

МУНИЦИПАЛЬНОЕ МОЛОДЕЖНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
МОЛОДЕЖНЫЙ ЦЕНТР «НОВЫЕ ИМЕНА»

Заострожных И.В.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ТВОРЧЕСКОГО РАБОЧЕГО ПРОСТРАНСТВА И ГРУППОВОЙ
РАБОТЫ МОЛОДЕЖНОГО ЦЕНТРА**

Методические рекомендации

КРАСНОЯРСК 2016

Заострожных И.В.

Организация творческого рабочего пространства и групповой работы молодежного центра [Текст]: методическое пособие/ Заострожных И.В. — Красноярск: Проектно-методический отдел ММАУ МЦ «Новые имена», 2016. — 19 с.

Методическое пособие предназначено для сотрудников молодежных центров. Содержит систему подходов для организации творческой среды и повышения продуктивности групповой работы коллектива.

Заострожных И.В., 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 4 |
| 1. ТРЕБОВАНИЯ К РАБОЧЕМУ МЕСТУ И СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ТВОРЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ МОЛОДЕЖНОГО ЦЕНТРА | 5 |
| 2.1. Как устроено творческое рабочее место | 5 |
| 2.2. Как руководить творческим коллективом | 5 |
| 2. МЕТОДИКИ ЭФФЕКТИВНОЙ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖНОГО ЦЕНТРА | 7 |
| 2.1. Групповая работа: плюсы, минусы, снижающие эффективность факторы..... | 7 |
| 2.2. Методическая фасилитация: ключ к эффективной встрече | 9 |
| 2.3. Методика работы с интеллект-картами..... | 12 |
| 2.4. Методика проведения «творческой планерки» молодежного центра..... | 13 |
| 2.4.1. Этапы «творческой планерки» | 13 |
| 2.4.2. «Поле сил»: методика внедрения нового в работе молодежного центра | 16 |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ..... | 18 |

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня в сфере молодежной политики основной акцент делается на целях и задачах, а самому процессу работы творческого коллектива уделяется слишком мало внимания. Происходит обсуждение задач и вопросов, но практически никто не предлагает формы — как исследовать проблемы, каким способом создавать, выбирать и принимать решения, как сделать этот процесс максимально эффективным.

Применение инновационных методов организации рабочего пространства и методов групповой работы будет определять эффективность совещаний, собраний, влиять на организационную производительность. Разработка творческих мероприятий, совещания, планерки, встречи рабочих и проектных групп составляют большую часть работы молодежного центра. Групповые обсуждения проблем позволяет обеспечить более широкий набор альтернатив, включая инновационные решения, и найти наиболее оптимальные решения.

Методическое пособие призвано помочь в создании творческого пространства молодежного центра, в систему которого включены специфика рабочего места, стиль руководства, процесс обсуждения тактических и стратегических вопросов деятельности, особые компетенции при разработке молодежных мероприятий.

1. ТРЕБОВАНИЯ К РАБОЧЕМУ МЕСТУ И СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ТВОРЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ МОЛОДЕЖНОГО ЦЕНТРА

2.1. Как устроено творческое рабочее место

Опираясь на опыт крупных компаний в сфере организации особых условий для эффективной творческой работы, можно выделить рекомендации относительно организации рабочих мест:

- обилие концептуального наполнения (творческим людям приятнее работать в эстетическом «дизайнерском» помещении, чем в однотипных офисах; общий стиль помещений может быть выработан самим коллективом);
- возможность самостоятельно менять атрибуты рабочих мест, менять организацию рабочего места по своему усмотрению; наполнять рабочее место элементами-носителями собственной художественной эстетики — важный фактор для творческого сотрудника, это означает появление степени «художественной свободы вовне», распространения своих визуальных и эстетических идей;
- широкое пространство для визуализаций — возможность фиксировать идеи на многочисленных носителях — специальных досках, стенах со специальным покрытием; такая возможность должна сохраняться на совещаниях и на рабочем месте;
- наличие зон отдыха и релаксации;
- наличие игровых зон, медиакомнат, библиотеки, спортивных зон;
- экологичность (применение экологических материалов, обилие «зеленых» зон) — не только признак современности, но и хороший вклад в заботу о коллективе;
- наличие душевых и комнаты отдыха, где можно комфортно переночевать актуально при подготовке крупных творческих событий, когда приходится задержаться на работе.

