



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



innCREA

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

innCREA. Narzędzie do audytu kreatywności (IO2)

Metodologia.

Opis narzędzia do audytu

Narzędzie audytu kreatywności innCREA jest interaktywnym zasobem, dostępnym online na stronie projektu, z którego należy skorzystać, aby przeprowadzić audyt kreatywności.

Audyt kreatywności pełni rolę analityczną i stanowi jeden z pierwszych kroków, jakie organizacja musi wykonać przed rozpoczęciem polityki wspierania kreatywności.

Celami narzędzia audytu są:

- zbadanie kreatywności organizacji lub zespołu,
- określenie czynników i zmiennych wpływających na potencjał twórczy studentów i kadry na poziomie indywidualnym, organizacyjnym, przywództwa i zespołu,
- opracowanie narzędzia analitycznego (zazwyczaj kwestionariusza) dostosowanego do potrzeb, personelu, charakteru pracy itp. z uwzględnieniem wszystkich wyżej wymienionych czynników i zmiennych,
- próba oceny tych czynników poprzez opracowanie odpowiednich skal pomiaru i kwantyfikacji,
- analiza statystyczna danych w celu określenia obszarów problemowych (czynników) wymagających poprawy, aby lepiej ukierunkować wysiłki kierownictwa i zespołu,
- stopniowe i syntetyczne proponowanie wstępnego zestawu działań, które należy podjąć, aby organizacja/zespół rozpoczął pierwsze kroki we wdrażaniu wstępnego planu działań pielęgnujących kreatywność w pracy.

Głównymi celami narzędzia audytu są:

- oceniać kreatywność we wszystkich sferach (indywidualnej, zespołowej, organizacyjnej, przywódczej);
- próbują ocenić potrzeby pracy na poziomie indywidualnym, organizacyjnym, przywódczym czy zespołowym, budując odpowiednie skale pomiaru;
- wspierać uczelnie i lokalne firmy, aby mogły one korzystać z kreatywności i pionierskich innowacji w programach nauczania uczelni i w miejscu pracy;
- dostarczenie uczelniom narzędzi niezbędnych do lepszego rozwijania umiejętności identyfikowania przeszkód dla kreatywności i pionierskich innowacji wśród studentów oraz podejmowania niezbędnych działań;
- zwiększenie zdolności innowacyjnych uczelni poprzez wyposażenie ich w niezbędne narzędzia kreatywności oraz zachęcanie uczelni do praktycznego wykorzystania tych narzędzi w codziennej działalności.

Narzędzie audytu kreatywności innCREA nie będzie się odnosić tylko do organizacji, ale także do indywidualnych respondentów, takich jak studenci. Może mieć zastosowanie do indywidualnych respondentów, grup roboczych lub grup roboczych studentów podczas kursów edukacyjnych, organizacji lub przywództwa.

Procedura oceny poziomu kreatywności

Narzędzie audytu kreatywności i pionierskich innowacji innCREA składa się z czterech różnych kwestionariuszy związanych z kreatywnością indywidualną, zespołową, organizacyjną i przywódczą.

Respondent wypełnia ankietę online, odpowiadając na serię pytań. Na końcu system wskazuje wynik respondenta obliczony na podstawie udzielonych odpowiedzi.

2.1.1. Indywidualny kwestionariusz sfery

Kwestionariusz do wypełnienia przez respondenta: pracownika, studenta, lidera, nauczyciela akademickiego z prośbą o ocenę poziomu jego kreatywności.

W pierwszej części, odpowiadając na pytania kwestionariusza, osoba musi ocenić swoje cechy związane z kreatywnością według skali z wartościami "Bardzo wysoka", "Wysoka", "Średnia", "Niska", "Bardzo niska".

Te cechy związane z kreatywnością dotyczą:

- otwartość i tolerancja: zdolność do zachowania otwartego umysłu podczas przetwarzania informacji i rozważania różnych koncepcji i perspektyw; gotowość do przyjmowania nowych rzeczy, świeżych pomysłów i nowych doświadczeń połączona ze zdolnością do przyjmowania różnic; niezamykanie się na idee i zwyczajnie odmienne od własnych
- zdolność do przyjmowania krytyki: zdolność do uważnego słuchania krytyki bez przerywania; uważa, że krytyka jest sposobem na zebranie informacji zwrotnej i dostrzega możliwości poprawy i rozwoju; nie odkłada krytycznej refleksji, ale raczej wzmacnia i ulepsza pomysły poprzez uwzględnienie krytyki
- wrażliwość na problemy, które pojawiają się, gdy wszystko szło gładko: zdolność do świadomego rozpoznawania problemów wraz z inspiracją do podejmowania działań i wpływania na każdą część procesu twórczego, od tworzenia początkowego pomysłu, do rozwiązywania problemów niezbędnych do korygowania kursu i doprowadzenia projektu do końca
- zdolność do podejmowania ryzyka: zdolność do poszukiwania nowych sposobów działania i nowych pomysłów, które mogą spowodować straty lub porażkę i umiejętność wykorzystania tego w pozytywny sposób

- gotowość w podejmowaniu działań: gotowość do działań w odrzuceniu nawykowych schematów i stereotypów zachowania, postrzegania i myślenia; niezależność sądów; oryginalność, odwaga wyobraźni i myśli itp.
- elastyczność w podejmowaniu działań: zdolność do szybkiego i spokojnego dostosowania się do krótkoterminowych zmian, co pozwala skutecznie radzić sobie z nieoczekiwanymi problemami lub zadaniami. Elastyczność wiąże się z postawą otwartą, zorientowaną na zespół, otwartym umysłem i patrzeniem na sytuacje z różnych perspektyw
- oryginalność w podejmowaniu działań: zdolność do samodzielnego wpadania na pomysł lub sposób działania oraz do badania i wypróbowywania z własnej inicjatywy czegoś, co nigdy wcześniej nie zostało zrobione lub pomyślane
- odwaga w przedstawianiu i dzieleniu się oryginalnymi pomysłami: zdolność do pogodzenia się z dyskomfortem i bezbronnością w celu podzielenia się pomysłem lub ośmielenia się do dzielenia się pomysłami z innymi bez wątpliwości, obaw, niepewności i wszystkich innych trudnych uczuć, które wiążą się z otwarciem się na informacje zwrotne od innych
- ciekawość i inicjatywa w podejmowaniu działań: zdolność do bycia dociekliwym i otwartym na nowe doświadczenia również poprzez posiadanie własnej inicjatywy, proaktywnego podejścia i wytrwałości w pokonywaniu trudności pojawiających się w dążeniu do celu
- gotowość i otwartość do współpracy z innymi ludźmi: zdolność do rozważania innych perspektyw i bycia przychylnie nastawionym lub skłonny do pomyślanej pracy na rzecz wspólnego celu z innymi.

Respondent jest pytany:

- wśród których cechy najlepiej je opisują:
- jak często dostrzegają potrzebę rozwijania umiejętności twórczych jak często ich obowiązkowe zajęcia, takie jak praca czy studia, powodują stres
- jak często obowiązki zmuszają ich do działania pod presją

2.1.2. Kwestionariusz sfery zespołowej

Kwestionariusz do wypełnienia przez każdego członka zespołu z prośbą o ocenę poziomu kreatywności swojego zespołu.

W odniesieniu do swojej organizacji respondent proszony jest o ocenę:

- jeśli zespoły są tworzone w celu zwiększenia kreatywności
- organizacja pracownicy lub studenci gotowi do udziału w pracach zespołów odpowiedzialnych za generowanie nowych pomysłów i rozwiązań
- "Jakie zadania stawiane są przed zespołami odpowiedzialnymi za tworzenie nowych pomysłów i rozwiązań":
- czy występują konflikty między współpracownikami w ramach oceny zespołowej
- jakość współpracy zespołu, którego jest członkiem;
- poziom motywacji do współpracy z kolegami;
- poziom samodzielności członków zespołu w realizacji celów organizacyjnych;
- poziom autonomii zespołu w podejmowaniu decyzji organizacyjnych;
- gotowość poszczególnych członków zespołu do wzięcia odpowiedzialności za pracę zespołu;
- gotowość do dzielenia się wiedzą wśród członków zespołu.

