы, при этом интересуется целями других. Эта группа может принять ту форму, какую захочет вожатый, поэтому важна организация детей. Скрепляющее звено – формальная дисциплина и требования вожатого. Вожатый играет роли советника и генератора идей. У детей появляется опыт совместной деятельности, общие дела и события, развиваются более устойчивые образования – группы.

Мерцающий маяк. Взаимодействие более активное, нежели на предыдущих стадиях. Группа озабочена тем, чтобы каждый шел верным путем. Появляется желание совместной деятельности. Большое значение имеет эмоциональный фактор, поэтому возникает наибольшая вероятность конфликтов. Происходит развитие социально значимых качеств, укрепление чувства МЫ. Появляются лидеры. Вожатый сопровождает, консультирует. Дети ситуативно способны на крупное дело

Алый парус. Происходит укрепление, сближение ценностных ориентаций и сплочение отряда. Развивается как внутригрупповая, так и межгрупповая активность. Девиз: Один за всех и все за одного. Т.е. дружба переплетается с обязанностями, появляется чувство гордости за коллектив при победе, а при поражениях нежелание признавать свои ошибки. Начинают развиваться и обостряются в следующей стадии такие социально-психологические феномены как внутригрупповой фаворитизм (предпочтение своей группы за сам факт ее существования; позиция ребенка: «Группу я люблю не потому, что она так хороша, а потому, что она моя») и внегрупповая враждебность (чем лучше я отношусь к своей группе, тем хуже к другой, особенно, если она сравнивается с моей).

Горящий факел. Взаимодействие наиболее активно. Дети полностью открыты вожатому, он чувствует тепло и жизнерадостность. Группа толерантна и стремится к сотрудничеству, вопреки соперничества. Способны договориться, прийти к соглашению. Ее можно назвать сплоченной и эффективной командой.

Однако группа не останавливается в своем развитии, постоянно происходят подъемы и спады, поэтому необходимо постоянно поддерживать сплоченность и готовность к взаимодействию, регулярно проводя тренинговые игры, игры на сплочение. Хорошо помогает общее дело.

Типы организаторов

Художник. Воздействует мимикой, речью, образами, картинами будущих достижений. Часто начинает со слов: «Представляете…»

Мыслитель.Логически мыслит, прослеживается стройность в рассуждениях, стремится найти закономерности в работе. Внешние стороны отодвигаются на второй план. Главное – найти смысл, целесообразность, увидеть разумное значение дела.

Практик.Привлекает собственным примером. Больше показывает как делать. Коллектив садится ему на шею.

**Стиль работы организаторов**

Разящая стрела Призывающий, настаивающий, жестко - требующий. Наиболее эффективен в группе «песчаная россыпь», «мягкая глина», «алый парус».

Возвращающийся бумеранг Советующийся, консультирующийся, коллегиальный, требующий, подходит для группы «Горящий факел», «алый парус», «мерцающий маяк».

Скользящий челнок Нелегко работать там, где стиль уговаривающий, просящий, компромиссный. Применяется как вспомогательный в зависимости от ситуации.

Плавающий плот Согласующий, уступчивый, малоэффективный, только вспомогательный.

Немного подробнее...

«Песчаная россыпь». Посмотри, сколько вместе, но в то же время заметь – никто их не соединяет между собой. Разве только, что собраны все вместе. Подует лёгкий ветерок – отнесёт часть песка. Есть группы людей очень похожие на такие россыпи. Вроде все вместе, а присмотришься – каждый сам по себе. Не находят они дела, которое бы их объединяло. Не видно организатора, вокруг которого сплотились бы ребята. Выявляются следующие характеристики:

ребята мало знают друг друга;

нет общих интересов;

нет общих дел;

отсутствует авторитетный центр;

группа существует формально, не принося радости и удовлетворения всем, кто в неё входит.

«Мягкая глина». В руках организатора этот материал превращается в искусное изделие. Но он может остаться простым куском глины, если к нему не приложит достаточных усилий. Здесь заметны шаги по сплочению коллектива, однако нет ещё взаимоотношения. Отношения в основном доброжелательные, хотя не все внимательны друг к другу. Соединяющим звеном является требование взрослого.

«Мерцающий маяк». Маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света. То же происходит и с формирующимся коллективом. Здесь преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, быть вместе. В группе есть организатор. Однако не во всех делах проявляется единое общественное мнение. Ребята мало проявляют инициативы.