Рабочее место — это авторское пространство, «второй дом», место, где можно продуктивно и комфортно работать.

2.2. Как руководить творческим коллективом

Рекомендуется *отказ от досконального контроля* творческого работника. Основным контролером работы становится сам работник — его чувство удовлетворения результатом и личная ответственность.

Развитие руководителя вместе с коллективом. Креативные сотрудники работают над проектом и в команде, пока им будет интересно. Когда такие работники перерастают возможности компании и руководства, их сложно сохранить в коллективе даже серьезными вознаграждениями. Поэтому всегда нужно оставаться выше своих сотрудников хотя бы на одну ступень.

Делегирование руководства. Творческие люди не признают формальных авторитетов. Готовы всегда оспаривать и сомневаться в используемых методах, стратегиях и принятых решениях. Поэтому готовы работать под началом только тех людей, которые смогли заслужить их доверие. Оптимальный вариант, когда в коллективе действует экспертная власть. Следовательно, директор должен делегировать оперативное управление творческой персоне (признанному профессионалу в своей сфере), сохраняя при этом за собой функции контроля, оценки, решение административных вопросов.

Время для размышлений. Дозируйте нагрузку должным образом, чтобы человек располагал временем для размышлений и общения с коллегами.

Отсутствие формальных заданий. Креативный человек не сможет идеально решать слишком простые задачи — банальные звонки, заполнение формуляра, сведение данных в таблицу, составление договора. Если такие задачи будут часто повторяться, сотрудник предпочтет трудоустроиться в другом месте.

Дисциплина. Обязательное условие эффективной работы творческих коллективов. Конечно, творческим натурам свойственно нарушать заданные правила, но она необходима для ради организованной работы. Как решить проблему? Обратимся к опыту компании Google, где сотрудникам предоставляется по часу в день и по дню в неделю «для собственных разработок». Такой формат предполагает, что 80% времени сотрудник проводит на своем рабочем месте, а оставшееся — на его усмотрение.

Отсутствие иерархических барьеров. Иерархия коллектива построена на предельно линейной структуре.

Представление о комфорте. Так как большинство творческих специалистов строят свою работу, полагаясь на ощущения, надо очень внимательно отнестись к оборудованию их рабочего места и к атмосфере в комнате. Разместите красочные стенды, например, с образцами лучших проектов вашей компании, плакаты, фотографии.

Важно дать возможность творцам окружить себя зрительными образами, и лучше это взять в свои руки, иначе оформление пойдет стихийно. Можно подобрать изготовленную продукцию по цветовым гаммам. Например, модно сочетание салатного и сиреневого, и перед дизайнерами можно разместить стенд с образцами, где показано, как этими цветовыми сочетаниями пользовались их коллеги.

2. МЕТОДИКИ ЭФФЕКТИВНОЙ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖНОГО ЦЕНТРА

2.1. Групповая работа: плюсы, минусы, снижающие эффективность факторы

Проблемы существуют в любой сфере деятельности коллектива. Чаще всего — это проблемы управленческие и организационные. В основе любого решения стоит человек, а человеку свойственно ошибаться в силу различных причин. И следствием такой ошибки может явиться проблема.

Дело в том, что очевидная (или видимая) проблема на самом деле только часть ее. Существует еще и невидимая ее часть, которую не так уж сложно обнаружить и изучить, гораздо тяжелее выявить корни проблемы, т. е. причины ее возникновения.

Важно знать, что одну и ту же проблему по-разному видят, оценивают и понимают руководители и сотрудники предприятия. Каждый видит одну и ту же проблему под разным углом.

Повторяющиеся проблемы возникают в ходе выполнения стандартных процедур, рассчитанных на достижение специфических результатов компании (например, проблем качества или эффективности), и делятся на проблемы общего подхода и ошибки или вариации в специфических процедурах. Их также можно разделить на измеримые (количественные), или неизмеримые (качественные).