2.1.3 Kwestionariusz sfery przywódczej

Kwestionariusz do wypełnienia przez respondenta, lidera w organizacji, kierownika zespołu z prośbą o ocenę poziomu kreatywności w jego organizacji.

W tym przypadku respondent proszony jest o wskazanie:

- w jakim celu kreatywność jest wykorzystywana w ich organizacji
- w swojej organizacji, z czym wiąże się kreatywność
- co zwiększa kreatywność w ich organizacji
- jak kształtowane są proinnowacyjne style przywództwa w organizacji.

2.1.3. Kwestionariusz sfery organizacyjnej

Kwestionariusz do wypełnienia przez respondenta: kadrę akademicką, pracowników innych działów, np. administracji, zarządzania, marketingu, biznesu wnioskujących o ich ocenę poziomu rozwoju i zastosowania kreatywności w ich organizacji.

W pierwszej części, odpowiadając na pytania kwestionariusza, respondent musi ocenić według skali cechy związane z kreatywnością pracowników swojej organizacji.

Jeśli chodzi o kwestionariusz sfery organizacyjnej, to te cechy związane z kreatywnością dotyczą:

- otwartość i tolerancja
- umiejętność przyjmowania krytyki od przełożonego
- wrażliwość na pojawiające się problemy, które pojawiają się po tym, jak wszystko szło gładko
- zdolność do podejmowania ryzyka
- gotowość do podjęcia działań
- elastyczność w podejmowaniu działań
- oryginalność w podejmowaniu działań
- odwaga do zgłaszania i dzielenia się oryginalnymi pomysłami
- ciekawość i inicjatywa w podejmowaniu działań
- gotowość i otwartość do współpracy z kolegami

Następnie respondent jest proszony o ocenę:

- czy w ich organizacji występują konflikty między współpracownikami według
- jakie cechy charakteryzują pracowników w ich organizacji
- jak często pracownicy zgłaszają potrzebę rozwijania swoich umiejętności w zakresie kreatywności
- Oceń, czy praca w organizacji powoduje stres u pracowników
- czy codzienne zadania pracowników w pracy powodują stres
- czy dokumenty strategiczne lub programowe ich organizacji uwzględniają znaczenie rozwoju kreatywności oraz jak kreatywność jest ważna w instytucji w codziennych działaniach na poziomie praktycznym
- czy kiedykolwiek przeprowadzili audyt kreatywności w swojej organizacji

- czy ich organizacja wspiera swoich pracowników w rozwijaniu ich twórczego myślenia i kreatywności
- czy ich organizacja identyfikuje potencjalne źródła rozwoju innowacyjnych pomysłów
- czy w ich organizacji istnieje jakiś mechanizm pozwalający na wykorzystanie potencjału twórczego członków na każdym poziomie:
- czy ich kultura organizacyjna stawia na rozwój kreatywności:

2.2. Ocena i interpretacja wyników

Po wypełnieniu przez respondenta kwestionariusza, system podaje wynik na podstawie udzielonych odpowiedzi. Wynik ten mierzy aktualną wiedzę o kreatywności w sferze, w której podjęto audyt.

Narzędzie audytu może być wykorzystywane okresowo do mierzenia postępów, a techniki oferują elastyczność, która pozwala na ich wielokrotne stosowanie poprzez zmianę tematów oraz zwiększanie złożoności i trudności.

Analiza wyników pomaga respondentowi uświadomić sobie, które umiejętności miękkie należy poprawić oraz zidentyfikować obszary problematyczne wymagające wzmocnienia, aby lepiej ukierunkować wysiłki.

Dla każdego obszaru zaproponowano pięć krótkich kursów związanych z kreatywnością i pionierskimi technikami innowacyjnymi w celu promowania i rozwijania kreatywnych umiejętności miękkich.

Diagnoza w poszczególnych obszarach dla poszczególnych organizacji będzie wymagała skorelowania rodzaju kursu z wynikami uzyskanymi w danym obszarze. Dlatego, aby zapewnić elastyczność, respondent może wybrać spośród wskazanych przez narzędzie kursów ten, który najbardziej odpowiada specyfice i potrzebom, wybierając jeden ze wskazanych kursów.

2.2.1. Sfera indywidualna

Poniższa skala oceny uzyskanych wyników to:

- niski poziom kreatywności wynik do 17 punktów: spróbuj wykonać co najmniej 4 krótkie ćwiczenia;
- Średni poziom kreatywności uzyskany od ponad 18 do 34 punktów: spróbuj wykonać co najmniej 3 ćwiczenia;

- wysoki poziom kreatywności uzyskany z wynikiem powyżej 35 do 52 punktów: spróbuj wykonać co najmniej 2 ćwiczenia;
- bardzo wysoki poziom kreatywności z wynikiem powyżej 52 punktów: spróbuj wykonać co najmniej 1 ćwiczenie,

Ćwiczenia wskazane dla tego poziomu to:

- 1) Moodboardy
- 2) Biomimikra
- 3) Sześć Pytań
- 4) Analiza Morfologiczna
- 5) SCAMPER

2.2.2. Sfera zespołowa

Poniższa skala oceny uzyskanych wyników to:

- niski poziom kreatywności wynik do 14 punktów: weź co najmniej 4 krótkie kursy;
- średni poziom kreatywności uzyskany od ponad 15 do 27 punktów: należy wziąć udział w co najmniej 3 krótkich kursach;
- wysoki poziom kreatywności uzyskany z wynikiem powyżej 28 do 41 punktów: weź udział w co najmniej 2 krótkich kursach;
- bardzo wysoki poziom kreatywności z wynikiem powyżej 41 punktów: weź udział w co najmniej 1 krótkim kursie,

Ćwiczenia wskazane dla tego poziomu to:

- 1) Fałszywy Reguła
- 2) LOESJE
- 3) Nie Rób Nic
- 4) Kwiat Lotosu
- 5) Analiza Swot

2.2.3. Sfera organizacyjna

Poniższa skala oceny uzyskanych wyników to:

- niski poziom kreatywności wynik do 18 punktów: należy wziąć udział w co najmniej 4 krótkich kursach;
- Średni poziom kreatywności uzyskany od ponad 19 do 37 punktów: należy wziąć udział w co najmniej 3 krótkich kursach;
- wysoki poziom kreatywności uzyskany z wynikiem powyżej 38 do 56 punktów: weź udział w co najmniej 2 krótkich kursach;
- bardzo wysoki poziom kreatywności z wynikiem powyżej 56 punktów: weź udział w co najmniej 1 krótkim kursie,

Ćwiczenia wskazane dla tej sfery są następujące:

- 1) Grupa Fokusowa
- 2) Sześć Myślących Kapeluszy
- 3) Bionika
- 4) Metoda 5W2H
- 5) TRIZ

2.2.4. Sfera przywództwa

Poniższa skala oceny uzyskanych wyników to:

- niski poziom kreatywności wynik do 11 punktów: weź co najmniej 4 krótkie kursy;
- Średni poziom kreatywności uzyskany od ponad 12 do 23 punktów: należy wziąć udział w co najmniej 3 krótkich kursach;
- wysoki poziom kreatywności uzyskany z wynikiem powyżej 24 do 35 punktów: weź udział w co najmniej 2 krótkich kursach;
- bardzo wysoki poziom kreatywności z wynikiem powyżej 35 punktów: weź udział w co najmniej 1 krótkim kursie,

Ćwiczenia wskazane dla tego poziomu to:

- 1) Najgorszy Możliwy Pomysł
- 2) Mapa Myśli
- 3) Technika Stania na Głowie
- 4) Synektyka
- 5) Phillips 66

2.3. Opis kursów rozwijających kreatywność

Profesorowie uniwersyteccy mogą podnieść jakość i skuteczność wyższego wykształcenia, które oferują swoim studentom na swoich kursach, budując pomost pomiędzy edukacją uniwersytecką a dynamiką i potrzebami świata pracy. W rzeczywistości, oprócz pielęgnowania studentów z akademickiego punktu widzenia, profesorowie muszą pomagać studentom w poznawaniu i rozwijaniu umiejętności miękkich, a w szczególności kreatywności.

Proponowane zajęcia dydaktyczne mogą być prowadzone w klasie lub online, na przemian w formie osobistej i na odległość, i są zaprojektowane tak, aby rzeczywiście wspierać studentów i ich potencjał. Dla każdego poziomu zidentyfikowano odpowiednie kursy, dlatego zostały one wyszczególnione poniżej w podziale na poziomy.

