



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

УЧЕБНА ПРОГРАМА ЗА ОБУЧИТЕЛИ ЗА РАЗВИТИЕ НА КРЕАТИВНОСТТА

ACDC4you

СЪДЪРЖАНИЕ

МОДУЛ 1: ВЪВЕДЕНИЕ	5
МОДУЛ 2: КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНЦИИ НА ОБУЧИТЕЛИТЕ НА ВЪЗРАСТНИ	9
2.1. АНДРАГОГИКА - ТЕОРИЯ ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ВЪЗРАСТНИ	11
2.1.1. <i>Андрагогика срещу педагогика</i>	11
2.1.2. <i>Принципи на андрагогиката</i>	12
2.2. ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ОБУЧАЕМИ	13
2.2.1. <i>Етапи на развитие и обучение на възрастни</i>	13
2.2.2. <i>Множество интелигентности и как те влияят на ученето</i>	14
2.2.3. <i>Стилове на обучение при възрастни</i>	15
2.3. МОТИВИРАНЕ НА ВЪЗРАСТНИ ОБУЧАЕМИ. ОТ ЗАВИСИМО КЪМ САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ	17
2.3.1. <i>Вътрешна срещу външна мотивация: Как да насърчим мотивацията, за да насърчим ученето?</i>	17
2.3.2. <i>Зависимостта учител-обучаем в обучението на възрастни</i>	19
2.3.3. <i>Стилове на обучение/лидерство (Трите лидерски стила на Kurt Lewin)</i>	21
2.4. ОРГАНИЗИРАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ. МЕТОДИ И ТЕХНИКИ В ОБУЧЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТНИ	23
2.4.1. <i>Оценка на нуждите на обучаемите</i>	23
2.4.2. <i>Разработване на учебен план, който да отговаря на нуждите на обучаемите</i>	25
2.4.3. <i>Разработване на учебна програма, която да е базирана на учебен план</i>	30
2.4.4. <i>Прилагане на разработената учебна програма</i>	32
2.4.5. <i>Оценка на учебната програма спрямо това, дали са били задоволени нуждите на обучаемите</i>	34
2.4.6. <i>Принципът "Сандвич": Защо е важен? Какво е неговото място в обучението?</i>	37
ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА	39
ИЗТОЧНИЦИ	40
МОДУЛ 3: КРЕАТИВНОСТ И ИНОВАЦИЯ: УМЕНИЯ ЗА 21ви ВЕК	42
3.1. ОСНОВИ НА КРЕАТИВНОСТТА	43
3.1.1. <i>Дефиниции на креативността през годините</i>	44
3.1.2. <i>Креативност срещу иновация</i>	47
3.1.3. <i>Креативният процес</i>	51
3.2. ДЕФИНИЦИИ НА КРЕАТИВНОСТТА ПРЕЗ ПОСЛЕДНИТЕ 10 ГОДИНИ	53
3.3. ЕЛЕМЕНТИ И ИЗМЕРЕНИЯ НА КРЕАТИВНОСТТА. КАКВО НИ ПРАВИ КРЕАТИВНИ?	56
3.4. ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА НА КРЕАТИВНОСТТА	59
ИЗТОЧНИЦИ	62

МОДУЛ 4: ПРИНЦИПИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОБУЧЕНИЕ ПО КРЕАТИВНОСТ	64
4.1. ВЪВЕДЕНИЕ	65
4.2. УПРАЖНЕНИЯ ЗА ГЕНЕРИРАНЕ НА ИДЕИ	68
<i>4.2.1. Въведение</i>	68
<i>4.2.2. Петте етапа на креативният процес:</i>	69
<i>4.2.3. Техники</i>	70
ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА	80
ИЗТОЧНИЦИ	82
МОДУЛ 5: КРЕАТИВНИЯТ ПРОЦЕС ПРИ РАБОТА В ЕКИП	83
5.1. ВЪВЕДЕНИЕ	84
5.2. КРЕАТИВНОСТТА В ЕКИПИ	85
5.3. КРЕАТИВНИЯТ ПРОЦЕС В ЕКИПИ	86
<i>5.3.1. Подготовка</i>	86
<i>5.3.2. Инкубация</i>	87
<i>5.3.3. Илюминация или моментът на просветлението</i>	87
<i>5.3.4. Оценка</i>	89
<i>5.3.5. Изпълнение</i>	90
5.4. ПОВИШАВАНЕ НА КРЕАТИВНОСТТА В ЕКИПИ ЧРЕЗ ИЗКУСТВА	90
<i>5.4.1. Визуални изкуства - рисуване</i>	91
<i>5.4.2. Театър</i>	91
<i>5.4.3. Танци</i>	93
<i>5.4.4. Музика</i>	93
ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА	94
ИЗТОЧНИЦИ	95
МОДУЛ 6: РАЗВИВАНЕ НА КРЕАТИВНОСТТА В ЕКИПИ ЧРЕЗ ПОДХОДА НА ВКЛЮЧВАЩАТА МУЗИКА	97
6.1. ВЪВЕДЕНИЕ	98
6.2. КАКВО Е ВКЛЮЧВАЩА МУЗИКА	99
<i>6.2.1. Създаване на включваща музика: музиката като социална практика за всички</i>	99
<i>6.2.2. Особенности на изпълненията с включваща музика</i>	100
<i>6.2.3. Характеристики на звука при включващата музика</i>	102
<i>6.2.4. Цели и ценности на включващата музика</i>	103
6.3. УПРАЖНЕНИЯ С ВКЛЮЧВАЩА МУЗИКА ЗА РАЗВИВАНЕ НА КРЕАТИВНОСТТА	104
6.3.1. РАДИО НА ЕМОЦИИТЕ	105
6.3.2. В КРЪГА	105

