



# innCREA

Standards for  
implementing programs  
aimed at discovering and  
developing  
creativity, pioneering in  
pursuit of innovation

# InnCREA. Narzędzie audytu kreatywności

Narzędzie audytowe innCREA ocenia poziom kreatywności w obszarach:

1. indywidualny,
2. zespół,
3. organizacyjny,
4. przywództwo.

Obecne badania pokazują, że znalezienie pracy jest dla wielu zawodów lub branż zadaniem trudnym, często frustrującym. U podstaw tego zjawiska leży niedopasowanie oczekiwań pracodawców i pracowników. Problem ten jest szczególnie dotkliwy dla osób dopiero rozpoczynających działalność na rynku pracy. Najczęściej nie potrafią wykazać się odpowiednim stażem pracy, co w oczach pracodawców jest swoistym potwierdzeniem nabycia umiejętności łączenia wiedzy teoretycznej z realiami praktyki zawodowej. Wysokie noty na dyplomie uczelni nie są gwarancją zatrudnienia. W tych okolicznościach obie strony stosunku pracy muszą skupić się na innych atrybutach potencjalnego kandydata, zwłaszcza na jego cechach i predyspozycjach, które ukształtowały się we wczesnych okresach socjalizacji i edukacji, a których nie można nabyć ani wymodelować w krótkim okresie. poprzez, na przykład, trening klasyczny.

Kreatywność i pionierska innowacyjność są kluczem do sukcesu firmy i są warunkiem wstępnym rozwoju innowacyjności.

Uczelnie muszą przewodzić inicjatywom, które w odpowiedni sposób koncentrują się na kreatywności i innowacjach, aby wspierać skuteczne dochodzenie swoich studentów na rynek pracy.

Programy szkolnictwa wyższego mogą wprowadzać innowacje, integrując nowe koncepcje i narzędzia, które pomagają rozwijać umiejętności miękkie lub poprawiać kreatywność studentów w istniejących działaniach.

Audyty kreatywności pełni rolę analityczną i jest jednym z pierwszych kroków, jakie musi wykonać organizacja (biznesowa, edukacyjna lub inna) przed wdrożeniem polityki wspierającej kreatywność. Wyjątkowość i specyfika każdej organizacji wymaga dostosowania audytu wiedzy w celu uwzględnienia wszystkich szczególnych cech każdej organizacji.

Narzędzie innCREA Creativity and Pioneering Audit Tool jest interaktywnym zasobem dostępnym online na stronie internetowej projektu, z którego należy korzystać, aby lepiej przeprowadzić audyt kreatywności.

Audyty kreatywności pełni rolę analityczną i jest jednym z pierwszych kroków, jakie musi wykonać organizacja przed wdrożeniem polityki wspierającej kreatywność.

Grupy docelowe to:

1. HE Studenci wydziałów/kierunków uczelni o niższym poziomie zatrudnialności;
2. HE Nauczyciele i pozostała kadra akademicka;
3. HE Interesariusze: firmy, stowarzyszenia.

Narzędzie Audytu Kreatywności i Pionierskich Innowacji innCREA może być przydatne do wdrożenia na uczelniach jako dodatkowe programy nauczania umiejętności miękkich pożądanых na rynku pracy. Bazując na doświadczeniach wyniesionych z biznesu, może być stosowany na uczelniach, firmach i innych instytucjach, które wymagają od swoich pracowników kreatywnej pracy.

Narzędzie audytu kreatywności i pionierskich innowacji innCREA przynosi następujące korzyści:

**Studenci:**

1. zdobyć wiedzę na temat umiejętności poszukiwanych na rynku pracy i zidentyfikować obszary, w których należy je doskonalić;
2. uzyskać wgląd w rzeczywiste środowiska pracy;
3. podnieść świadomość znaczenia rozwijania swoich umiejętności miękkich dla osobistego sukcesu i rozwoju na obecnym i przyszłym dynamicznym rynku pracy;

4. mają możliwość zastosowania wiedzy i kompetencji technicznych, których uczą się na swoich kursach uniwersyteckich.

#### **Uniwersytety:**

1. uzyskać cenne informacje zwrotne zarówno od studentów, jak i pracodawców, które umiejętności należy rozwijać, aby generować cechy konkurencyjne.
2. wzmocnienie zdolności instytucjonalnych do rozwijania umiejętności miękkich przydatnych młodej sile roboczej;
3. wzmocnienie powiązań z biznesem w celu lepszego przygotowania studentów do potrzeb rynku pracy;
4. zapewnić uczelniom partnerskim podstawę do doskonalenia działań związanych z poszukiwaniem kariery i działać jako najlepsze praktyki dla innych uczelni na poziomie krajowym i unijnym.

#### **Organizacje:**

1. zyskać świeże pomysły i kreatywne rozwiązania rzeczywistych problemów biznesowych;
2. nawiązać kontakty z uczelniami i pozyskać partnerów do inicjatyw typu venture.

Struktura narzędzia audytu kreatywności i pionierskich innowacji innCREA obejmuje:

1. audyt sfery indywidualnej,
2. audyt sfery zespołu,
3. audyt sfery organizacyjnej,
4. audyt sfery przywództwa.