Przeprowadzenie crash course uświadomi nauczycielom akademickim, jakie umiejętności miękkie powinni promować i rozwijać u studentów. InnCREA crash courses mają na celu dostarczenie metody dla:

- rozwijanie umiejętności kreatywności z wykorzystaniem konkretnych technik kreatywności i pionierskich innowacji innCREA
- dostosowanie technik do poziomu kompetencji uczniów
- uświadamianie uczniom znaczenia tych umiejętności dla osobistego sukcesu i rozwoju na obecnych i przyszłych dynamicznych rynkach pracy

A także nauczyciele akademicy uczelni i inni pracownicy naukowci będą:

- podnieść własne kwalifikacje dzięki narzędziom innCREA
- poprawić swoje wyniki zawodowe i plany kariery
- zdobyć wiedzę na temat rosnącego znaczenia umiejętności miękkich dla udanej integracji na obecnym i przyszłym rynku pracy
- posiadają kompetencje i wiedzę w zakresie zwiększania umiejętności miękkich swoich uczniów z wykorzystaniem technik kreatywności i innowacji w celu poprawy ich perspektyw zawodowych
- przyjmować zaktualizowane strategie nauczania zgodnie z poziomem kompetencji uczniów oraz potrzebami rynku pracy i przyszłymi trendami
- zdobyć wiedzę, jak uświadamiać uczniom znaczenie tych umiejętności dla osobistego sukcesu i rozwoju na obecnym i przyszłym dynamicznym rynku pracy

Kursy awaryjne oferują plany lekcji koncentrujące się na każdym z czterech zidentyfikowanych typów kreatywności ważnych w środowiskach pracy (rozdziały kursu awaryjnego 2. indywidualny, 3. zespołowy, 4. przywódczy, 5. organizacyjny), ogólne wprowadzenie i przegląd (rozdział kursu awaryjnego 1) oraz narzędzie do audytu i oceny

(rozdział kursu awaryjnego 6). Narzędzie do audytu i ćwiczenia innCREA mogą być również wykorzystane oddzielnie, zmodyfikowane do treści kursu i włączone do programu studiów wyższych.

Kursy zderzeniowe InnCREA zawierają następujące funkcje:

- Umiejętności miękkie najważniejsze na poziomie indywidualnym i ich znaczenie na rynku pracy
- Cele edukacyjne dla studentów i pracowników uczelni rozwijających kompetencje miękkie w zakresie kreatywności w poszczególnych obszarach kreatywności indywidualnej, zespołowej, przywódczej i organizacyjnej
- Struktura kursu, metoda nauczania i sposób realizacji
- Plan lekcji
- Treści nauczania
- Jak można rozwijać/uczyć i mierzyć/oceniać konkretne umiejętności miękkie?
- Strategie nauczania umiejętności miękkich niezbędnych w biznesie i życiu zawodowym
- Działania/ćwiczenia zwiększające kreatywność
- Zasoby dodatkowe

Dzięki procesom desk research, ankiety i wywiadu, partnerzy innCREA zidentyfikowali najważniejsze umiejętności miękkie, które należy rozwijać w życiu zawodowym i pogrupowali je jako (1) indywidualne, (2) członka zespołu, (3) rolę lidera oraz (4) poziom organizacyjny.

20 ćwiczeń zawartych w materiałach dydaktycznych innCREA zostało wybranych w procesie desk research przez partnerów projektu innCREA. Te 20 ćwiczeń zostało wybrane jako najbardziej efektywne dla rozwoju kreatywności i pionierskich umiejętności innowacyjnych.

2.3.1 Sfera indywidualna

Pięć ćwiczeń wybranych do rozwijania indywidualnej kreatywności jest wymienionych według ocenianego stopnia trudności w następujący sposób:

1. Moodboard

Metoda Moodboard może być stosowana do wizualnego przedstawienia istoty i idei czegoś, na przykład wymarzonego domu, wymarzonej przestrzeni do pracy na uczelni, wymarzonej pracy lub osoby. Moodboardy są używane do rozwijania koncepcji, do komunikowania pomysłów innym członkom zespołu lub osobom z zewnątrz (np. interesariuszom), aby utrzymać cel i jego istotę w pamięci. Jego wizualność może również otworzyć umysły na

nowe pomysły. moodboard może być również używany jako dokument przewodni", aby przypomnieć, co jest pożądane podczas procesu pracy.

2. Sześć Pytań

Sześć pytań w tej metodzie to Kto, Co, Kiedy, Gdzie, Dlaczego, Jak. Sześć pytań to jedna z najbardziej powszechnych i skutecznych technik analizy i kreatywnego myślenia. Pytania te pozwalają użytkownikom spojrzeć na problem z różnych perspektyw i stymulują ich myślenie. Technika ta znana jest również jako 5W1H.

3. Analiza Morfologiczna

Analiza Morfologiczna to metoda kreatywności i narzędzie rozwoju produktu/procesu, która wyszczególnia elementy produktu, a następnie zaczyna łączyć je w nowe i unikalne rozwiązania zdefiniowanego problemu. Analiza Morfologiczna jest metodą kreatywności, która wykorzystuje obserwację i analizę różnych wymiarów produktu jako punkt wyjścia do znalezienia rozwiązań danego problemu poprzez połączenie ich w nowe i unikalne rozwiązania.

4. SCAMPER

Metoda SCAMPER to zbiór dziewięciu podpowiedzi pobudzających do myślenia, służących przekształceniu dowolnego obiektu, usługi lub procesu w coś nowego. Celem jest ulepszenie produktu/usługi poprzez znalezienie nowych punktów widzenia w sposób systematyczny. Metoda ta może być zastosowana do istniejącego produktu lub też może być wykorzystana w fazie rozwoju produktu dla pomysłów lub koncepcji.

SCAMPER to mnemotechnika dla:

- (S) Substytut;
- (C) Kombinacja;
- (A) Dostosować;
- (M) Modyfikuj lub powiększ;
- (P) Wykorzystać do innych celów;
- (E) Wyeliminować;
- (R) Odwrócenie lub Zmiana.

5. Biomimikra

Biomimikra to technika kreatywności, która czerpie inspirację z rozwiązań występujących w naturze do rozwoju produktów i rozwiązywania problemów. Na przykład kształt skrzydeł ptaków stał się inspiracją dla kształtu skrzydeł samolotów. Podobnie kamuflaż kolorystyczny jest inspirowany przez naturę. W strukturach biomimikry, rozwiązania techniczne, kolory, funkcjonalności itp. z natury są badane i przenoszone do rozwoju produktu i rozwiązywania problemów. Biomimikra jest więc częścią normalnego rozwoju produktu, ale inspiracji szuka

się w naturze i dlatego można zastosować normalny proces rozwoju produktu lub rozwiązywania problemów.

2.3.2 Sfera zespołowa

Pięć ćwiczeń wybranych w celu rozwijania kreatywności zespołu jest wymienionych według ocenianego stopnia trudności w następujący sposób:

1. Nie Rób Nic

Nie rób nic to metoda do zastosowania w sytuacji, gdy wychodzimy z założenia, że coś trzeba zrobić w danej sprawie lub problemie. Zamiast tego należy zapytać, co się stanie, jeśli "nic nie zrobimy"? Prowadzi to zazwyczaj do jednego z trzech możliwych wyników:

1. Problem nie musi być rozwiązany
2. Będziesz miał lepsze wyobrażenie o korzyściach płynących z rozwiązania problemu
3. Stworzysz kilka alternatywnych problemów do rozwiązania

Technika ta nie jest tak prosta jak sugeruje tytuł i łatwo ją źle zrozumieć. Nie oznacza ona, że należy ignorować problem, a on zniknie, choć w niektórych przypadkach może to być rozwiązanie.

2. LOESJE

Podstawą techniki jest pisanie krótkich haseł tematycznych, które zapraszają do konstruktywnej dyskusji. Hasła te mogą być również prezentowane w formie plakatów. Jest to technika oparta na zabawie słowem, która pozwala wyjść poza utarte schematy językowe i skutecznie aktywizuje twórcze myślenie.