«Девственными» проблемами считаются те, которые являются новыми и зачастую они связаны с высокой степенью неопределенности и в отношении методов и в отношении результатов (например, создание нового продукта). Таким проблемам обычно предшествуют внутренние или внешние изменения. Для эффективного решения «девственных» проблем необходимо рассмотреть достаточное количество перспектив.

Работа с «девственными» проблемами наиболее предпочтительна для решения в группе. Сформулируем потенциальные плюсы и минусы решения проблем в группе.

Преимущества:

- рассмотрение проблем группой позволяет шире взглянуть на проблему и провести тщательный ее анализ;
- в ходе работы группы участники демонстрируют больше знаний, находят больше доводов и выдвигают больше вариантов решения;

- в проведении дискуссии уточняется постановка проблем и уменьшается неопределенность в отношении возможных вариантов действий;
- участие в принятии решений способствует удовлетворению работников и стимулирует высокую активность в их претворении.

Недостатки:

- процесс обсуждения занимает много времени;
- компромиссные решения могут не удовлетворить никого (выбранный вариант выгоден не столько организации, сколько самим участникам процесса);
- в процессе совместной деятельности члены группы могут стать настолько лояльными ей, что групповые нормы начинают препятствовать высказыванию различий во взглядах и разнообразию мнений;
- когда решение принимается в группе, не всегда ясно, кто конкретно несет ответственность за принятое решение.

Работа в группе заключается не только в том, чтобы собрать людей вместе и обозначить проблему. Часто ошибка руководства заключается в том, что коллективная деятельность рассматривается как естественный процесс, т. е. предполагается, что все работники умеют работать в группе. На самом деле это далеко не так. Группы, состоящие из самых талантливых людей, не всегда могут в полной мере использовать свои возможности.

Факторы, негативно влияющие на совместную работу:

- направление усилий сотрудников на решение одной определенной задачи;
- заикливание отдельных сотрудников на своей задаче или решении и неспособность видеть вокруг себя ничего, не имеющего прямого отношения к рассматриваемой им проблеме;
- поле групповой деятельности достаточно обширно и не каждый сотрудник может стать экспертом в любом вопросе.

Способность к творческому мышлению есть не у каждого человека. Можно даже с уверенностью утверждать, что весьма малый процент взрослого населения обладает такими способностями. И хотя творчески мыслящих людей намного меньше, чем людей с аналитическим мышлением, но есть большая вероятность того, что такой человек окажется в вашей группе. Поэтому считается, что творческое мышление носит коллективный характер.

Кроме того, стоит отметить, что новая трактовка видения того или иного события побуждает нас мыслить активно. Именно уход от привычных и формирование новых схем дает толчок для выработки новых идей.

Так что же мешает нам мыслить творчески? Человеку с аналитическим складом ума присуща логика, поиск единственного решения и рассмотрение нескольких возможностей. Человеку творческому присущи воображение и много возможных ответов или идей. При решении различных задач человек часто следует модели, которую, как он считает, видят его коллеги по работе, друзья и т.д.

Факторы, сдерживающие высказывание своей точки зрения:

- младшие по возрасту и положению в присутствии старших не будут предлагать «дикие» идеи из-за боязни выглядеть глупо;
- у кого-то срывает опасение разрушить свои шансы на карьеру;
- сотрудники предпенсионного возраста часто боятся высказывать идеи в присутствии младших (не хотят, чтобы люди считали его старым, выжившим из ума);
- руководители часто не любят выступать против общепринятых точек зрения, в частности, высказанных известными людьми, поскольку есть риск быть неправильно понятыми.

Творческий человек сталкивается и с организационными барьерами:

- В условиях оперативного решения вопросов высказанная информация не рассматривается как проблема, и решения принимаются без обстоятельного обсуждения.
- В устойчивых организациях нет потребности в принятии творческих решений. В них, как правило, работники сталкиваются с одними и теми же проблемами (например, в технологии, реализации и т. д.). Опытные работники уже не раз решали эти проблемы в прошлом, и поэтому новые, творческие решения не всегда одобряются под предлогом «Зачем нам нужны лишние хлопоты?».

Стиль управления оказывает непосредственное влияние на процесс творческого мышления. Рекомендуется избегать жесткого контроля, который часто не дает человеку возможностей для творчества (такой контроль неэффективен с точки зрения долгосрочной перспективы); атмосферы неуверенности в обстановке наказаний за любой провал или неуспех; недостаточного участия в процессе принятия решений.