«Алый парус». Символ устремлённости вперёд, дружеской верности. Здесь живут по принципу «один за всех, все за одного». В отряде товарищеские взаимоотношения. Ребята принципиальны и требовательны друг к другу. Важны такие характеристики:

в группе действует принцип «Один за всех и все за одного»;

дружеское участие и заинтересованность делами друг друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью;

во главе коллектива – знающие и надёжные организаторы, авторитетные товарищи, к ним идут за советом, обращаются за помощью, и они бескорыстно оказывают её;

у большинства членов коллектива появляется чувство гордости за свой коллектив;

большинство ребят огорчают неудачи отряда;

члены группы живо интересуются, как обстоят дела в других коллективах;

приходят на помощь другим коллективам, когда их просят;

хотя отряд и сплочён, бывают моменты, когда он не готов преодолевать трудности;

не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу.

«Горящий факел». В отряде тесная дружба, взаимопонимание, ответственность каждого не только за себя, но и за коллектив. Отряд не замыкается в собственных рамках. Он видит, где нужен, и идёт на помощь, не дожидаясь призывов.

Эти образные символы дают представление об этапах развития коллектива. Узнав значение этих символов, попытайтесь определить, на каком этапе находится ваш коллектив, и решить, что необходимо делать, чтобы шагнуть на более высокую ступень.

**Признаками стиля детского коллектива можно считать:**

мажор — постоянную бодрость, готовность детей к действию;

ощущение собственного достоинства, вытекающее из представления о ценности своего коллектива, гордости за него;

дружеское единение его членов;

ощущение защищенности (ни один ребенок не должен чувствовать себя в коллективе обособленно и беззащитно. Должно быть законом, что никто не имеет не только права, но даже возможности унижать в какой бы то ни было форме более слабого и зависимого);

активность, проявляющаяся в готовности к упорядоченному, деловому или игровому действию;

привычка к торможению, сдержанности в движении, слове, в проявлении эмоций. Тон и стиль коллективных отношений поддерживается в соответствующих законах и правилах как для детского коллектива, так и для коллектива вожатых.

Вся работа в лагере должна быть построена на демократических началах. Если воспитанники не гордятся своим коллективом - эффективность воздействия такого коллектива на личность будет незначительной. Высокий престиж коллектива - гарантия успешности воздействия его норм и ценностей.

Из отдельных знакомых, малознакомых и вовсе незнакомых детей, где кто-то кому симпатизирует и наоборот, рождается через некоторое время сообщество детей, возникает понятие «мы». Происходит выделение «мы», «наше» из общего окружающей жизни.

«Мы» - это то, что присуще только одному определенному коллективу, в отличие от других таких или совсем других коллективов. Существуют понятия «мы», а все вокруг - «они».

Для временных детских объединений - это чувство общности совершенно необходимо, оно способствует созданию и укреплению коллектива.

Существуют определенные условия, при которых эта общность может возникнуть. Во-первых, надо иметь так называемую материальную основу: определенное количество детей, носителей этого понятия «мы». Нужна территория, где «мы» может расположиться, собираться, действовать. Необходима цель совместной деятельности.

У детского временного коллектива есть свои идеалы, нормы и правила поведения, специфические формы организации коллектива, органы самоуправления, а также символы, название, девиз, эмблема, песни, которые подчеркивают принадлежность именно к этому конкретному коллективу. Все это - центры объединения, то есть те ценности, предметы и символы, которые идентифицируют группу, составляют материальную и идейную основу ее существования и развития. На этой основе происходит осознание общности, создается чувство «мы».

В зависимости от стадии развития временного детского коллектива используются различные стили руководства.

*Авторитарный*

чёткая постановка цели и инструкция для ребят,

часто проводится инструктаж,

уточнения, как поняты ребятами конкретные задания,

кратко с каждым уточняются его действия,

проверяется выполнение заданий,

отмечаются ошибки и хорошо выполненные поручения,

требовательность, но тактичность.

*Распределение и стимулирование*

оценивание и учёт в работе индивидуальностей характеров ребят,

выявление общих интересов,

при необходимости даются задания,

контроль за точностью исполнения задания,

похвала в присутствии других ребят,

недостатки разбираются наедине,

поощрение за позитивную самостоятельную деятельность.

*Участие в принятии решений*

ставиться цель без уточнения способов достижения,

ограничиваются прямые указания и контроль,

создаётся система самоконтроля,

проводятся консультации по отдельным проблемам,

поощряются высказанные замечания,

представляется большая самостоятельность,

вожатый контролирует ситуацию.

*Передача полномочий*

оказывается поддержка и помощь, если ребята сами попросят о ней,

вожатый избегает вмешательства в дела без особой необходимости,

контроль не ослабляется,

соизмеряются возможности ребёнка и сложность задания,

хвалить ребят нужно как можно чаще.

**Взаимодействие при обсуждении в группе**

Итак, творческая группа. Ядро группы составляют три элемента.

"Генератор идей" - человек с абсолютно раскованной фантазией. Его задача придумывать любые идеи как можно больше.

"Анализатор" - анализирует идеи, находит уже известные аналоги решения похожей задачи и пытается использовать эти идеи для решения поставленной перед группой творческой задачи.