Teksty, które umieszczane są na materiałach drukowanych (plakatach, pocztówkach, naklejkach) powstają najczęściej w ramach warsztatów kreatywnego pisania, a ich celem jest dzielenie się pomysłami i koncepcjami, wyrażanie własnych opinii za pomocą krótkich haseł. Warsztaty Loesje są okazją do wyrażania swoich poglądów i inspirowania do działania, zwłaszcza w najbliższym otoczeniu.

3. Kwiat Lotosu

W Kwicie Lotosu płatki wokół rdzenia kwiatu są w przenośni "obrywane" jeden po drugim, odsłaniając kluczowy element lub temat. Podejście to jest realizowane w coraz szerszych kręgach, aż do momentu, gdy temat lub okazja zostaną wszechstronnie zbadane.

Technika ta może być stosowana w planowaniu scenariuszy i jest bardzo przydatna do prognozowania scenariuszy strategicznych. Jest przeznaczona dla grup i służy do bardziej dogłębnego spojrzenia na różne rozwiązania problemów. Rozpoczyna się od centralnej idei głównej otoczonej ośmioma pustymi polami lub kołami. Wykorzystując burzę mózgów, w tych polach wpisuje się osiem dodatkowych pomysłów (rozwiązań lub problemów). W następnym kroku każdy z tych ośmiu pomysłów staje się rdzeniem kolejnego zestawu ośmiu otaczających go pustych pól, które są wypełniane nowymi pomysłami za pomocą burzy

mózgów. Proces ten jest kontynuowany do momentu, gdy pojawi się zadowolające rozwiązanie lub wystarczająca liczba pomysłów

4. Analiza SWOT

Analiza SWOT jest techniką stosowaną do oceny **mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń** projektu, biznesu, produktu, usługi lub innej sytuacji, w której należy podjąć decyzję, aby osiągnąć cel.

Każdy z tych czynników należy dokładnie przeanalizować, aby zaplanować rozwój organizacji poprzez usystematyzowanie zebranych informacji na temat konkretnego zagadnienia i dostarczenie kluczowych informacji do określenia strategii i pozycjonowania na rynku.

5. Fałszywa Reguła

Technika kreatywności oparta na fałszywych regułach to technika prowokacji, która wykorzystuje proces swobodnych skojarzeń, jaki uruchamia nasz umysł, próbując połączyć sytuację problemową z regułą lub ograniczeniem, które nie ma z nią oczywistego związku. W ten sposób stymuluje łamanie reguł, co jest ukrytym źródłem kreatywności i zwraca uwagę na organizacyjne wyzwania dla kreatywności.

Głównym celem tej techniki jest wspieranie kreatywnego myślenia poprzez "wyjście poza ramy" założeń w połączeniu z przypadkowymi bodźcami. Technika ta może być stosowana w sesjach zespołowych, lub indywidualnie, aby wspierać uczestników w zmianie ich początkowej perspektywy i ułatwić przepływ pomysłów.

Chociaż kroki mogą wyglądać na proste do wykonania, ta technika może być wyzwaniem dla osób bez wcześniejszego doświadczenia w dziedzinie kreatywności.

2.3.3 Sfera organizacyjna

Pięć ćwiczeń wybranych do rozwijania kreatywności organizacyjnej zostało wymienionych według ocenionego stopnia trudności w następujący sposób:

1. Grupa Fokusowa

Technika grupy fokusowej jest jednym z przykładów wykorzystywanych do badania opinii, wiedzy, spostrzeżeń i obaw jednostek w odniesieniu do konkretnego tematu.

W grupie fokusowej uczestniczy zwykle od sześciu do dziesięciu osób, które mają pewną wiedzę lub doświadczenie związane z danym tematem. Dyskusja grupowa prowadzona jest przez moderatora, który prowadzi uczestników przez serię pytań otwartych. Zebrane informacje mogą dostarczyć ważnych wskazówek na temat ludzkich postaw i wartości związanych z tematem. Technika ta może być również z powodzeniem stosowana w połączeniu z innymi narzędziami badawczymi, takimi jak ankiety, jako pomoc w opracowaniu kwestionariusza lub w celu wyjaśnienia konkretnych wyników badania.

W promowaniu kreatywności grupy fokusowe mogą być świetnym narzędziem, ponieważ pozwalają na bardziej otwartą dyskusję i pytania otwarte.

2. Sześć Myślących Kapeluszy

Technika sześciu kapeluszy może być wykorzystana do poprawy umiejętności rozwiązywania problemów w grupie poprzez spojrzenie na problem z różnych perspektyw, które reprezentuje sześć kapeluszy. Zachęca ona do elastycznego myślenia i współpracy z różnymi ludźmi.

- Biały kapelusz - neutralny cel określony przez fakty, informacje, dane i liczby.
- Czerwony kapelusz - emocjonalne spojrzenie definiowane przez przecucie i intuicję, przecucia i instynkty jelitowe.
- Czarny kapelusz - osąd definiowany przez ostrożność i problemy oraz osąd.pl.
- Niebieski kapelusz - kontrola procesu określona przez zarządzanie myśleniem, organizowaniem i kontrolą.
- Żółty kapelusz - logiczne pozytywne określenie korzyści i słoneczko.
- Zielony kapelusz - kreatywność określona przez pomysłowość i rozwiązanie, energię i nowe pomysły.

Myślenie w sześciu kapeluszach ma na celu wprowadzenie różnych i nowych punktów widzenia do procesu podejmowania decyzji lub rozwoju. Technika ta wykorzystuje odgrywanie ról poprzez różnokolorowe kapelusze, z których każdy reprezentuje inny sposób myślenia. W tej technice "zakładasz" lub "zdejmujesz" jeden z sześciu kapeluszy, aby wskazać, jaki typ myślenia jest używany. Osoba, która ma na sobie określony kapelusz, np. zielony kapelusz, będzie postępować i działać zgodnie z jego "osobowością", "sposobem" myślenia,

Każdy z kapeluszy przedstawi swój odmienny punkt widzenia na dany problem/temat, który np. moderator może zebrać i ogólnie ułatwić dyskusję.

3. Metoda 5W2H

Rozwiązanie problemu i wdrożenie działań naprawczych, które będą skuteczne, wymaga najpierw zidentyfikowania przyczyn problemu. Technika 5Why umożliwia zespołowi znalezienie odpowiedzi na pytania o przyczyny powtarzających się problemów. Metoda ta mobilizuje pracowników do analitycznego myślenia i samodzielnej próby identyfikacji problemu, co pozytywnie wpływa na ich zaangażowanie w życie i funkcjonowanie firmy lub organizacji. Chodzi o dojście do problemu poprzez dedukcję, szczegółową analizę problemu z różnych punktów widzenia.

Odpowiednie wykorzystanie metody 5W2H pomaga zweryfikować problem z szerszej perspektywy i umożliwia podjęcie trafniejszych decyzji.

4. TRIZ

Podstawą techniki jest zidentyfikowanie i zdefiniowanie problemu, który jest podstawą do poszukiwania rozwiązania, a obszary zastosowania to przede wszystkim rozwiązywanie problemów technicznych.

Główne cechy tej techniki to:

1. Niezależnie od tego, z jakiej dziedziny wiedzy czy branży pochodzą patenty, wyabstrahowane problemy i sposób ich rozwiązania będą takie same.
2. Ewolucja systemów technicznych przejawia pewną tendencję, której efektem są analogiczne metody rozwiązywania problemów.
3. Rzeczywiste innowacje można często sformułować tylko poprzez naukowe zbadanie z zewnątrz własnego pola działania.

5. Biomimikra

Technologia Bionics może być wykorzystywana na każdym poziomie i w każdej instytucji. Może być wykorzystana do rozwijania kreatywności na poziomie przedsiębiorstwa poprzez ukierunkowanie myślenia na rozwój i doskonalenie produktów poprzez obserwację i wykorzystanie rozwiązań stworzonych przez naturę, lub w edukacji do rozwijania kreatywności uczniów lub studentów i ukierunkowania ich rozwoju zgodnie z potrzebami rynku.

W tym przypadku technika ta została pioniersko wykorzystana do rozwiązania problemów na poziomie państwowym, gdzie występuje deficyt wykwalifikowanych pracowników.