2.2. Методическая фасилитация: ключ к эффективной встрече

Фасилитация — это оказание помощи группе в выполнении какой-либо задачи, в решении проблемы или в достижении согласия участников обсуждения. Успешная

фасилитация предусматривает подготовку и планирование, конструктивный подход, определенные навыки и поведение, набор рабочих инструментов.

Фасилитатор дает советы по процедуре, а не по содержанию встречи. Определяются потребности группы и даются советы по оптимальной форме встречи, а также предлагаются наилучшие инструменты и методы для решения поставленных перед группой задач.

Навыки фасилитатора

Умение слушать. Фасилитатор должен уметь внимательно слушать и воспринимать каждого человека в отдельности и всю группу в целом. Важно понимать слова собеседника на разных уровнях: содержание, эмоции, подтекст и намерение. Фасилитатор выявляет точки согласия и противоречий, определяет момент, когда обсуждение заходит в тупик. Он умеет понимать язык жестов и визуальную информацию.

Умение подводить итоги и объяснять. Фасилитатор должен уметь обобщать и составлять резюме на основании реальных комментариев; ухватывать суть того, что человек хочет добавить к обсуждению; подводить итоги и способствовать достижению группой взаимного согласия в конце встречи.

Умение развивать и направлять группу. Фасилитатор должен осознавать уровень развития группы и ее динамики. Учитывать историю и размер группы, соотношение формальных и неформальных отношений, социальную ориентацию.

Умение управлять процессом. Важно понять, способна ли группа самостоятельно провести встречу или ее надо обеспечить инструментами для порождения идей, оценок или принятия решений.

Умение вовремя вмешаться или уладить конфликт. Вмешательство должно быть осуществлено так, чтобы группа не отвлекалась от поставленных целей обсуждения и отдельные ее члены не почувствовали себя ущемленными.

Умение записывать и отражать информацию графически. Фасилитатор должен протоколировать совещание группы так, чтобы она могла следить за процессом своего коллективного мышления, запоминать результаты и сохранять ясность суждений. Носителями такой информации могут быть настенные плакаты, флипчарты, слайды или изображения на мониторе компьютера.

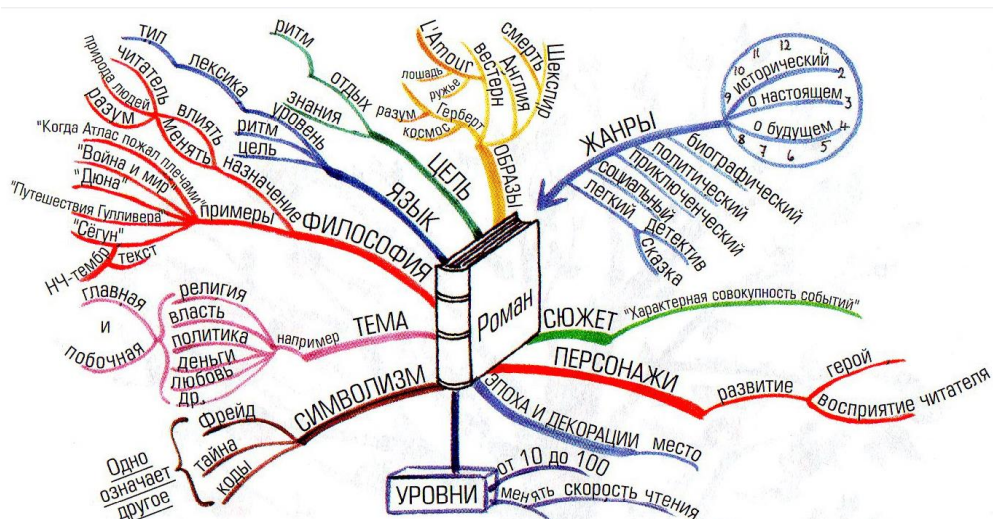
Радиантное мышление и интеллект-карты

«Радиантное мышление» (от «радианта» – точки небесной сферы, из которой как бы исходят видимые пути тел с одинаково направленными скоростями) — ассоциативный мыслительный процесс.