Każdy z nich jest ważny w określaniu kreatywności organizacji i nie można go ignorować, ponieważ każdy jest częścią kreatywności całej organizacji. Badanie obejmuje czynniki pozytywnie wpływające na kreatywność oraz te elementy, które tworzą bariery dla rozwoju kreatywności w organizacji. Narzędzie uważa, że kreatywność jest cechą jednostek, zespołów, przywództwa i organizacji, a jeśli występuje na tych poziomach, tworzy krytyczny zasób kompetencji miękkich dla organizacji, wpływając na poziom jej kreatywności jako całości.

#### **Elementem kompetencji pracownika jest jego kreatywność.**

Z badań wynika, że problematyka kształcenia umiejętności twórczego myślenia nie zajmuje wysokiego miejsca w hierarchii różnych form aktywności uczniów.

Kreatywność wywodzi się od łacińskiego słowa *create*, a jego odpowiednikami są angielskie słowa *creative* i *creative*. To umiejętność tworzenia nowych rozwiązań. Jednocześnie jest to proces umysłowy, w wyniku którego powstają nowe koncepcje, idee lub nowe skojarzenia. Kreatywność odnosi się do aktywacji nowych perspektyw i tworzenia nowych możliwości. Jest to proces opracowywania i przedstawiania nowych pomysłów w celu zaspokojenia potrzeb lub rozwiązania problemów.

### Cechami kreatywności są:

1. użycie wyobraźni (oryginalności i sprawności),
2. akt twórczy jest działaniem celowym, ukierunkowanym na osiągnięcie rezultatu,
3. wynikiem działalności twórczej jest oryginalne dzieło,
4. efekt powinien mieć wartość w koncepcji postawionych celów

Każda osoba ma trzy komponenty kreatywności: (1) wiedzę, (2) umiejętności kreatywnego myślenia i (3) motywację.



Rysunek 1: Trzy składniki kreatywności

Wiedza oznacza wiedzę techniczną, kwalifikacje intelektualne i znajomość procedur.

Zdolność do kreatywnego myślenia definiowana jest przez podejście do problemów, tj. wyjaśnia, jak elastycznie i z wyobraźnią jednostki (ludzie, firma, środowisko) podchodzą do problemów.

Motywację dzielimy na zewnętrzną i wewnętrzną. Środkami motywacji zewnętrznej są zwykle pieniądze w postaci premii i awansów. Natomiast motywacja wewnętrzna napędzana jest przez indywidualną pasję i zainteresowania, które mają większy wpływ na kreatywność niż motywacja zewnętrzna (Harvard Business Essentials 2005).

Spośród wielu stosowanych w ostatnich latach metod i technik wspomagających zarządzanie innowacjami na uwagę zasługuje audyt innowacyjności. Jest to usługa pozwalająca na określenie stopnia dojrzałości systemu zarządzania innowacjami w przedsiębiorstwie oraz na podstawie zidentyfikowanych braków i niedociągnięć sformułowanie rekomendacji usprawniających proces zarządzania innowacjami (Sławomir Olko AUDYT INNOWACYJNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA – ZAKRES MERYTORYCZNY WYBRANYCH PODEJŚCIA PRAKTYCZNE, Przegląd organizacji, nr 7 (930)).

Według Woodmana, Sawyera i Griffina kreatywność jednostki jest funkcją uwarunkowań wynikających z przeszłości (wcześniejsze doświadczenia), stylu i zdolności poznawczych, osobowości (np. samoocena), odpowiedniej wiedzy, motywacji wewnętrznej, wpływów społecznych (np. socjalizacja), a także warunki kontekstowe (np. środowisko technologiczne, rodzaj zadania, ograniczenia czasowe). Z kolei kreatywność grupowa jest funkcją twórczego zachowania jej uczestników, interakcji między nimi, charakterystyki grupy (np. wielkości, stopnia spójności grupy lub norm), procesów grupowych (np. podejścia do rozwiązywania problemów) oraz różnych warunków kontekstowych (np. charakterystyka zadania grupowego). Z kolei kreatywność organizacyjna jest funkcją zachowań twórczych grup wchodzących w skład organizacji oraz uwarunkowań kontekstowych (np. kultura organizacyjna, system motywacyjny, dostępność zasobów). Rezultatem kreatywności organizacyjnej jest nowy produkt, usługa lub proces, powstały w wyniku złożonego połączenia i powiązania cech indywidualnych, grupowych i organizacyjnych pod wpływem

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

sytuacyjnym (Agnieszka Sopińska, *Kreatywność i innowacja organizacyjna. Otwarta innowacja jako przejaw współtwórczość*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie Oficyna Wydawnicza SGH ZESZYTY NAUKOWY 161 kolegia.sgh.waw.pl).

### **Co to jest kreatywność?**

Kreatywność została zdefiniowana przez zespół projektowy InnCREA jako umiejętność zadawania sobie pytania, jak coś można zrobić inaczej, lepiej połączona z umiejętnością projektowania pod kątem szeroko rozumianej zmiany. To umiejętność kreatywnego myślenia i elastyczność adaptacyjna skutkująca umiejętnością znajdowania kreatywnych, oryginalnych rozwiązań wykraczających poza przyjęte schematy.