2.3.4 Sfera przywództwa

Pięć ćwiczeń wybranych do rozwijania kreatywności przywódczej zostało wymienionych według ocenianego stopnia trudności w następujący sposób:

1. Phillips 66

Technika dyskusji Phillips 66 bardzo dobrze sprawdza się w sytuacjach, w których masz do dyspozycji wiele kreatywnych, chętnych osób, ale wyzwaniem jest to, jak wykorzystać ten potencjał, aby każdy coś dał.

Technika ta jest jedną z odmian Burzy Mózgów i charakteryzuje się:

- Praca w małych zespołach
- Skupienie się na znalezieniu pomysłu, który najlepiej rozwiąże problem
- Pozwala na przepływ pomysłów w grupie i dzielenie się nimi z innymi w celu rozwoju
- Umożliwia wszystkim uczestnikom grupy wniesienie wkładu

2. Technika Stania na Głowie

W technice Stania na Głowie, użytkownicy skupią się na podejściu do swoich problemów z przeciwnej strony, na przykład co nie działa, co może pójść źle lub jakie działania nigdy nie rozwiążą problemu. Jako taka, technika ta pozwala użytkownikom wykorzystać ich frustrację na lepsze. Aby rozwiązać problemy, będą musieli najpierw spróbować je rozwiązać.

Technika Stania na Głowie może być wykonywana indywidualnie lub zespołowo, ale zalecana jest do stosowania w grupie minimum 2 uczestników. Na przykład, zamiast pytać "Dlaczego moje pomarańcze się nie sprzedają?", użytkownicy mogą zapytać "Jak sprawić, żeby moje pomarańcze się nie sprzedawały?". Dzięki temu użytkownicy poznają wiele powodów niezadowolającej sprzedaży pomarańczy.

3. Najgorszy Możliwy Pomysł

Technika kreatywności Najgorszy Możliwy Pomysł opiera się na niektórych głównych cechach kreatywności. Stymuluje "kreatywność kombinatoryczną: dysonans złego pomysłu skłania mózg do reorientacji i przeprojektowania, aż wyskoczy pokrewny "dobry" pomysł: "Często dopiero porównanie dwóch pomysłów pozwala odkryć najlepszy pomysł - hybrydę obu". Ułatwia kwestionowanie założeń - każdy zły pomysł ujawnia alternatywny sposób myślenia, a idea ilustruje ważne aspekty problemu, które mogły zostać przeoczone. Technika kreatywności Najgorszy Możliwy Pomysł z powodzeniem pokonuje większość wad klasycznej burzy mózgów (osobista nieśmiałość, wyeliminowanie presji związanej z koniecznością wymyślenia dobrych pomysłów, niezręczność, gdy zamiast rozwijać pomysły w rozbieżnych kierunkach, dominujący członkowie zespołu tłumią inne, być może lepsze pomysły).

4. Mapa Myśli

Mapowanie umysłu polega na zapisaniu idei lub tematu na środku arkusza papieru, a następnie rozszerzeniu idei lub napisaniu podtematów poprzez napisanie większej ilości szczegółów wokół niej i połączenie ich wizualnie, np. za pomocą linii. Te pod-idee lub pod-tematy znów podzielą się na mniejsze pomysły wokół każdej pod-idei lub tematu, z którym są bezpośrednio powiązane. Pomaga to uzyskać ogólną ideę danego pomysłu i tego, co jest z nim związane, aby uzyskać ogólną ideę elementów i pomysłów związanych z początkowym tematem. Mapa myśli pomaga zidentyfikować i zwizualizować wszystkie aspekty związane z pomysłem.

5. Synektyka

Metoda Synektyka jest heurystyczną metodą projektowania koncepcyjnego i twórczego rozwiązywania problemów poprzez wykorzystanie analogii i metafor. Wykorzystuje ona niemal nieograniczoną zdolność ludzkiego umysłu do poszukiwania rozwiązań m.in. poprzez porównywanie kontrastujących elementów systemu oraz wspieranie procesu myślowego poprzez tworzenie środowiska i staranny dobór wynalazców, tzw. Synektorów.

Umiejętności miękkie związane z 20 wybranymi ćwiczeniami

W obszarze kreatywności indywidualnej za najważniejsze dla pracownika indywidualnego uznano pięć następujących umiejętności miękkich: **zdolność adaptacji, uważność,**

krytyczne myślenie, pomysłowość i rozwiązywanie problemów. Umiejętności te mogą być rozwijane przez ćwiczenia **Moodboard, Sześć Pytań, Analiza Morfologiczna, SCAMPER i Biomimikra**

Umiejętności miękkie	Ćwiczenia rozwijające tę umiejętność
adaptacyjność	biomimikra, moodboard, SCAMPER, sześć pytań
uwaga	biomimikra, analiza morfologiczna, sześć pytań
krytyczne myślenie	biomimikra, moodboard, analiza morfologiczna, SCAMPER, sześć pytań
pomysłowość	biomimikra, analiza morfologiczna
rozwiązywanie problemów	biomimikra, moodboard, analiza morfologiczna, sześć pytań

Pięć ćwiczeń wybranych do rozwijania indywidualnej kreatywności jest wymienionych według ocenianego stopnia trudności w następujący sposób:

1. **Moodboard** - dla wyników poniżej 20%
2. **Sześć pytań** - na ocenę 20%-40%
3. **Analiza morfologiczna** - dla wyników 40%-60%
4. **SCAMPER** - za wyniki 60%-80%
5. **Biomimikra** - dla wyników powyżej 80%

Ktoś, kto uzyskał niższy wynik w kategorii kreatywności indywidualnej, powinien zacząć od ćwiczenia **Moodboard**, a następnie spróbować kolejnego ćwiczenia, **Sześć pytań**, i kontynuować w dół listy, w miarę jak będzie nabierał doświadczenia i obycia w stosowaniu ćwiczeń na kreatywność. Osoba z wyższym wynikiem może zacząć od bardziej wymagającego ćwiczenia.

W obszarze kreatywności **zespołu** za najważniejsze dla członków zespołu uznano pięć następujących umiejętności miękkich: **komunikacja, współpraca, przywództwo, umiejętności negocjacyjne i rozwiązywanie problemów.** Umiejętności te można rozwijać poprzez ćwiczenia **Loetsje, Kwiat Lotosu, SWOT, Fałszywa Reguła i Nie Rób Nic.**

Umiejętności miękkie	Ćwiczenia rozwijające tę umiejętność
komunikacja	Loetsje, Kwiat Lotosu, SWOT, Fałszywa reguła
współpraca	Loetsje, Kwiat Lotosu, Fałszywa zasada, Nie rób nic

przywództwo	SWOT, Fałszywe zasady
umiejętności negocjacyjne	Loetsje, Kwiat Lotosu, SWOT
rozwiązywanie problemów	Loetsje, Kwiat Lotosu, SWOT, Fałszywa zasada, Nie rób nic

Pięć ćwiczeń wybranych w celu rozwijania kreatywności zespołu jest wymienionych według ocenianego stopnia trudności w następujący sposób:

1. **Nie rób nic** - dla wyników poniżej 20%.
2. **LOESJE** - dla wyników 20%-40%
3. **Kwiat Lotosu** - dla wyników 40%-60%.
4. **Analiza Swot** - za ocenę 60%-80%
5. **Fałszywa Reguła** - dla wyników powyżej 80%

Ktoś z niższym wynikiem indywidualnej kreatywności powinien zacząć od ćwiczenia **Nie rób nic**, a następnie spróbować następnego ćwiczenia, **LOESJE**, a potem kontynuować w dół listy, w miarę jak zdobywa więcej doświadczenia i obycia z używaniem ćwiczeń kreatywności. Ktoś z wyższym wynikiem może zacząć od bardziej wymagającego ćwiczenia.

W obszarze kreatywności **przywódczej** za najważniejsze dla liderów oceniono pięć następujących umiejętności miękkich: **zdolność do adaptacji, pewność siebie, współpraca, ciekawość**. Umiejętności te można rozwijać poprzez ćwiczenia **Phillips 66, Technika Stania na Głowie, Najgorszy Możliwy Pomysł, Mapa Myśli** oraz **Synektyka**.