Каким образом можно пользоваться этим способом мышления? Посредством интеллект-карт, которые являются прямым приложением и формой графического выражения радиантного мышления. Интеллект-карта всегда строится вокруг центрального объекта. Каждое слово и графическое изображение становятся по определению центром очередной ассоциации, а весь процесс построения карты представляет собой потенциально бесконечную цепь ответвляющихся ассоциаций, исходящих из общего центра или сходящихся к нему.

Интеллект-карта — графическое выражение процесса радиантного мышления и поэтому является естественным продуктом деятельности человеческого мозга. Это мощный графический метод, предоставляющий универсальный ключ к высвобождению потенциала, скрытого в мозге. Метод интеллект-карт может найти применение в любой сфере жизни, где бы ни требовалось совершенствовать интеллектуальный потенциал личности, что достигается учением, или решать разнообразные интеллектуальные задачи. Интеллект-карта имеет четыре существенные отличительные черты:

- а) объект внимания / изучения кристаллизован в центральном образе;
- б) основные темы, связанные с объектом внимания/изучения, расходятся от центрального образа в виде ветвей;
- в) ветви, принимающие форму плавных линий, обозначаются и поясняются ключевыми словами или образами. Вторичные идеи также изображаются в виде ветвей, отходящих от ветвей более высокого порядка; то же справедливо для третичных идей и т. д.;
- г) ветви формируют связанную узловую систему (Рис.1).



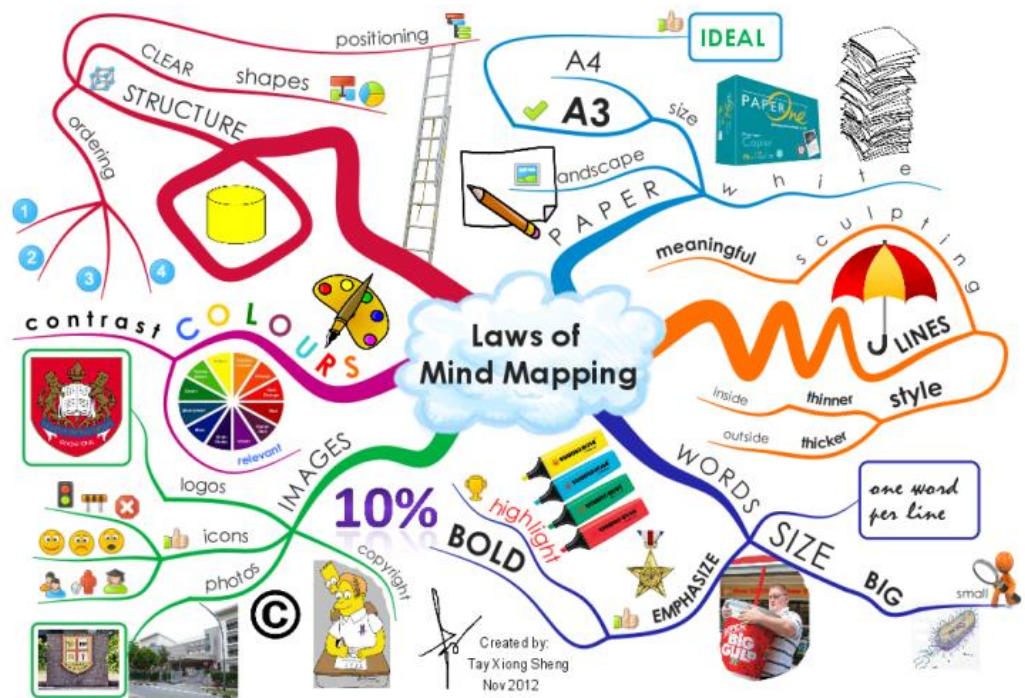


Рис.1. Примеры интеллект-карт.

2.3. Методика работы с интеллект-картами

Выделяют пять стадий творческого процесса с использованием интеллект-карт.

1. Взрывное извержение ассоциаций.