### **Czym są techniki twórcze?**

Techniki kreatywności to działania wspierające efektywność twórczego myślenia, stymulujące rozwój i wspierające podejmowanie twórczych działań. Techniki kreatywności obejmują różne rodzaje działań (np. gry słowne, ćwiczenia pisemne i różne rodzaje improwizacji lub algorytmów rozwiązywania problemów i inne).

**Narzędzie do badania kreatywności InnCREA jest przeznaczone do audytu i oceny kreatywności w czterech obszarach: indywidualnym, zespołowym, organizacyjnym i przywódczym.**

Każdy z tych poziomów jest ważny w określaniu kreatywności organizacji i nie można go pominąć, ponieważ jest elementem kreatywności całej organizacji. Badanie obejmuje czynniki, które pozytywnie wpływają na kreatywność, jak również te elementy, które tworzą bariery dla rozwoju kreatywności w organizacji. Narzędzie bierze pod uwagę fakt, że kreatywność jest cechą jednostek i zespołów, a obecna na tych poziomach stanowi ważny zasób kompetencji miękkich dla organizacji, wpływając na poziom jej kreatywności jako całości.

**Ocena wyników audytu i sposób ich interpretacji, do oceny uzyskanych wyników przyjęto następującą skalę:**

- 1) niski poziom kreatywności do 25%
- 2) średni poziom oceny kreatywności powyżej 25% do 50%,
- 3) wysoki poziom kreatywności powyżej 50% do 75%,
- 4) bardzo wysoki poziom kreatywności osiągnięty od 75% do 100%.

W ramach powyższej skali wyniki audytu w poszczególnych obszarach oceniane są jednorazowo w stosunku do punktacji zbiorczej (ocena łączna wszystkich obszarów oceny).

W wyniku oceny poziomu kreatywności zostaną zidentyfikowane deficytowe obszary do poprawy. Narzędziami doskonalenia będą kursy z technik kreatywności, które zostaną przypisane do poszczególnych poziomów kreatywności i obszarów oceny. Narzędzie audytu na podstawie uzyskanych wyników wskazuje zalecane kierunki eliminacji stwierdzonych deficytów. W przypadku wyniku:

1. niskie - narzędzie wskaże 5 kursów
2. średnie - z 4 kursów
3. wysokie - 3 kursy
4. bardzo wysokie - 2 kursy.

Ocena poziomu kreatywności odbywa się według schematu:

**Krok 1. Wybór obszaru, dla którego ma być oceniony poziom kreatywności.**

Pierwszym krokiem jest podjęcie decyzji, czy przeprowadzić samoocenę poziomu kreatywności jednostki, czy całej organizacji. Narzędzie umożliwia ocenę kreatywności indywidualnej, jak i organizacyjnej. W przypadku oceny indywidualnej kreatywności należy odpowiedzieć na pytania zawarte w module Audyt indywidualny. W przypadku oceny kreatywności całej organizacji należy ukończyć moduły Audyt Zespołu, Audyt Przywództwa oraz Audyt Organizacji.



## **Krok 2. Zbierz dane.**

Pracownik lub kierownik może przeprowadzić samoocenę odpowiadając na pytania w module Audyt Indywidualny. Natomiast oceniając poziom kreatywności organizacji jako całości, przedstawiciel organizacji, który dobrze ją zna i pracowników, odpowiada na pytania we wszystkich modułach.

## **Krok 3. Uzyskanie wyniku.**

Po udzieleniu odpowiedzi na pytania z każdego obszaru otrzymujemy informację zwrotną o ilości uzyskanych punktów, wskazującą w jakim przedziale punktowym się mieścimy oraz opisową informację, czy uzyskana liczba punktów świadczy o zadowalającym poziomie kreatywności, czy też nie. Na tej podstawie system podpowiada, ile i jakie ćwiczenia należy wykonać, aby podnieść poziom kreatywności.

# **InnCREA Audit**

## **I. Wstęp**

**Sprawdź swoją kreatywność!**

Jeśli jesteś ciekawy własnej kreatywności, możesz ją zmierzyć za pomocą narzędzia audytowego innCREA. Do wyboru masz cztery sfery kreatywności; Indywidualne, przywódcze, organizacyjne i zespołowe. Warto zacząć od audytu indywidualnej kreatywności.

Po zakończeniu ankiety otrzymasz ocenę odzwierciedlającą poziom Twojej kreatywności. Im więcej punktów zdobędziesz, tym wyższa będzie Twoja kreatywność.

Następnie otrzymasz zalecenia dotyczące szybkich kursów i ćwiczeń, które mogą zwiększyć Twoją kreatywność.

Wypełnij ankietę, aby ocenić swój poziom kreatywności:

1. Audyt indywidualnej kreatywności
2. Audyt kreatywności zespołu
3. Audyt kreatywności organizacyjnej
4. Audyt kreatywności przywództwa

Życzymy twórczej podróży!

Zespół InnCrea

## **Audyt Kreatywności. Poziom Indywidualny (1)**

Proszę zaznaczyć odpowiedzi, które najbardziej do Ciebie przemawiają. Przeprowadzenie całego audytu na poziomie indywidualnym zajmie do 10 minut. Następnie zostaniesz poproszony o wykonanie kilku ćwiczeń, które mogą zwiększyć Twoją kreatywność. Im więcej zdobędziesz punktów, tym większa Twoja kreatywność.