"Критик" - исследует слабые и сильные стороны идеи и соответственно изыскивает способы ослабить отрицательные и усилить положительные моменты данных идей.

В процессе работы игроки могут меняться ролями. При нарушении пропорций в ядре (т.е. при перевесе критиков или анализаторов в ядре) продуктивность группы нарушается. В группе могут быть еще 2-3 игрока, по мере надобности подменяющих членов ядра группы. В процессе работы игроками для разрешения возникающих по мере обсуждения используются техники диалога.

В творческой группе желателен капитан, который может, как входить в состав ядра, так и являться его четвертым членом, его задача координировать действия группы, нацеливать ее на заданную задачу, поддерживать пропорции группы, переходя на сторону более слабого звена, а также в сложных случаях брать всё на себя.

При решении сложных интеллектуальных задач с успехом используется мозговой штурм. Он заключается в следующем: сначала собираются только одни "генераторы идей", и в течение оговоренного времени выдают как можно больше идей. Критика и анализ на данном этапе игры запрещена. Затем собираются только "анализаторы" и только анализируют. После "критики" оценивают то, что получилось. Затем подводится общий итог. Злоупотреблять мозговым штурмом не следует, ибо при слишком частом использовании он теряет эффективность.

Качества, на которые нужно особо обратить внимание ребят:

Умение планировать структуру действий, необходимых для достижения заданной цели при помощи фиксированного набора средств (т.е. видеть цель, определить последовательность простых и более или менее стандартных действий, которые к ней ведут и каждая из которых ему доступна).

Умение алгоритмически мыслить (т.е. представить сложное действие в виде организованной совокупности простых, все это при жестком лимите ресурсов - информационных, временных, материальных).

Умение организовывать поиск информации, необходимой для решения поставленной задачи (т.е. из моря фактов и океана цифр по каким-то точным признакам быстро отобрать лишь нужные, не упустив при этом ничего существенного).

Дисциплина языковых средств (которая предполагает умение правильно, четко и однозначно формировать мысли в понятной собеседнику форме).

Все эти качества имеют задачу в конечном итоге выработку у детей способности к абстрактному мышлению, которая состоит в умении, попадая в незнакомую обстановку, находить в ней черты знакомой. В способности обобщать опыт, накопленный в какой-то одной деятельности, и переносить ее на другую. В искусстве прогнозировать ход событий и угадывать причинную, закономерную связь между ними.

И наконец, обязателен поиск согласия на каждой ступени диалога, что позволяет идти дальше, сохраняя взаимопонимание. На каждом шаге необходимо проверять, насколько участники диалога понимают друг друга. Любой диалог предполагает, что человек глубоко может понять лишь то, до чего он додумывается сам, что осознание своего незнания и непонимания позволяет выявить проблему, открывает саму возможность нового поиска, сомнений, догадок, что для поиска необходимо владение способами такой работы, вера в собственные силы и возможности и что, наконец, для более эффективного поиска необходим собеседник, который может задавать вопросы и пытается находить ответы.

Мозговой штурм — брейнсторминг, основные положения которого принадлежат Ф. Осборну. Все участники садятся в круг и в течение некоторого времени по кругу «вываливают» все, что им приходит в голову по поводу заданной темы. Важно соблюдать основные правила: запрет во время генерирования идей всякой их критики, преимущество свободного фантазирования и генерирования свободных ассоциаций, предпочтение количества, а не качества идей, поощрение комбинирования и переноса уже высказанных идей. Чаще всего заказчик, формулирующий тему для мозгового штурма, является экспертом или секретарем, фиксирующим все предложенные идеи.

Этапы и правила мозгового штурма. Правильно организованный мозговой штурм включает три обязательных этапа. Этапы отличаются организацией и правилами их проведения:

Постановка проблемы. Предварительный этап. В начале второго этапа проблема должна быть четко сформулирована. Происходит отбор участников штурма, определение ведущего и распределение прочих ролей участников в зависимости от поставленной проблемы и выбранного способа проведения штурма.

Генерация идей. Основной этап, от которого во многом зависит успех (см. ниже) всего мозгового штурма. Поэтому очень важно соблюдать правила для этого этапа:

Главное — количество идей. Не делайте никаких ограничений.

Полный запрет на критику и любую (в том числе положительную) оценку высказываемых идей, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой.

Необычные и даже абсурдные идеи приветствуются.

Комбинируйте и улучшайте любые идеи.

Группировка, отбор и оценка идей. Этот этап часто забывают, но именно он позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный результат мозгового штурма. На этом этапе, в отличие от второго, оценка не ограничивается, а наоборот, приветствуется. Методы анализа и оценки идей могут быть очень разными.

