

**МЕТОД СИНЕКТИКИ КАК СРЕДСТВО АКТУАЛИЗАЦИИ
КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ****Н. В. Кузнецова***Кандидат педагогических наук, доцент,
Магнитогорский государственный
технический университет им. Г. И. Носова,
г. Магнитогорск, Россия***SYNECTICS METHOD AS A MEANS OF UPDATING
OF KEY COMPETENCES IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL
MANAGEMENT TRAINING****N. V. Kuznetsova***Candidate of Pedagogical Sciences,
assistant professor,
Magnitogorsk State Technical University
named after G. I. Nosov, Magnitogorsk, Russia*

Summary. Russia's entry into the world educational space and the adoption of the Bologna agreement required a radical restructuring of vocational training process, the transition to a new generation of educational standards. The effectiveness of vocational training in the context of the implementation of the requirements of the competency approach largely depends on the methodological tools used by participants in the educational process in order to achieve their goals. The article deals with the essence, and features the use of synectics to update the key competences in the process of professional management training.

Keywords: synectics analogy; core competencies pro-professional training; management skills; actualization.

Российское общество сегодня нуждаются в людях, способных конструктивно влиять на социокультурное развитие страны, самостоятельно находить решения в различных жизненных ситуациях, принимать ответственность за свой выбор, обладать вариативным мышлением и ценностным сознанием [5]. Общество выдвигает новые требования не только к будущему специалисту, но и к содержанию и результатам образовательного процесса, что обуславливает необходимость существенных изменений в процессе профессиональной подготовки управленческих кадров.

Профессиональная подготовка управленческих кадров в высшей школе нуждается в новой ориентации педагогического процесса, направленного, прежде всего, на подготовку профессионально компетентного специалиста, способного самостоятельно решать сложные экономические и управленческие задачи [5], быстро адаптироваться к изменяющимся условиям внешнего окружения. От выпускников вузов требуют новых профессиональных и личностных качеств, что обуславливает

необходимость переориентации профессиональной подготовки на новый вектор развития [6]. Переход к новым образовательным парадигмам сопряжен с внедрением новых технологий обучения, ориентированным на вариативность, субъектность, творческую инициативу и личностный потенциал обучающихся, максимально готовых к практической деятельности и способных быстро включаться в инновационные процессы. Одним из основных требований к обновлению стало введение образовательных программ и учебных курсов, ориентированных на формирование ключевых и профессиональных компетенций, активной жизненной позиции и конкурентной стратегии выпускников.

Согласно Рекомендациям Парламента и Совета Европы, ключевые компетенции – это такие компетенции, необходимые всем индивидуумам для личной реализации и развития, активного гражданства, социальной включенности и занятости [3]. Ключевые компетенции, на наш взгляд, представляют собой совокупность базовых знаний, универсальных умений, личностных качеств,

позволяющих человеку быть успешным в любой сфере практической деятельности. Во всех ключевых компетенциях значительную роль играют активность, критическое мышление, творческий (креативный) подход, инициативность, решение проблем, оценка риска, принятие решений и конструктивное управление эмоциями и чувствами и т. п. Являясь по своей сути метапредметными, ключевые компетенции носят междисциплинарный характер и пронизывают весь процесс профессиональной подготовки.

Формирование компетенций происходит на теоретическом уровне, но большая часть их актуализируется в процессе практико-ориентированной деятельности. В структуре процесса профессиональной подготовки актуализация ключевых компетенций будущих менеджеров в основном реализуется во взаимодействии преподавателя и студента, выступая как результат взаимодействия подсистем «студент» и «преподаватель».

Одним из средств актуализации ключевых компетенций в процессе профессиональной подготовки управленческих кадров в данном контексте является метод синектики (синектический штурм), разработанный У. Гордоном (США) в 1952 г. Синектика – методика исследования, основанная на социально-психологической мотивации коллективной интеллектуальной деятельности [4], наиболее эффективная из созданных за рубежом методик психологической активизации творчества, позволяющая выйти за рамки какого-то конкретного образа мыслей и значительно расширить диапазон поиска новых идей [7]. Главная идея синектики состоит в попытке организовать «групповое мышление» и объединении отдельных творцов в единую группу для совместной постановки и решения конкретных задач, а в целях обучения используемый как сам процесс творческого поиска [1].