### **1. Oceń swój poziom otwartości i tolerancji.**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**2. Oceń swój poziom odporności do przyjmowania krytyki.**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**3. Oceń swój poziom tolerancji na pojawienie się nieoczekiwanych problemów podczas sytuacji, gdzie wszystko szło zgodnie z planem.**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**4. Oceń swój poziom zdolności do podejmowania ryzyka.**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**5. Oceń swój poziom otwartości do podejmowania działania.**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**6. Oceń swój poziom elastyczności w podejmowaniu działań.**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**7. Oceń swój poziom oryginalności w podejmowaniu działań.**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**8. Oceń swój poziom odwagi do zgłaszania i dzielenia się oryginalnymi pomysłami.**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**9. Oceń swój poziom ciekawości i inicjatywy w podejmowaniu działań.**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**10. Oceń swój poziom chęci i otwartości na współpracę z innymi ludźmi.**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**11. Która z cech Cię opisuje (możesz zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi):**

Łatwo tworzysz pomysły w każdej sytuacji. 1

Tworzysz wiele pomysłów na raz. 1

Zawsze jesteś gotowy na zmianę kierunku myślenia. 1

Masz szybkość reagowania w nietypowy i niepowtarzalny sposób. 1

Jesteś wystarczająco wytrwały, aby rozwijać własne pomysły aż do końca. 1

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

**12. Jak często dostrzegasz potrzebę rozwijania umiejętności kreatywności?**

Raz dziennie 1

Raz w tygodniu 2

Raz w miesiącu 3

Raz na kilka miesięcy 4

Raz w roku lub rzadziej 5

**13. Czy Twoje obowiązkowe czynności (takie jak praca lub studia) powodują stres?**

Bardzo często 1

Często 2

Dość często 3

Rzadko 4

Prawie nigdy 5

**14. Czy Twoje obowiązki (takie jak praca lub studia) powodują, że działasz pod presją?**

Bardzo często 1

Często 2

Dość często 3

Rzadko 4

Prawie nigdy 5

**Dziękujemy za sprawdzenie kreatywności na indywidualnym poziomie!**

**Sprawdź wynik!**

**Jeśli zdobyłeś mniej niż ... punktów**

**1. Jeśli zdobyłeś mniej niż 20 punktów...**

Jeśli zdobyłeś mniej niż 20 punktów, oznacza to, że rozbudzanie Twojej kreatywności wymaga więcej praktyki. Możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując następujące pięć ćwiczeń w następującej kolejności:

**Moodboard**

**Sześć Pytań**

**Analiza Biomorfologiczna**

**Scamper**

**Biomimikra**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**

**2. Jeśli zdobyłeś od 21 do 35 punktów...**

Jeśli zdobyłeś od 21 do 35 punktów, to jest OK. Oznacza to, że jesteś na ścieżce twórczej. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując następujące cztery ćwiczenia:

**Sześć Pytań**

**Analiza Biomorfologiczna**

**Scamper**

**Biomimikra**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**

### **3. Jeśli zdobyłeś od 36 do 45 punktów...**

Jeśli zdobyłeś od 36 do 45 punktów, oznacza to, że jesteś w połowie drogi twórczej. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując te trzy ćwiczenia:

**Analiza Biomorfologiczna**

**Scamper**

**Biomimikra**



Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**

#### **4. Jeśli zdobyłeś od 46 do 55 punktów...**

Jeśli zdobyłeś od 46 do 55 punktów, oznacza to, że jesteś naj ścieżce twórczej. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując te dwa ćwiczenia:

**Scamper**

**Biomimikra**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**

#### **5. Jeśli masz więcej niż 55 punktów...**

Jeśli zdobyłeś więcej niż 55 punktów, oznacza to, że Twoja kreatywność jest wysoka. Nadal możesz pracować nad poprawą i tak już wysokiej kreatywności dzięki temu ćwiczeniu:

**Biomimikra**

Po wykonaniu ćwiczenia możesz ponownie przeprowadzić audyt swojej indywidualnej kreatywności lub audyt swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**

## **Audyt Kreatywności. Poziom Zespołowy (2)**

Kwestionariusz ten jest przeznaczony dla liderów zespołów projektowych lub menedżerów zarządzających zespołem pracowników. Audyt ten będzie również adekwatny dla nieformalnych liderów lub dla każdej osoby nadzorującą zespół. Proszę zaznaczyć odpowiedzi, które najbardziej do Ciebie pasują. Cały audyt dotyczący sfery kreatywnej zespołu zajmie do 10 minut. Następnie zostaniesz poproszony o wykonanie kilku ćwiczeń, które mogą zwiększyć kreatywność Twojego zespołu. Im więcej punktów zdobędziesz, tym większa kreatywność zespołu.