Mозговые атаки. Для проведения мозговой атаки обычно создают две группы:

участники, предлагающие новые варианты решения задачи;

члены комиссии, обрабатывающие предложенные решения.

В мозговом штурме участвует коллектив из нескольких участников, и ведущий. Перед самим сеансом мозгового штурма, ведущий производит четкую постановку решаемой задачи. В ходе мозгового штурма участники высказывают свои идеи решения поставленной задачи, причём как логичные, так и абсурдные. В процессе мозгового штурма, как правило, вначале решения не отличаются высокой оригинальностью, но по прошествии некоторого времени типовые, шаблонные решения исчерпываются и у участников начинают возникать необычные идеи. Все идеи записываются ведущим. Затем, когда все идеи высказаны, производится их анализ, развитие и отбор. В итоге находится максимально эффективное и часто нетривиальное решение задачи. Успех мозгового штурма сильно зависит от психологической атмосферы и активности обсуждения, поэтому роль ведущего в мозговом штурме очень важна. Именно он может «вывести из тупика» и вдохнуть свежие силы в процесс.

Метод синектики. Наиболее эффективная из созданных за рубежом методик психологической активизации творчества — синектика (предложена В. Дж. Гордоном), которая является развитием и усовершенствованием метода мозгового штурма. При синектическом штурме допустима критика, которая позволяет развивать и видоизменять высказанные идеи. Этот штурм ведет постоянная группа. Её члены постепенно привыкают к совместной работе, перестают бояться критики, не обижаются, когда кто-то отвергает их предложения. В методе применены четыре вида аналогий — прямая, символическая, фантастическая, личная. Виды аналогий:

При прямой аналогии рассматриваемый объект сравнивается с более или менее похожим аналогичным объектом в природе или технике. Например, для усовершенствования процесса окраски мебели применение прямой аналогии состоит в том, чтобы рассмотреть, как окрашены минералы, цветы, птицы и т. п. или как окрашивают бумагу, киноплёнки и т. п.

Символическая аналогия требует в парадоксальной форме сформулировать фразу, буквально в двух словах отражающую суть явления. Например, при решении задачи, связанной с мрамором, найдено словосочетание «радужное постоянство», так как отшлифованный мрамор (кроме белого) — весь в ярких узорах, напоминающих радугу, но все эти узоры постоянны.

При фантастической аналогии необходимо представить фантастические средства или персонажи, выполняющие то, что требуется по условиям задачи. Например, хотелось бы, чтобы дорога существовала там, где её касаются колёса автомобиля.

Личная аналогия (эмпатия) позволяет представить себя тем предметом или частью предмета, о котором идёт речь в задаче. В примере с окраской мебели можно вообразить себя белой вороной, которая хочет окраситься. Или, если совершенствуется зубчатая передача, то представить себя шестерней, которая крутится вокруг своей оси, подставляя бока соседней шестерне. Нужно в буквальном смысле входить «в образ» этой шестерни, чтобы на себе почувствовать всё, что достаётся ей, и какие она испытывает неудобства или перегрузки. Что даёт такое перевоплощение? Оно значительно уменьшает инерцию мышления и позволяет рассматривать задачу с новой точки зрения.

Для больших групп детей наиболее эффективна «мозговая атака 66» Д. Филипса. Все участники делятся на группы по шесть человек и в течение шести минут проводят прямую мозговую атаку. После этого все наиболее интересные идеи передаются другим группам для фантазирования и генерирования ассоциаций. Эти вторичные идеи и являются основой для решения содержательных проблем.

В группах от 15 человек эффективна работа в так называемом двойном кольце Сократа. Все участники делятся на две группы: в центре и вокруг. В центре стоят семь стульев, шесть из них занимают участники, а седьмой всегда свободен. Во внешнем круге, на периферии, существует запрет на разговоры — здесь можно лишь писать. Говорить и обсуждать тему могут только те, кто во внутреннем круге. Если у кого-то из внешнего круга возникает желание что-то высказать, он занимает свободный стул, и тогда кто-то из внутреннего круга должен уйти, освободив седьмой стул.

В маленьких группах (6—10 человек) интересно проходит мозговой штурм в виде игры «Совет пиратов». Все, кроме эксперта, рассаживаются в круг, распределяют роли — от юнги до капитана потерпевшего крушение пиратского брига — и, начиная с младшего по статусу к старшему, идет обсуждение темы. Каждый должен высказать новую идею. Тот, кто не сможет сформулировать идею (а это непросто, особенно когда пойдет по второму или третьему кругу), того «съедают» голодные пираты, то есть он выбывает из игры. В конце концов остается самый плодовитый пират.

Игровая ситуация сама задает темп и интригу мозгового штурма, и вмешательство ведущего часто не требуется. Отследить и вычленить наиболее интересные идеи — это уже задача самого заказчика.