Метод синектики основан на свойстве человеческого мозга устанавливать ассоциативные связи между словами, понятиями, чувствами, мыслями, впечатлениями. Это в свою очередь дает участникам образовательного процесса возможность получить наиболее оригинальные идеи за счет «обучения» использованию «мозговой атаки», методов аналогии, интуиции, абстрагирования, свободного размышления, применения неожиданных метафор,

элементов игры, что позволяет привычную проблему (в том числе и управленческого характера) в непривычной ситуации решить неожиданно и оригинально. Это приводит к тому, что отдельное слово, наблюдение могут вызвать в сознании воспроизведение раннее пережитых мыслей, восприятий, и «включить» богатую информацию прошлого опыта для решения поставленной задачи. Аналогия является хорошим возбудителем ассоциаций, которые в свою очередь стимулируют творческие возможности. Метод является развитием и усовершенствованием метода мозгового штурма.

Согласно В. Л. Власовой [2], основными принципами, лежащими в основе метода синектики, являются:

1) отсрочка – сначала обсуждение направлено на поиск новых точек зрения или перспектив, а не решений;

2) автономность объекта – проблеме дается возможность «иметь успех» самой по себе;

3) использование «банальностей» – применение привычного для того, чтобы понять неизвестное;

4) превращение знакомого в незнакомое и незнакомое в знакомое – сознательная попытка достигнуть нового взгляда на мир, людей, идеи и проблемы (или, напротив, постараться применить известные приемы к неизвестному явлению);

5) включение/выделение – чередование общего и специфического для того, чтобы частные примеры определялись и рассматривались как часть общего;

6) использование метафор – использование аналогий для предложения новых точек зрения.

В процессе профессиональной подготовки управленческих кадров при применении метода синектики или синектического штурма целесообразно, на наш взгляд, придерживаться следующего комплекса условий и требований, способствующего актуализации ключевых компетенций:

Во-первых, формулировка проблемы должна осуществляться в общем или образном виде (актуализация ценностно-смысловых компетенций).

Во-вторых, обсуждение (общение участников) следует начинать не с проблемы, а с анализа ее общих ключевых признаков (актуализация общекультурных и ценностно-смысловых компетенций).

В-третьих, участникам образовательного процесса не следует останавливаться на одной идее решения предлагаемой проблемы (актуализация учебно-познавательных и информационных компетенций).

В-четвертых, при всех возникающих затруднениях в разрешении заявленной проблемы следует вернуться к исходному анализу ситуации – этапу первоначального анализа проблемы (актуализация учебно-познавательных компетенций).

В-пятых, выдвижение оригинальных идей и их отбор зависят от уровня мастерства, компетенции, находчивости руководителя (преподавателя, ведущего), его умения стимулировать творческое мышление участников образовательного процесса (актуализация ценностно-смысловых, социально-трудовых компетенций, а также компетенций личностного самосовершенствования).

В-шестых, в процессе штурма допустима критика, позволяющая развивать и видоизменять высказанные идеи, что способствует повышению эффективности коллективной совместной работы участников, уменьшению негативного эффекта «боязни» критики (актуализация коммуникативных и информационных компетенций).

В-седьмых, желательно приглашать внешних экспертов из области решаемой проблемы, для разъяснения сути проблемной ситуации и оказания помощи в выявлении полезных и конструктивных идей в процессе обсуждения (актуализация информационных и коммуникативных компетенций).

В тоже время при использовании метода синектики в процессе профессиональной подготовки участникам необходимо придерживаться определенных рекомендаций (табл. 1).

Таблица 1

Рекомендации участникам образовательного процесса при использовании метода «синектики»

Преподавателю	Обучающимся (как членам группы)
<ul style="list-style-type: none"> – применение методов «мозговой атаки», аналогии, свободных ассоциаций, номинальной группы, инверсии и др.; – оптимальный состав группы – 3–15 обучающихся с разными способностями, интересами, компетенциями и уровнем практической подготовки; – мотивирование членов группы к многократной переоценке и переформулированию проблемы; – применение наводящих вопросов типа: Ну и что?, А что здесь нового? 	<ul style="list-style-type: none"> – максимально использовать личный опыт, знания, умения; – не прибегать к поспешным формулировкам; – выдвигая идеи, использовать аналогии, метафоры, инверсию, элементы игры, рассуждения вслух; – анализировать объект с различных позиций: внешних и внутренних, научных и бытовых, в различных ситуациях