### **1. Jak często w Twojej organizacji powstają zespoły w celu zwiększenia kreatywności?**

Zawsze 5

Bardzo często 4

Często 3

Czasami 2

Rzadko 1

Wcale nie 0

**2. Oceń chęć swoich pracowników do udziału w pracach zespołów odpowiedzialnych za generowanie nowych pomysłów i rozwiązań:**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Niski 3

Bardzo niski 2

W naszej organizacji nie powstają takie zespoły 1

**3. Jakie zadania są postawione przed zespołami odpowiedzialnymi za tworzenie nowych pomysłów i rozwiązań? Możesz oznaczyć tyle, ile chcesz:**

Poprawa jakości kształcenia lub szkolenia 1

Opracowywanie programów edukacyjnych 1

Tworzenie nowych kierunków studiów 1

Rozwijanie kompetencji i umiejętności niezwiązanych z kierunkiem studiów 1

Opracowywanie nowych usług i produktów lub znaczące ulepszanie tych produktów 1

Generowanie i wdrażanie innowacji marketingowych 1

Generowanie i wdrażanie innowacji przetwórczych 1

Generowanie i wdrażanie innowacji organizacyjnych 1

W naszej organizacji nie powstają takie zespoły 1

**4. Czy są jakieś konflikty między współpracownikami w Twojej organizacji w zespole?**

Raz dziennie 0

Raz w tygodniu 1

Raz w miesiącu 2

Raz na kilka miesięcy 3

Raz w roku lub rzadziej 4

Nigdy 5

**5. Oceń jakość współpracy w zespole, którego jesteś członkiem:**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**6. Oceń poziom motywacji do współpracy z kolegami:**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**7. Oceniaj poziom samodzielności członków zespołu w realizacji celów organizacyjnych:**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**8. Oceń poziom autonomii zespołu w podejmowaniu decyzji organizacyjnych:**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**9. Oceń gotowość poszczególnych członków zespołu do wzięcia odpowiedzialności za pracę zespołu:**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

**10. Oceń chęć dzielenia się wiedzą wśród członków zespołu.**

Bardzo wysoki 5

Wysoki 4

Średni 3

Niski 2

Bardzo niski 1

Dziękujemy za przeprowadzenie audytu kreatywności swojego zespołu!

**Sprawdź swój wynik**

**Jeśli otrzymałeś mniej niż....**

### **1. Jeśli otrzymałeś mniej niż 14 punktów...**

Jeśli zdobyłeś mniej niż 14 punktów, jest OK. Oznacza to, że kreatywność Twojego zespołu wymaga więcej praktyki. Nadal możesz zwiększyć kreatywność, wykonując następujące pięć ćwiczeń w następującej kolejności:

**Do Nothing**

**Loesje**

**Lotus Blossom**

**Swot Analysis**

**False Rule**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie przeprowadzić audyt kreatywności swojego zespołu lub dokonać audytu swojej kreatywności w sferze indywidualnej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź swoją kreatywność**

## **2. Jeśli otrzymałeś pomiędzy 15 i 24 punktów...**

Jeśli zdobyłeś od 21 do 35 punktów, jest OK. Oznacza to, że jesteś na ścieżce twórczej. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując następujące cztery ćwiczenia:

**Loesje**

**Lotus Blossom**

**Swot Analysis**

**False Rule**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie przeprowadzić audyt kreatywności swojego zespołu lub dokonać audytu swojej kreatywności w sferze indywidualnej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź swoją kreatywność**

## **3. Jeśli otrzymałeś pomiędzy 25 i 34 punktów...**

Jeśli zdobyłeś od 25 do 34 punktów, to znaczy, że jesteś w połowie drogi twórczej. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując te trzy ćwiczenia:

**Lotus Blossom**

**Swot Analysis**

**False Rule**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie przeprowadzić audyt kreatywności swojego zespołu lub dokonać audytu swojej kreatywności w sferze indywidualnej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Audit Your Creativity**

**4. Jeśli otrzymałeś pomiędzy 34 i 45 punktów...**

Jeśli uzyskałeś od 34 do 45 punktów, oznacza to, że jesteś już prawie na miejscu na swojej twórczej ścieżce. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując te dwa ćwiczenia:

**Swot Analysis**

**False Rule**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie przeprowadzić audyt kreatywności swojego zespołu lub dokonać audytu swojej kreatywności w sferze indywidualnej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź swoją kreatywność**

**5. Jeśli otrzymałeś więcej niż 45 punktów...**



Jeśli zdobyłeś więcej niż 45 punktów, oznacza to, że kreatywność Twojego zespołu jest wysoka. Możesz nadal pracować nad poprawą już wysokiej kreatywności dzięki temu ćwiczeniu:

**False Rule**

Po wykonaniu ćwiczenia możesz ponownie przeprowadzić audyt kreatywności swojego zespołu lub dokonać audytu swojej kreatywności w sferze indywidualnej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź swoją kreatywność**

## **Audyt Kreatywności. Poziom Przywódczy (3)**

Proszę zaznaczyć odpowiedzi, które najbardziej do Ciebie przemawiają. Cały audyt kreatywności na poziomie przywódczym potrwa do 10 minut. Następnie zostaniesz poproszony o wykonanie kilku ćwiczeń, które mogą zwiększyć Twoją kreatywność. Im więcej zdobędziesz punktów, tym większa Twoja kreatywność.