Umiejętności miękkie	Ćwiczenia rozwijające tę umiejętność
adaptacyjność	Najgorszy Możliwy Pomysł, Mapa Myśli, Technika Stania na Głowie, Phillips 66
zaufanie	Najgorszy Możliwy Pomysł, Mapa Myśli, Technika Stania na Głowie, Synektyka, Phillips 66
współpraca	Najgorszy Możliwy Pomysł, Mapa Myśli, Synektyka, Phillips 66

Pięć ćwiczeń wybranych do rozwijania kreatywności przywódczej zostało wymienionych według ocenianego stopnia trudności w następujący sposób:

1. **Phillips 66** -- za wyniki poniżej 20%.
2. **Technika Stania na Głowie** - dla wyników 20%-40%.
3. **Najgorszy Możliwy Pomysł** - dla ocen 40%-60%.
4. **Mapa Myśli** - dla wyników 60%-80%
5. **Synektyka** - za wyniki powyżej 80%

Ktoś z niższym wynikiem indywidualnej kreatywności powinien zacząć od ćwiczenia **Phillips 66**, a następnie spróbować następnego ćwiczenia, **Techniki Stania na Czworaka**, a potem kontynuować w dół listy, w miarę jak zdobywa więcej doświadczenia i obycia z używaniem ćwiczeń kreatywności. Ktoś z wyższym wynikiem może zacząć od bardziej wymagającego ćwiczenia.

W obszarze kreatywności **organizacyjnej** za najważniejsze dla organizacji uznano pięć następujących umiejętności miękkich: **zdolność do adaptacji, komunikacja, współpraca, rozwiązywanie problemów i odporność**. Umiejętności te można rozwijać poprzez ćwiczenia **Grupa Fokusowa, Six Thinking Hats, 5W2H Method, TRIZ i Bionics**.

Umiejętności miękkie	Ćwiczenia rozwijające tę umiejętność
Adaptacyjność	Sześć myślących kapeluszy, grupa fokusowa
Komunikacja	Sześć myślących kapeluszy, BIONICS, grupa fokusowa, 5W2H
krytyczne myślenie	BIONICS, Grupa Fokusowa, 5W2H
rozwiązywanie problemów	TRIZ, Sześć myślących kapeluszy, BIONICS, 5W2H
Resilience	Sześć myślących kapeluszy, grupa fokusowa

Pięć ćwiczeń wybranych do rozwijania kreatywności organizacyjnej zostało wymienionych według ocenionego stopnia trudności w następujący sposób:

1. **Grupa Fokusowa** - dla wyników poniżej 20%.
2. **Sześć Myślących Kapeluszy** - dla wyników 20%-40%.
3. **Metoda 5W2H** - dla wyników 40%-60%.
4. **TRIZ** - dla wyników 60%-80%
5. **Biomimikra**- za wyniki powyżej 80%

Osoba, która uzyskała niższy wynik w kategorii kreatywności indywidualnej, powinna zacząć od ćwiczenia z Grupą Roboczą, a następnie spróbować kolejnego ćwiczenia, Sześć Myślących Kapeluszy, a potem kontynuować w dół listy, w miarę jak będzie nabierać doświadczenia i obycia w stosowaniu ćwiczeń na kreatywność. Osoba z wyższym wynikiem może zacząć od bardziej wymagającego ćwiczenia.

III. Doświadczenie InnCREA

Współczesne społeczeństwo charakteryzuje się szybkimi i złożonymi procesami zmian, które obejmują wszystkie sfery życia. Kreatywność została uznana zarówno za kluczowy czynnik

pozwalający odpowiednio reagować na wyzwania spowodowane tymi zmianami, jak i za główną siłę napędową tworzenia wiedzy oraz postępu społecznego i gospodarczego poprzez rozwój społeczeństwa wiedzy.

3.1 Rekomendacje dla nauczycieli akademickich

Gdyby Europie nie udało się zrealizować tego przedsięwzięcia, zagrożony byłby sam cel, jakim jest europejskie społeczeństwo wiedzy. Czysto mechaniczne podejście nastawione na osiągnięcie wcześniej określonych celów z pewnością nie pozwoliłoby europejskim instytucjom szkolnictwa wyższego przyczynić się do realizacji tego ambitnego celu.

W wyniku przeprowadzonych wywiadów pogłębionych sformułowano następujące rekomendacje:

- Techniki powinny być włączone do kursów uniwersyteckich, aby studenci mogli rozwijać swoje techniki twórcze i rozwiązywania problemów. Również po to, aby przygotować ich do życia zawodowego, w którym te techniki są wykorzystywane;
- Profesor powinien być wspierany przez znawców technik, takich jak projektanci i kreatywni;
- Ważne jest, aby stworzyć pozytywne środowisko, w którym uczniowie współpracują ze sobą. Nie powinni wpływać na innych ani wyśmiewać się z tych, którzy proponują absurdalne i dziwne pomysły, bo czasem są one skuteczne.
- Nauczyciele powinni rozumieć swoich uczniów, ich potrzeby oraz strukturę i treść zajęć.
- Nauczyciele powinni szczegółowo zaplanować, jak chcą realizować techniki, a także ewentualne sytuacje, które mogą się zdarzyć.
- Techniki stosowane do rozwiązywania konkretnych potrzeb i problemów są dostosowane do konkretnej sytuacji oraz do zespołu rozwiązującego problem daną techniką.
- Niezależnie od zastosowanej techniki, uczestnicy grupy muszą dobrze zrozumieć problem, który ma być rozwiązany.
- Konieczne jest stworzenie atmosfery, która pozwoli na twórcze podejście do problemu i motywację do nowego spojrzenia na możliwości jego rozwiązania.
- Kreatywność i pionierskie umiejętności pracowników powinny być systematycznie i stale rozwijane.

3.2 Zalecenia dla studentów

Rekomendacje z wywiadów innCREA, które mogą być wskazówką dla studentów to m.in:

- Techniki stosowane do rozwiązywania konkretnych potrzeb i problemów powinny być dostosowane do konkretnej sytuacji, oraz zespołu rozwiązującego problem daną techniką.
- Niezależnie od zastosowanej techniki, uczestnicy grupy muszą dobrze zrozumieć problem, który ma być rozwiązany.
- Konieczne jest stworzenie atmosfery, która pozwoli na twórcze podejście do problemu i zmotywuje uczestników do nowego spojrzenia na możliwości jego rozwiązania.
- Włączenie elementów gier do procesu budowania zespołu może przynieść wiele korzyści dla włączenia kreatywności i innowacyjności.
- Prowokowanie odwrotnego myślenia może być wielkim atutem w procesie rozwiązywania problemów.
- Angażujące pomoce wizualne wspierające codzienną pracę mogą pomóc wszystkim członkom zespołu w łatwej identyfikacji koncepcji i pomysłów.
- Inwłączanie różnych punktów widzenia członków zespołu w procesy decyzyjne ma fundamentalne znaczenie dla rozwoju organizacji.
- Uwzględnianie opinii członków zespołu jest ważne dla tworzenia poczucia przynależności do organizacji i odpowiedzialności za jej przyszły rozwój.
- Stosowanie technik kreatywności jest kluczowe dla ich roli w projektowaniu nowych produktów
- Wprowadzanie technik kreatywności do codziennej pracy jest ważne dla każdej firmy, ponieważ oprócz wszystkich innych korzyści, tworzy poczucie przynależności i dobry nastrój, który prowadzi do lepszych wyników.
- Techniki kreatywności powinny być częścią codziennej pracy każdej firmy.

IV. Praktyczne wskazówki dotyczące oceny kreatywności za pomocą narzędzi innCrea

Kreatywność - zdolność do zadawania pytań, *jak coś można zrobić inaczej, lepiej*, połączona z umiejętnością *projektowania* szeroko rozumianych zmian. Jest to zdolność twórczego myślenia, elastyczność adaptacyjna skutkująca znajdowaniem kreatywnych, oryginalnych rozwiązań, wykraczających poza przyjęte schematy.

4.1 Przygotowanie do oceny

Narzędzie audytu innCREA jest przeznaczone do stosowania w połączeniu z kursami zderzeniowymi innCREA i indywidualnymi ćwiczeniami kreatywności.

- Aby uzyskać jak najwięcej korzyści z oceny, narzędzie audytu powinno być stosowane przed lub na początku kursu zderzeniowego lub przed wypróbowaniem któregośkolwiek z ćwiczeń kreatywności innCREA.