Всё начинается с центрального рисунка, его нужно сделать ярким и вызывающим ассоциации. Рисунок следует расположить в центре большого листа бумаги, после чего задача состоит в том, чтобы фиксировать каждую идею, приходящую в голову, в связи с центральным образом, так, чтобы все они расходились от него во все стороны, словно осколки от места разрыва гранаты.

В течение не более чем 20 минут происходит свободная игра ассоциаций, обеспечивается максимально стремительный поток мыслей. Эти идеи следует фиксировать непременно, поскольку в них содержатся ключи к новым ракурсам зрения и разрушению привычных ограничивающих мысленный горизонт концепций.

Лист бумаги, на котором идет работа, должен быть максимального формата, Используя интеллект-карту для целей творческого мышления, требуется максимальное пространство для работы, дабы стимулировать свой мозг «извергать» все больше и больше идей.

2. Первоначальная редакция.

Необходимо сделать небольшой перерыв, чтобы дать мозгу возможность отдохнуть и приступить к сведению воедино мыслей, генерированных до сих пор. Далее требуется потребуются сделать новую интеллект-карту, на которую наносят главные ветви (базовые идеи), выделяют категории, строятся иерархии, находятся новые ассоциации и идеи, которые поначалу казались нелепыми. Чем более идея расходится с общепринятыми воззрениями, тем в большей степени новаторской она оказывается впоследствии.

Повторения, находящиеся на периферии интеллект-карты, отражают глубинную значимость идей, которые, будучи скрыты в глубине хранилищ знания, заявляют о себе на каждом повороте русла ваших мыслей. Следует графически выделять их при повторных появлениях. Связывая визуально эти области с помощью трехмерных стрелок, можно создавать новые ментальные системы, дальнейшая работа с которыми способна привести к новому взгляду на привычные вещи. Какая-нибудь оригинальная идея, получившая вторую жизнь на окраинах мысленного поля, может стать новым центром.

3. Инкубация.

Когда мозг отдыхает, процесс радиантного мышления исподволь охватывает все более отдаленные области подсознания, что увеличивает вероятность ментальных прорывов.

Эйнштейн учил своих студентов включать инкубацию в качестве обязательной стадии мыслительной работы.

4. Вторичная реконструкция и ревизия.

После стадии инкубации уместно выполнить еще одно упражнение на взрывное извержение ассоциаций (см. стадию 1). Во время стадии вторичной реконструкции и ревизии потребуются принять во внимание всю информацию, собранную и обработанную на стадиях 1, 2 и 3, с тем, чтобы придать интеллект-карте окончательный вид.

2.4. Методика проведения «творческой планерки» молодежного центра

Механизм фасилитации вкупе с использованием интеллект-карт, провоцирующих мышление, значительно опережает по эффективности привычные методы групповой работы.

2.4.1. Этапы «творческой планерки»

Фокусировка группы

Задача фасилитатора — установить вначале курс, маршрут по которому пойдет группа и избегать отходов от него. По ходу всего обсуждения напоминать о цели и обозначать как данная активность и техника приближает нас к достижению результата; проводить промежуточные итоги; четко давать инструкции, каким способом сейчас группа будет

обсуждать, работать и контролировать время и выполнение заданий. При отклонении группы от заданной темы важно возвращать ее обратно к цели, а возникающие побочные вопросы перенаправлять и фиксировать для отдельного обсуждения.

Фиксация результатов обсуждений, работы

Обсуждения фиксируются, а мысли и высказывания участников становятся достоянием все группы, это поможет общему пониманию и продвижению группы по обсуждаемым вопросам. Существуют разные способы фиксации — фасилитатор или один из участников пишет на карточках или флипчарте, участники сами фиксируют свои мысли на карточках и затем их вывешивают на модерационных досках. Здесь существует правило, что важно писать ближе к высказыванию — то что сказал человек, а если уточняете, то попросите человека самого это сделать. Используйте визуализацию (картинки, образы), интеллектуальные карты.

Визуализация дискуссии и ее результатов способствуют лучшему общему пониманию, фокусировки внимания участников, возможности в любой момент обратиться в написанному, а также созданные визуальные картинки являются якорями и позволяют лучше запоминать.