### **4.1. W jakim celu wykorzystuje się kreatywność w Twojej organizacji?**

Podniesienie jakości i efektywności mentoringu

Zwiększenie asortymentu produktów lub usług; zastąpienie przestarzałych produktów lub procesów

Wejście na nowe rynki; zwiększenie udziału w rynku

Poprawa jakości produktów lub usług

Redukcja kosztów

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Zwiększenie konkurencyjności studentów i absolwentów na rynku pracy (tylko dla uczelni)

Zwiększenie przejścia z edukacji do zatrudnienia (tylko dla instytucji akademickich)

Kreatywność nie jest używana w mojej organizacji

#### **4.2. Kreatywność w Twojej organizacji jest związana z:**

Generowanie własnych pomysłów

Wykorzystanie posiadanej wiedzy do opracowywania i wdrażania nowych rozwiązań

Wykorzystanie nowo nabytej wiedzy do opracowywania i wdrażania nowych rozwiązań

Brak wykorzystania kreatywności

#### **4.3. Kreatywność w Twojej organizacji zwiększa się dzięki:**

Zrozumieniu potrzeb kreatywności

Tworzeniu kanałów ułatwiających przepływ i wykorzystanie kreatywności

Korzystaniu z bonusów finansowych na poziomie wykonawczym

Korzystaniu z bonusów finansowych na poziomie pracowników

Tworzenie warunków do swobodnej wypowiedzi

Umożliwienie wyrażania krytycznych opinii

Nie zwiększamy kreatywności

#### **4.4. Jak kształtują się proinnowacyjne style przywództwa w organizacji?**

Prowadząc szkolenia, warsztaty lub coaching dla kadry zarządzającej

Włączając kreatywność jako element oceny i planowania biznesowego

Włączając indywidualną kreatywność w system motywacyjny

Rekrutując pracowników o innowacyjnym sposobie myślenia

Nie są rozwinięte

#### **4.5. Czy w Twojej organizacji zaszły jakieś zmiany, które utrudniają planowanie strategiczne?**

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Bardzo często

Często

Czasami

Rzadko

Zupełnie nie

**4.6. Czy reguły organizacyjne są tworzone od podstaw z powodu zmian na szczeblach zarządzania w Twojej organizacji?**

Bardzo często

Często

Czasami

Rzadko

Zupełnie nie

**4.7. Czy liderzy postrzegają kreatywność jako ważny zasób budujący konkurencyjność Twojej organizacji?**

Zawsze

Często

Czasami

Rzadko

Nie

**4.8. Czy liderzy w Twojej organizacji są otwarci na krytykę?**

Zawsze

Często

Czasami

Rzadko

Nie

#### **4.9. Czy liderzy wykorzystują krytykę, aby zwiększyć potencjał twórczy?**

Zawsze

Często

Czasami

Rzadko

Nie

Dziękujemy za sprawdzenie swojej kreatywności przywódczej!

**Sprawdź wynik!**

**Jeśli zdobyłeś mniej niż ... punktów**

##### **1. Jeśli zdobyłeś mniej niż 20 punktów...**

Jeśli zdobyłeś mniej niż 20 punktów, oznacza to, że rozbudzanie Twojej kreatywności wymaga więcej praktyki. Możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując następujące pięć ćwiczeń w następującej kolejności:

**Worst Possible Idea**

**Mind Mapping**

**Synectics**

**Headstand Technique**

**Phillips 66**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**

## 2. Jeśli zdobyłeś od 21 do 35 punktów...

Jeśli zdobyłeś od 21 do 35 punktów, to jest OK. Oznacza to, że jesteś na ścieżce twórczej. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując następujące cztery ćwiczenia:

**Mind Mapping**

**Synectics**

**Headstand Technique**

**Phillips 66**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**[Sprawdź Swoją Kreatywność](#)**

### **3. Jeśli zdobyłeś od 36 do 45 punktów...**

Jeśli zdobyłeś od 36 do 45 punktów, oznacza to, że jesteś w połowie drogi twórczej. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując te trzy ćwiczenia:

**Synectics**

**Headstand Technique**

**Phillips 66**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

[\*\*Sprawdź Swoją Kreatywność\*\*](#)

### **4. Jeśli zdobyłeś od 46 do 55 punktów...**

Jeśli zdobyłeś od 46 do 55 punktów, oznacza to, że jesteś naj ścieżce twórczej. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując te dwa ćwiczenia:

**Headstand Technique**

**Phillips 66**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**

### **5. Jeśli masz więcej niż 55 punktów...**

Jeśli zdobyłeś więcej niż 55 punktów, oznacza to, że Twoja kreatywność jest wysoka. Nadal możesz pracować nad poprawą i tak już wysokiej kreatywności dzięki temu ćwiczeniu:

**Phillips 66**

Po wykonaniu ćwiczenia możesz ponownie przeprowadzić audyt swojej indywidualnej kreatywności lub audyt swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**

## **Audyt Kreatywności. Poziom Organizacyjny (4)**

Proszę zaznaczyć odpowiedzi, które najbardziej do Ciebie przemawiają. Cały audyt organizacyjnej sfery kreatywności potrwa do 10 minut. Następnie zostaniesz poproszony o wykonanie kilku ćwiczeń, które mogą zwiększyć kreatywność w Twojej organizacji. Im więcej zdobędziesz punktów, tym większa kreatywność w Twojej organizacji.