- Wyniki narzędzia audytu dadzą sugestie dotyczące ćwiczeń, które będą najbardziej efektywne dla rozwoju umiejętności softs kreatywności w oparciu o aktualnie oceniany poziom kreatywności użytkowników narzędzia audytu.

Pomocne może być podzielenie się z audytorami definicją kreatywności innCREA przed przystąpieniem do audytu, tak aby mieli oni lepsze poczucie tego, co jest mierzone. Projekt innCREA definiuje kreatywność w następujący sposób:

- Użytkownicy narzędzia do audytu mogą wybrać do sprawdzenia własną kreatywność w rolach indywidualnych, zespołowych, przywódczych lub organizacyjnych. Przed przystąpieniem do oceny użytkownicy narzędzia audytowego powinni zostać poinstruowani lub będą musieli wybrać, który z czterech rodzajów kreatywności (indywidualny, zespołowy, przywódczy lub organizacyjny) chcą ocenić.
- Narzędzie audytu może być wykorzystywane indywidualnie w biurach na komputerach lub w inteligentnych klasach lub innych obiektach z urządzeniami podłączonymi do internetu.

Zaprojektowane przede wszystkim jako narzędzie dydaktyczne w połączeniu z ćwiczeniami kreatywności innCREA w ramach kursu awaryjnego innCREA lub włączone do programu studiów wyższych, narzędzie do audytu jest swobodnie dostępne w sieci dla każdego.

Narzędzie do audytu innCREA jest dostępne online na stronie <https://www.inn-crea.eu/audit-creativity>. Wskazane jest, aby do testu przystąpić w czasie i miejscu sprzyjającym skupieniu i poświęceniu niepodzielnej uwagi przez okres do 15 minut.

4.2 Przeprowadzanie ocen

Aby uzyskać najlepsze wyniki, użytkownicy narzędzia audytu innCREA powinni odpowiadać na każde pytanie najlepiej jak potrafią i jak najszczerzej. Wyniki są dostępne natychmiast po zakończeniu audytu, a system punktowy służy do oceny aktualnego poziomu kreatywności danej osoby na danym poziomie. Oprócz wyniku, użytkownicy narzędzia audytu otrzymają sugestie, ile ćwiczeń innCREA powinni wypróbować, aby rozwinąć swoje umiejętności miękkie w zakresie kreatywności w oparciu o ich aktualnie ocenione zdolności.

4.3 Analiza wyników i wybór krótkich kursów zwiększających kreatywność

Na koniec audytu użytkownicy zobaczą swój wynik oraz listę przedziałów punktowych. Umiejętności są oceniane przez punkty przyznawane za odpowiedzi. Wyższe wyniki wskazują na wyższy poziom kreatywności. Na podstawie wyniku użytkownicy audytu otrzymają sugestie, aby wypróbować jedno lub więcej ćwiczeń na kreatywność, które są zawarte w programie szkoleniowym innCREA.

Liczba ćwiczeń, do których wypróbowania zostanie zachęcona dana osoba, będzie odpowiadać jej aktualnemu poziomowi kreatywności określonego przez narzędzie audytu. Osoba z niższym wynikiem otrzyma zalecenie wykonania większej liczby ćwiczeń niż osoba z wyższym wynikiem.

Poszczególne ćwiczenia na kreatywność zostały uszeregowane według stopnia trudności. Zaleca się, aby osoby o niższych wynikach spróbowały bardziej przystępnych ćwiczeń o niższej randze, a przed podjęciem próby ćwiczeń trudniejszych.

4.4. Prowadzenie krótkich kursów zwiększających kreatywność

Kursy zderzeniowe innCREA zostały zaprojektowane tak, aby w sposób efektywny czasowo wprowadzić studentów do ćwiczeń kreatywności, które mogą wzmocnić ich umiejętności miękkie, a tym samym pomóc im rozwinąć się w wartościowych pracowników i członków zespołu.

- Ćwiczenia mogą być również nauczane lub wykorzystywane indywidualnie.
- Ćwiczenia innCREA mogą być modyfikowane do wykorzystania na dowolnym kierunku studiów.
- Na wykonanie każdego z ćwiczeń można przeznaczyć więcej czasu.
- Ćwiczenia mogą być wielokrotnie wykorzystywane w programie studiów wyższych oraz w życiu zawodowym.

Na kursach innCREA kursanci nauczą się:

- dlaczego umiejętności miękkie są ważne dla ich obecnej i przyszłej kariery.
- które umiejętności miękkie są najważniejsze dla kreatywności indywidualnej, zespołowej, przywódczej czy organizacyjnej.
- pięć ćwiczeń wybranych ze względu na ich skuteczność we wzmacnianiu najważniejszych umiejętności miękkich.

Przygotowując się do kursu zderzeniowego lub nauczania ćwiczeń kreatywności innCREA, rozważ czynniki sukcesu w zachęcaniu do kreatywności z wywiadów innCREA. Te czynniki sukcesu mogą być wykorzystane jako wskazówki do zwiększenia skuteczności nauczania kursów i ćwiczeń innCREA.

Stwórz sprzyjającą przestrzeń:

- Utrzymuj pozytywny nastrój i luźną atmosferę w grupie.
- Fizyczna przestrzeń powinna odpowiadać ćwiczeniu.
- Konieczne jest stworzenie atmosfery, która pozwoli na twórcze podejście do problemu i zmotywuje uczestników do nowego spojrzenia na możliwości jego rozwiązania.
- Stworzenie warunków pracy umożliwiających samodzielne myślenie, wykorzystanie wiedzy, doświadczenia w realizacji celów.
- Tworzenie klimatu i kultury organizacyjnej sprzyjającej poszukiwaniu rozwiązań, dociekaniu, podejmowaniu inicjatywy.
- Ćwiczenia mogą być często przeprowadzane za pomocą telefonu i wideokonferencji. Jest to szczególnie przydatne, gdy niemożliwe jest osobiste spotkanie, jak miało to miejsce podczas części pandemii COVID-19.

Zastanów się, jak i dlaczego zbiera się zespół:

- Praca w zespole, np. nad projektem, może umożliwić szybsze osiągnięcie wyników i skuteczniejsze wykrywanie pojawiających się błędów, braków czy niespójności.
- Korzyści płyną z efektu synergii, ponieważ w grupie jest więcej wiedzy i doświadczenia.
- Niektóre ćwiczenia sprawdzają się lepiej przy mniejszej lub większej liczbie uczestników.
- Włączenie elementów gry do procesu budowania zespołu może znacznie poprawić kreatywność i innowacyjność.
- Zapewnienie zróżnicowanych punktów widzenia poprzez angażowanie członków zespołu pełniących różne funkcje w organizacji.

Przygotuj uczestników do osiągnięcia sukcesu:

- Niezależnie od zastosowanej techniki, uczestnicy grupy muszą dobrze zrozumieć problem, który ma być rozwiązany.
- Zbierz jak najwięcej informacji.
- Zbierz jak najwięcej pomysłów.
- Angażujące pomoce wizualne wspierające codzienną pracę mogą pomóc wszystkim członkom zespołu w łatwej identyfikacji koncepcji i pomysłów.

- Techniki stosowane do rozwiązywania konkretnych potrzeb i problemów są dostosowane do konkretnej sytuacji, oraz zespołu rozwiązującego problem daną techniką.
- Kreatywność i pionierskie umiejętności pracowników i studentów powinny być systematycznie i stale rozwijane.

Zachęcaj do nieoceniającego procesu ideacji:

- Nigdy nie próbuj klasyfikować pomysłu jako niemądrego lub niewłaściwego.
- Bądźcie świadomi, że nawet absurdalne pomysły mogą być wartościowe. Poszczególne osoby i członkowie grupy powinni szukać pomysłów jak najbardziej oryginalnych. Wszyscy powinni zachęcać się wzajemnie do rozwijania pomysłów i tworzenia nowych kombinacji lub rozwinięć pomysłów.
- Każda osoba w grupie powinna mieć możliwość przedstawienia swojego pomysłu na rozwiązanie danego problemu bez obawy, że pomysł zostanie negatywnie oceniony lub odrzucony.
- Prowokowanie odwrotnego myślenia może być wielkim atutem w procesie rozwiązywania problemów.
- Uczestnicy muszą mieć zdolność i cierpliwość do słuchania pomysłów i argumentów innych członków grupy.
- Lekceważenie osób niedoświadczonych, negacja pomysłów, brak wyobraźni to elementy, które obniżają skuteczność technik kreatywności.
- Otwarta dyskusja grupowa może być prowadzona przez uczestników.