Сбор информации и мнений

Выявляются индивидуальные мнения по обсуждаемой теме, собираются все аспекты, которые значимы для участников по вопросу. Важно вовлечь каждого участника. Существует много различных техник для сбора информации: использование разного типа вопросов, мозговой штурм, сбор индивидуальных мнений с помощью модерационных карт и их группирование.

Метод модерационных карт (Рис.3) позволяет выставить мнение/идеи участников группы на общее рассмотрение. Метод хорошо подходит для проведения сбора мнений, мозгового штурма, анализа проблемы или поиска решения.



Рис. 2. Модерационные карты

Как применять:

1. *Сбор идей с помощью карточек.* Озвучивается обсуждаемый вопрос или проблема (например, «Что вас демотивирует?») и выносится на доску. Затем каждый участник молча и индивидуально отвечает на вопрос, может быть несколько вариантов ответа. При этом каждая идея должна быть написана на отдельной карточке, маркером и крупно. Карточки собираются и перемешиваются.

2. *Группирование идей.* Фасилитатор озвучивает и показывает по очереди карты. Если группе не понятно содержание карты, то запрашиваем пояснение у автора, если все понятно, то сразу размещается. Время на пояснения ограничено 30 секундами. Карточки, близкие по смыслу, размещаются в одну группу. Все конфликты визуализируются.

3. *Присваивается названия группам.* Фасилитатор озвучивает карточки группы и просит придумать общее название этой группы, при этом группа должна прийти к общему решению. Название пишется на карточке круглой или овальной формы и прикрепляется сверху группы карточек. В итоге получится несколько факторов — ключевых ответов на поставленный в начале встречи вопрос. Затем можно провести ранжирование с целью выявления важности выявленных факторов, проблем, решений.

Достижение консенсуса

Многие люди приходят на обсуждение с разными взглядами по обсуждаемому вопросу. Если в ходе обсуждения возникает спор, обсуждение становится эмоциональным, слишком много времени теряется, то нужно:

- выявлять моменты согласия;
- переформулировать высказывания, чтобы подчеркнуть общность идей;
- подталкивать людей исходить от идей других;
- проверять истинность консенсуса, не является ли он конформизмом (действительно и все согласны);
- проверять соответствует ли консенсус задаче.

Управление динамикой группы

Фасилитатор задает темп и ритм дискуссии, делает перерывы в работе, а также учитывает естественные провалы энергии по времени (середина утра, после обеда, середина вечера). В периоды спада энергии в группе проводятся интерактивные действия — командообразующие упражнения, работа в малых группах, в парах, высоко динамичные методы фасилитации с перемещениями.

2.4.2. «Поле сил»: методика внедрения нового в работе молодежного центра

Анализ силового поля – техника управления, разработанная Куртом Левиным для диагностики ситуации.

К. Левин полагал, что в каждой ситуации одновременно действуют движущие и сдерживающие силы, которые влияют на любое изменение. Движущие силы стремятся начать изменения, поддерживают их. Сдерживающие силы – силы, стремящиеся ограничить воздействие движущих сил (Рис.5).

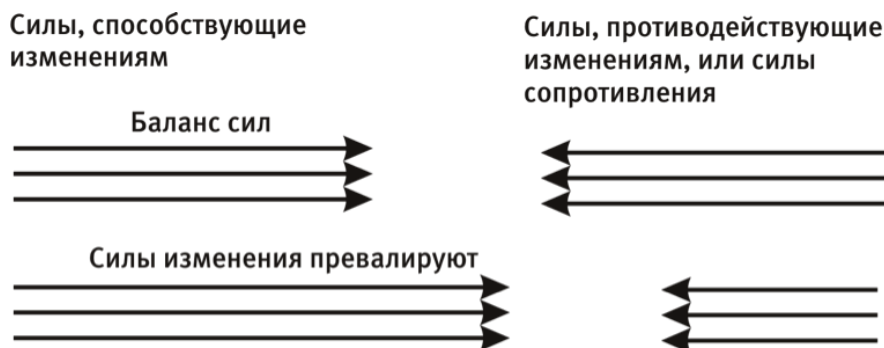


Рис. 3. Силовое поле.

Цель методики: выявление сил, которые помогают и мешают изменению, проблеме, ситуации или решению.