### **1. Oceń poziom otwartości i tolerancji wśród pracowników Twojej organizacji.**

Bardzo wysoki

Wysoki

Średni

Niski

Bardzo niski

### **2. Oceń poziom zdolności pracowników Twojej organizacji do przyjmowania krytyki ze strony przełożonych**

Bardzo wysoki

Wysoki

Średni

Niski

Bardzo niski

### **3. Oceń poziom tolerancji na zmiany pracowników Twojej organizacji, gdy sprawy nie idą zgodnie z planem**

Bardzo wysoki

Wysoki



Średni

Niski

Bardzo niski

#### **4. Oceń poziom zdolności do podejmowania ryzyka przez pracowników Twojej organizacji**

Bardzo wysoki

Wysoki

Średni

Niski

Bardzo niski

#### **5. Oceń poziom gotowości pracowników Twojej organizacji do działania**

Bardzo wysoka

Wysoka

Średnia

Niska

Bardzo niska

#### **6. Oceń poziom elastyczności pracowników Twojej organizacji do podejmowania działań**

Bardzo wysoka

Wysoka

Średnia

Niska

Bardzo niska

**7. Oceń poziom oryginalności pracowników Twojej organizacji do podejmowania działań**

Bardzo wysoki

Wysoki

Średni

Niski

Bardzo niski

**8. Oceń poziom odwagi pracowników Twojej organizacji do zgłaszania i dzielenia się oryginalnymi pomysłami**

Bardzo wysoki

Wysoki

Średni

Niski

Bardzo niski

**9. Oceń poziom ciekawości i inicjatywy pracowników Twojej organizacji w podejmowaniu działań**

Bardzo wysoki

Wysoki

Średni

Niski

Bardzo niski

**10. Oceń poziom chęci i otwartości pracowników Twojej organizacji na współpracę z kolegami.**

Bardzo wysoki

Wysoki

Średni

Niski

Bardzo niski

**11. Jak często występują konflikty między współpracownikami w Twojej organizacji?**

Raz dziennie

Raz w tygodniu

Raz w miesiącu

Raz na kilka miesięcy

Raz w roku lub rzadziej

**12. Jakie cechy charakteryzują Twoich pracowników?**

Łatwo tworzą pomysły w każdej sytuacji.

Wytwarzają wiele pomysłów na raz.

Zawsze są gotowi zmienić kierunek myślenia.

Mają zdolność reagowania w nietypowy i niepowtarzalny sposób.

Są na tyle wytrwali i wytrwali, że rozwijają własne pomysły aż do realizacji.

**13. Jak często pracownicy zgłaszają potrzebę rozwijania swoich umiejętności twórczych?**

Bardzo często

Często

Nieco często

Rzadko

Prawie nigdy

**14. Czy praca w Twojej organizacji powoduje stres u pracowników?**

Bardzo często

Często

Nieco często

Rzadko

Prawie nigdy

**15. Czy codzienne zadania w pracy Twoich pracowników powodują stres?**

Bardzo często

Często

Nieco często

Rzadko

Prawie nigdy

**16. Czy dokumenty strategiczne w Twojej organizacji uwzględniają strategię rozwijania kreatywności?**

Rozwój kreatywności jest priorytetem naszej organizacji

Ważne jest rozwijanie kreatywności

Rozwijanie kreatywności to średni priorytet

Rozwijanie kreatywności to mniej niż średni priorytet

Rozwijanie kreatywności nie jest ważne

Nie dotyczy to naszej organizacji

**17. Jak ważna jest w Twojej organizacji jest kreatywność w codziennych, praktycznych działaniach na poziomie praktycznym?**

Kreatywność ma wysoki priorytet

Ważne jest, aby działać kreatywnie

Kreatywność to średni priorytet

Kreatywność to mniej niż średni priorytet

Nie jest ważne, aby działać twórczo

Nie dotyczy to naszej organizacji

**18. Czy kiedykolwiek przeprowadzany był audyt kreatywności w Twojej organizacji?**

Tak, odbywa się regularnie

Tak, przeprowadzono w zeszłym roku

Tak, przeprowadzono kilka lat temu

Nie, nigdy

**19. Jaki był wynik przeprowadzonego audytu?**

Ustalono politykę kreatywności dla organizacji

Kreatywność została uwzględniona jako zagadnienie w dokumentach strategicznych organizacji

Powstał program rozwoju kreatywności pracowników

Powołano specjalną komórkę organizacyjną ds. kreatywności pracowników

Przeprowadzono szkolenia rozwijające kreatywność pracowników

Nie przeprowadzono żadnego audytu

**20. Czy Twoja organizacja wspiera swoich pracowników w rozwijaniu ich kreatywnego myślenia i kreatywności?**

Tak, poprzez szkolenie wewnętrzne

Tak, poprzez szkolenia zewnętrzne

Tak, poprzez specjalistyczne warsztaty

Tak, poprzez zachęty finansowe

Tak, poprzez bonusy pozafinansowe

Nie, organizacja nie zajmuje się wspieraniem pracowników w rozwijaniu kreatywności

**21. Czy Twoja organizacja identyfikuje potencjalne źródła rozwoju swoich innowacyjnych pomysłów?**

Tak, poprzez badanie czynników, które wzmacniają lub ograniczają kreatywność jednostki

Tak, tworząc relacje w większym środowisku z innymi podmiotami, które pozwalają na przepływ pomysłów, doświadczeń i dobrych praktyk