Таблица 2

Виды аналогий и ключевые компетенции

Виды аналогий	Сущностная характеристика	Актуализируемые компетенции
Прямая аналогия	рассматриваемый объект сравнивается с более или менее похожим аналогичным объектом в природе или технике	<ul style="list-style-type: none"> – ценностно-смысловые; – общекультурные; – учебно-познавательные; – информационные; – коммуникативные; – социально-трудовые; – личностного самосовершенствования
Символическая аналогия	требуется в парадоксальной форме сформулировать фразу, буквально в двух словах отражающую суть явления	
Фантастическая аналогия	необходимо представить фантастические средства или персонажи, выполняющие то, что требуется по условиям задачи	
Личная аналогия (эмпатия)	позволяет представить себя тем предметом или частью предмета, о котором идёт речь в задаче	

В процессе профессиональной подготовки управленческих кадров в контексте актуализации ключевых компетенций могут быть применены четыре вида аналогий (табл. 2).

В заключении следует отметить, что использование метода синектики как средства актуализации ключевых компетенций в процессе профессиональной подготовки управленческих кадров позволяет устранить так называемую психологическую инерцию мышления, препятствующую нахождению новых бизнес-идей в соответствии с современными тенденциями образования. При этом внимание должно удаляться от попыток превзойти самого себя, отказу от стандартных подходов, использованию практических подходов к сознательно-му решению и использованию бессознательных механизмов, проявляющихся в мышлении человека. Что позволит в полной мере создать набора инструментов и моделей, позволяющих разрабатывать конструктивные решения, применять творческий подход к проблемным ситуациям, когда важно учесть любое мнение и рассмотреть ситуацию под разными плоскостями для овладения комплексом ключевых компетенций в условиях современного информационно насыщенного пространства.

Библиографический список

1. Бим-Бад Б. М. Педагогический энциклопедический словарь. – М., 2002. – С. 258–259.
2. Власова М. Л. Разработка и анализ идей нового продукта. – URL: http://www.elitarium.ru/razrabotka_analiz_idejj_produkta/ (дата обращения 14.01.2016).
3. Ключевые компетенции – европейские рамочные установки для обучения в течение всей жизни / О ключевых компетенциях обучения в течение жизни. Рекомендации парламента и совета Европы от 18 декабря 2006 г. // L 394/18 EN Official Journal of the European Union 30.12.2006.
4. Кудрявцев А. В. Методы интуитивного поиска технических решений (методы анализа проблем и поиска решений в технике). – М.: Речной транспорт, 1991. – 112 с.
5. Кузнецова Н. В. Актуализация знаний будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки: монография. – Магнитогорск: МаГУ, 2010.
6. Кузнецова Н. В. Компетентностный подход к профессиональной подготовке управленческих кадров: требования работодателей // Инновационный Вестник Регион. – 2013. – № 4. – С. 64–68.
7. Лукичева Л. И. Классификация методов разработки и принятия управленческих решений. – URL: http://www.elitarium.ru/razrabotka_prinjatije_reshenij/ (дата обращения 23.04.2014).

Bibliograficheski spisok

1. Bim-Bad B. M. Pedagogičeski jenciklopedičeski slovar'. – M., 2002. – S. 258–259.
2. Vlasova M. L. Razrabotka i analiz idej novogo produkta. – URL: http://www.elitarium.ru/razrabotka_analiz_idejj_produkta/ (data obrashhenija 14.01.2016).
3. Ključevye kompetencii – evropejskie ramočnye ustanovki dlja obučeniya v tečenie vsej žizni / O ključevyh kompetencijah obučeniya v tečenie žizni. Rekomendacii parlamenta i soвета Evropy ot 18 dekabrya 2006 g. // L 394/18 EN Official Journal of the European Union 30.12.2006.
4. Kudrjavcev A. V. Metody intuitivnogo poiska tehničeskih rešenij (metody analiza problem i poiska rešenij v tehnike). – M.: Rečnoj transport, 1991. – 112 s.
5. Kuznecova N. V. Aktualizacija znanij buduših menedžerov v processe professional'noj podgotovki: monografija. – Magnitogorsk: MaGU, 2010.
6. Kuznecova N. V. Kompetentnostnyj podhod k professional'noj pod-gotovke upravlenčeskih kadrov: trebovanija rabotodatelej // Inno-vacionnyj Vestnik Region. – 2013. – № 4. – S. 64–68.
7. Lukičeva L. I. Klassifikacija metodov razrabotki i prinjatija upravlenčeskih rešenij. – URL: http://www.elitarium.ru/razrabotka_prinjatije_reshenij/ (data obrashhenija 23.04.2014).

© Кузнецова Н. В., 2016