Когда использовать: при оценке изменений, принимаемых решений, при планировании реализации решений, программ изменений. Полезно при оценивании легкости или сложности выполнения конкретных действий, помогает в планировании по преодолению барьеров внедрения.

Как применять: обозначается вопрос для анализа (конкретное изменение, происходящее в молодежном центре, или решение, которое планируется внедрить).

Проанализируйте изменения, отвечая на вопросы:

- Что содействует изменениям?
- Что мешает проведению изменений?
- Как уменьшить силы сопротивления?
- Как увеличить силы содействия изменениям?

С внедрением фасилитации в молодежном центре обсуждения становятся более качественными: быстрыми, эффективными, креативными и приносящими удовольствие участникам как от процесса, так и от результата. Они особенно рекомендуются на этапах планирования стратегической деятельности молодежного центра, а также при планировании творческих мероприятий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агеев В.С. Работа групп и межгрупповое воздействие: Социально–психологические проблемы. М.: МосГрупп, 2003. – 340 с.
2. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития: Инновационный курс. Казань: Апостроф, 2001. – 220 с.
3. Асаул М., Ерофеев П. Культура организации: проблемы формирования и управления. СПб.: Гуманистика, 2006. – 195 с.
4. Бабина Т.В. Общие технологии социально-культурной деятельности. Тюмень: Полиграфия, 2006. – 260 с.
5. Бьюзен Т. 10 способов развить креативность / Пер. с англ. С. Ананин. Минск: Попурри, 2010. 160 с.
6. Бьюзен Т. Думайте эффективно / Пер. с англ. Т. Попова. Минск: Попурри, 2009. – 96 с.
7. Бьюзен Т., Бьюзен Б. Интеллект-карты. Практическое руководство / Пер. с англ. Е. Самсонов. Минск: Попурри, 2010. – 352 с.
8. Бьюзен Т., Гриффитс К. Интеллект-карты для бизнеса / Пер. с англ. О. Белошеев. Минск: Попурри, 2011. – 320 с.
9. Бьюзен Т., Доттино Т., Израэль Р. Интеллект-менеджмент. Практикум лидера / пер. с англ. И. Левитан. Минск: Попурри, 2003.– 256 с.
10. Григорьева Е.И. Современные технологии социально-культурной деятельности. Тамбов: Изд-во Першина, 2004. – 440 с.
11. Жарков А.Д. Культурно-досуговая деятельность: Учебник / А.Д. Жарков, В.М.Чижиков. М.: МГУКИ, 1998. – 310 с.
12. Келси Д. Блестящие совещания. Правила эффективной групповой работы / Пер. с англ. А. Анваера. М.: Манн, Иванов и Фербер, Эксмо, 2013. – 264 с.
13. Коротов В.М. Развитие воспитательных функций коллектива. М.: Педагогик, 2010. – 150 с.
14. Коротова В.М. Методика организации воспитания коллектива. М.: Просвещение, 1994. – 132 с.
15. Макаревич В. Н. Групповая работа как метод конструктивной социологии. М.: Социум, 2010 – 300 с.
16. Манн И. Номер 1. Как стать лучшим в том, что ты делаешь / 2-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 240 с.

17. Мисина Н. Массовое мероприятие, пошаговые технологии // Новая библиотека. 2012. – № 12. - с. 35-43.
18. Митин А.Б. Культура власти и управления / Екатеринбург: Уралвнешторгиздат, 2001. – 594 с.
19. Панфилов В.В. Драматургия творческого события: Учебно-методическое пособие / В.В. Панфилов. М.: АПРИКТ, 2004. – 103 с.
20. Роэм Д. Визуальное мышление. Как «продавать» свои идеи при помощи визуальных образов / Пер. с англ. О. Медведь. М.: Манн, Иванов и Фербер, Эксмо, 2013. – 300 с.
21. Самсонова М.В. Технология и методы коллективного решения проблем: Учебное пособие / Самсонова М.В., Ефимов В. В. Ульяновск: УлГТУ, 2003. – 152 с.
22. Шашина В.П. Методика игрового общения. Ростов: Феникс, 2005. – 288 с.
23. Шумович А. Смешать, но не взбалтывать: Рецепты организации мероприятий / 3-е изд. М.: Альпина Паблицер, 2013. – 256 с.