Tak, tworząc zasady identyfikowania i wspierania talentów

Tak, nagradzając kreatywność pracowników

Tak, poprzez politykę kadrową i rekrutacyjną

Nie

**22. Czy w Twojej organizacji istnieje mechanizm, który umożliwi wykorzystanie kreatywnego potencjału członków na każdym poziomie?**

Tak, nowe pomysły pracowników są omawiane bezpośrednio z liderem zespołu

Tak, istnieje komórka organizacyjna odpowiedzialna za proces rozwoju kreatywności

Tak, możliwe jest zgłaszanie pomysłów podczas trwających oficjalnych spotkań (obrad, okresowe oceny)

Tak, poprzez wykorzystanie nieformalnych kanałów komunikacji

Tak, bezpośredni przełożeni pobudzają kreatywność członków zespołu

Nie

### **23. Czy kultura Twojej organizacji jest nastawiona na rozwój kreatywności?**

Tak, poprzez elastyczne procedury.

Tak, poprzez chęć zaakceptowania ryzyka związanego z kreatywnością i innowacyjnością

Tak, poprzez różne style współpracy i zarządzania

Tak, zmniejszając stres i tworząc bezpieczne warunki dla pracowników

Tak, wspierając kreatywność na każdym poziomie

Tak, poprzez uwzględnienie kreatywności w planach organizacyjnych

Tak, pozwalając na nowe i alternatywne pomysły na rozwiązanie bieżących problemów

Nie

### **24. Które z poniższych sposobów rozwijania kreatywności są stosowane w praktyce w Twojej organizacji?**

Planowanie przyszłych działań

Odgrywanie ról

Ćwiczenie płynności, elastyczności i oryginalności myślenia

Wykorzystanie sposobów powiązań

Rozpoznawanie wzorców

Analizowanie sytuacji lub problemu z różnych punktów widzenia (np. odgrywanie ról, technika sześciu kapeluszy de Bono) lub wyobrażanie sobie różnych wariantów przyszłych wydarzeń.

Burza mózgów

Synektyka

Strategia niebieskiego oceanu

Analiza morfologiczna

Marketing boczny

Listy atrybutów

Współtworzenie

Metoda analogii

Metoda analizy znanych systemów technicznych

Metoda analizy systemów naturalnych

Bionika

Burza mózgów

Niewerbalna burza mózgów – Brainwriting

Metoda Delphi

Metoda galerii

Katalogi budowlane

Myślenie boczne

Kwiat lotosu

Metoda 635

Mapowanie myśli

Metoda skrzynki morfologicznej

Metody wyszukiwania



Metoda TRIZ

Nic

**25. Jak zmotywowani są pracownicy do kreatywności?**

Bardzo zmotywowani

Zmotywowani

Trochę zmotywowani

Niezbyt zmotywowani

Brak motywacji

**26. Czy Twoja organizacja docenia kreatywność pracowników?**

Wysoko ceniona

Doceniona

Umiarkowanie doceniana

Niewystarczająco doceniona

Nie docenia w ogóle

**Dziękujemy za sprawdzenie swojej kreatywności przywódczej!**

**Sprawdź wynik!**

**Jeśli zdobyłeś mniej niż ... punktów**

## **6. Jeśli zdobyłeś mniej niż 20 punktów...**

Jeśli zdobyłeś mniej niż 20 punktów, oznacza to, że rozbudzanie Twojej kreatywności wymaga więcej praktyki. Możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując następujące pięć ćwiczeń w następującej kolejności:

**Grupa fokusowa**

**Six Thinking Hats**

**Bionica**

**5W2H Method**

**TRIZ**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**

**7. Jeśli zdobyłeś od 21 do 35 punktów...**

Jeśli zdobyłeś od 21 do 35 punktów, to jest OK. Oznacza to, że jesteś na ścieżce twórczej. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując następujące cztery ćwiczenia:

**Six Thinking Hats**

**Bionica**

**5W2H Method**

**TRIZ**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**

**8. Jeśli zdobyłeś od 36 do 45 punktów...**

Jeśli zdobyłeś od 36 do 45 punktów, oznacza to, że jesteś w połowie drogi twórczej. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując te trzy ćwiczenia:

**Bionica**

**5W2H Method**

**TRIZ**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

[Sprawdź Swoją Kreatywność](#)

### **9. Jeśli zdobyłeś od 46 do 55 punktów...**

Jeśli zdobyłeś od 46 do 55 punktów, oznacza to, że jesteś naj ścieżce twórczej. Nadal możesz zwiększyć swoją kreatywność, wykonując te dwa ćwiczenia:

**5W2H Method**

**TRIZ**

Po wykonaniu ćwiczeń możesz ponownie dokonać audytu swojej indywidualnej kreatywności lub audytu swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**

### **10. Jeśli masz więcej niż 55 punktów...**

Jeśli zdobyłeś więcej niż 55 punktów, oznacza to, że Twoja kreatywność jest wysoka. Nadal możesz pracować nad poprawą i tak już wysokiej kreatywności dzięki temu ćwiczeniu:

**TRIZ**

Po wykonaniu ćwiczenia możesz ponownie przeprowadzić audyt swojej indywidualnej kreatywności lub audyt swojej kreatywności w sferze zespołowej, organizacyjnej lub przywódczej.

**Sprawdź Swoją Kreatywność**