Włączenie czasu na refleksję, analizę i syntezę:

- Jeśli to możliwe, na osobnej sesji posegreguj najistotniejsze pomysły (inne można zachować jako cenne źródło informacji dla przyszłych sesji).
- Motywuj wszystkich członków grupy do kreatywnego myślenia i poszukiwania rozwiązań z wykorzystaniem zgłoszonych pomysłów.
- Czasami, aby analiza była naprawdę przydatna, trzeba do niej wrócić, aby ją ponownie ocenić i powtórzyć czynność.

4.5 Wnioski z oceny i przeprowadzenia kursów

Narzędzie do audytu innCREA i crash courses oferują konkretne sposoby mierzenia i rozwijania miękkich umiejętności kreatywności.

- Po przejściu jednego lub kilku kursów awaryjnych uczestnicy mogą ponownie sprawdzić swoją kreatywność, aby zmierzyć zyski. Ponieważ każdy crash course oferuje trzygodzinne wprowadzenie do pięciu technik kreatywności, wyniki mogą nie pokazać poprawy tak szybko. Idealnie byłoby przeprowadzić audyt po dłuższym okresie bardziej znaczącego zaangażowania w ćwiczenia rozwijające kreatywność.
- Zastosowanie narzędzia audytu innCREA da możliwość konkretnego zmierzenia poziomu kreatywności indywidualnej, zespołowej, przywódczej i organizacyjnej.
- Na kursach zderzeniowych studenci lepiej poznają znaczenie rozwijania kreatywności i umiejętności miękkich dla wsparcia ich przyszłej kariery.
- Studenci zostaną wprowadzeni do technik kreatywności w kursach krakingu, które mogą wielokrotnie wykorzystywać w innych kontekstach, aby rozwijać własne zdolności i oferować te umiejętności obecnym i przyszłym pracodawcom.

V. Podsumowanie i wnioski

Kreatywność i pionierstwo, jako część zarządzania innowacjami, ma kluczowe znaczenie dla wszystkich organizacji i firm, w których tworzenie i wykorzystywanie wiedzy jest częścią codziennej działalności. Kreatywność stanowi zdolność do wymyślenia pomysłów, jak coś można zrobić inaczej, w połączeniu z umiejętnością projektowania szeroko rozumianych zmian. Pojęcie kreatywności obejmuje zdolność twórczego myślenia, elastyczność adaptacyjną skutkującą znajdowaniem kreatywnych, oryginalnych rozwiązań, które wykraczają poza przyjęte schematy. Wiele badań wskazuje, że instytucje europejskie "wynajdują koło na nowo" i powinny zwiększyć swoją kreatywność, aby być innowacyjne i konkurencyjne w środowisku badawczym. Jakość ludzi jest cechą wyróżniającą organizacje odnoszące sukcesy. Jest to powód, dla którego ostatnio pojawiły się takie dyscypliny zarządzania jak zarządzanie wiedzą.

Niniejszy poradnik innCREA stanowi drugi dorobek intelektualny projektu i został opracowany przy udziale wszystkich partnerów projektu. Poradnik innCREA odpowiadał na pytanie, jak wdrażać nowe techniki twórcze, takie jak diagnoza, analiza, dobór metod itp. w celu skutecznej i efektywnej pracy z uczniami indywidualnie i grupowo, a także w innych organizacjach, np. w firmach. Ponadto uwzględnił nowe techniki, które zostały opracowane w ramach projektu innCREA. Pozwoliło to na wdrożenie na uczelni dodatkowych programów uczących umiejętności miękkich, wymaganych na rynku pracy. Na podstawie doświadczeń zdobytych w biznesie, opracowana metodologia innCREA będzie miała wielorakie zastosowanie, ponieważ może być łatwo wdrożona na uczelniach, w firmach i innych instytucjach, które wymagają od swoich pracowników kreatywnej pracy.

Metodologia innCREA jest skierowana nie tylko do wydziałów uniwersyteckich, ale także do MŚP, organizacji badawczo-rozwojowych, instytutów szkolenia zawodowego, stowarzyszeń biznesowych i innych zainteresowanych stron.

Wytyczne innCREA są skierowane do pracowników akademickich i wykładowców, a także osób, które nie posiadają ogólnej wiedzy na temat wieloaspektowych elementów kreatywności i pionierstwa jako części zarządzania innowacjami, ale chcą lub muszą wiedzieć więcej na ten temat. Dlatego też wytyczne innCREA skierowane są również do studentów lub uczestników szkoleń z zakresu doskonalenia zawodowego, którzy mogą wykorzystać je jako przewodnik po przedmiotach związanych z zarządzaniem kreatywnością i pionierstwem. Konsultanci biznesowi mogą chcieć wykorzystać go jako dodatkowe narzędzie wspierające ich klientów lub dające im ogólne zrozumienie kreatywności i pionierstwa jako części zagadnień związanych z zarządzaniem innowacjami.

Wytyczne innCREA podzielone są na pięć odrębnych części. Po pierwsze, Wprowadzenie, a następnie Narzędzie do Audytu Kreatywności. Narzędzie do audytu innCREA określa poziomy kreatywności, które są związane z rodzajami umiejętności kreatywnych wykorzystywanych w środowisku pracy, z podziałem na te wykorzystywane przez osoby indywidualne, przez zespoły pracujące wspólnie nad znalezieniem rozwiązań, przez liderów w ich rolach przywódczych oraz te wykorzystywane w całej organizacji. Ponieważ każda rola, praca samodzielna, praca w zespole, przewodzenie zespołowi, bycie częścią większej organizacji, ma specyficzne cechy, oceny skupiają się na umiejętnościach miękkich najbardziej potrzebnych dla każdej roli/poziomu osobno.

Narzędzie do audytu innCREA jest przeznaczone do stosowania w połączeniu z kursami awaryjnymi innCREA i indywidualnymi ćwiczeniami kreatywności. Narzędzie audytu może być wykorzystywane w różnych kontekstach, takich jak onboarding, budowanie zespołu, dni warsztatowe dla pracowników lub po prostu jako narzędzie, które jest dostarczane jako opcjonalne działanie dla pracowników, którzy mogą zdecydować się na samodzielne wykorzystanie w celu wzmocnienia ich własnych zdolności w zakresie umiejętności miękkich. Obejmuje on ocenę i interpretację wyników. Po wypełnieniu przez respondenta kwestionariusza, system podaje wynik na podstawie udzielonych odpowiedzi. Wynik ten mierzy aktualną wiedzę o kreatywności na poziomie, na którym podjęto audyt. Narzędzie audytu może być wykorzystywane okresowo do mierzenia postępów, a techniki oferują elastyczność pozwalającą na wielokrotne stosowanie poprzez zmianę tematów oraz zwiększanie złożoności i trudności. Wytyczne innCREA zawierają również opis kursów rozwijających kreatywność, w podziale na poziom indywidualny, zespołowy, organizacji i przywództwa.

Kolejna część innCREA, analizuje badania przeprowadzone przez partnerów projektu. Ustrukturyzowane wywiady pogłębione zostały przeprowadzone przez każdego z partnerów z wykładowcami uczelni lub pracodawcami. Celem tych działań było opracowanie nowych standardów technik kreatywności. Każdy wywiad składał się z opisu głównego celu techniki i

tego, w jakich sytuacjach jest ona przydatna; krok po kroku, jak stosuje się daną technikę; warunków wstępnych skutecznego zastosowania techniki; oraz sytuacji, w których technika została zastosowana i osiągniętych rezultatów. Następnie każdy z partnerów przeanalizował i udokumentował wyniki z wywiadów w raportach z wywiadów pogłębionych.

Można stwierdzić, że Kurs innCREA oferuje konkretne sposoby pomiaru i rozwoju kreatywności i umiejętności miękkich. Kurs innCREA zapewni sposób na konkretny pomiar poziomów kreatywności indywidualnej, zespołowej, przywódczej i organizacyjnej.

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.

Creative Commons — CC0 1.0 Universal