6.3.3. ПЕЕНЕ В КРЪГ	106
6.3.4. ВОКАЛНИ ЦИКЛИ	107
6.3.5. КАК МОГАТ ТЕЗИ УПРАЖНЕНИЯ ДА ПОМОГНАТ ЗА ОТКЛЮЧВАНЕ НА КРЕАТИВНОСТТА?	108
6.4. SOUNDPAINTING / САУНДПЕЙНТИНГ - РИСУВАНЕ СЪС ЗВУЦИ/	108
6.4.1. Въведение	108
6.4.2. Описание	108
6.4.3. Саундпейтинг и креативност	109
6.4.4. Положителни ефекти от саундпейтингът	110
6.4.5. Визуални демонстрации на саундпейтинг	110
ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА	111
ИЗТОЧНИЦИ	111

МОДУЛ 1: ВЪВЕДЕНИЕ

Учебна програма за обучители за развитие на креативността – 25-часова програма за обучение на обучители на възрастни, музиканти и хора на изкуството като обучители по креативност.

Обучителната програма е вторият продукт, разработен в рамките на **ACDC 4 YOU ("Курс за развитие на артистичната креативност")**, финансиран по програма "Еразъм+" на ЕС, Ключова дейност 2: Партньорства за сътрудничество в областта на образованието за възрастни.

🎯 ЦЕЛЕВА ГРУПА

Обучителната програма на **ACDC 4 YOU** е насочена към всички потенциални обучители на възрастни в областта на творчеството - преподаватели на възрастни, музиканти и други културни дейци, които нямат предварително обучение и/или професионален опит в областта на образованието за възрастни.

🔔 УЧЕБНА ЦЕЛ НА ПРОГРАМАТА

Основната цел на учебната програма за обучители **ACDC 4 YOU / Курс за развитие на артистичната креативност/** е да подготви обучители на възрастни, музиканти и други хора на изкуството с уменията и знанията, необходими, за да станат успешни фасилитатори за обучения по креативност за възрастни, използващи музика, и в същото време да придобият творческа увереност и сами да развият „креативна грамотност“.

☞ ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО

След приключване на обучителната програма на ACDC 4 YOU участниците се очаква да:

- Развият / подобрят андрагогическите компетенции, необходими при обучението на възрастни;
- Да се запознаят с концепцията за креативност и да разберат значението ѝ за разрешаване на проблеми;
- Да научат повече за креативния процес, както и за инструментите и техниките за индивидуално обучение по креативност;
- Да се запознаят с развиването на креативния процес при работа в екип и използването му на ниво организация;
- Да се запознаят с начините за използване на музиката като цяло, и включващата музика в частност, за стимулиране на индивидуалната и екипна креативност.

📖 ДЕФИНИЦИИ И КЛЮЧОВИ ДУМИ

За целите на настоящата **програма** партньорството се съгласи със следната терминология и определения:

- **Креативност** - способността ни да генерираме идеи/решения, които са едновременно оригинални, необичайни или нови и полезни (практични или подходящи за съответния контекст).
- Креативността е намиране на нови асоциации за познати неща. С други думи, **креативността е свързване на съществуващи неща по нов начин.**
- **Креативност с голямо "К"** - изявена креативност, изразяваща се в постижения, които променят света, като художествени шедеври или научни открития.
- **Креативност с малко "к"** – креативност в ежедневието.
- **Обучение по креативност** - обучение за развиване на способността на индивида да генерира нови и потенциално полезни решения на различни проблеми.
- **Включваща музика** - форма на музикално изразяване, при която публиката се превръща в изпълнител и/или творец (всеки присъстващ активно прави нещо: свири на инструмент, пее или танцува, например: блуграс джем, пеене край лагерния огън, хип-хоп танци).
- **Андрагогика** – Раздел от теорията на обучението, разкриваща специфични закономерности при усвояването на знания и умения от възрастни хора, за разлика от педагогиката, която е наука за обучението и образованието на децата. На гръцки Andra = възрастен, Peda = дете, т.е андрагогиката означава "ръководене на човек", докато педагогиката означава "ръководене на дете".

- **Обучител на възрастни** - човек, който преподава, подпомага и улеснява обучението на възрастни, като прилага принципите на андрагогиката. Терминът "обучител на възрастни" се отнася за различни професионални длъжности, като например учител, фасилитатор, обучител, треньор, консултант и др. Общото между тези длъжности е, че основната част от професионалната дейност се осъществява в пряк контакт с възрастни учащи се и се състои в инициране, подпомагане и наблюдение на процесите на учене при възрастни.
- **Преподавател** - човек, който владее съвкупност от знания, концепции и теории, които предава на група обучаеми с помощта на различни методи. Следователно преподаването представлява предаване на теоретични знания и е дейност по формиране начина на мислене и действие на човек чрез предоставяне на необходимите насоки и инструкции.
- **Фасилитатор** - човек, който има умения да модерира и ръководи процес на обучение, в който знанията се споделят от самите участници и се извличат от тях.
- **Обучител** – експерт в съответната област - притежаващ познания и практически опит в конкретна област и даващ насоки, инструкции и напътствия на някого, с цел да му предаде умения и знания на определено ниво, с определена цел. Обучителят представлява комбинация между учител и фасилитатор.
- **Възрастен обучаем** – възрастен човек, който участва в обучителен процес.
- **Обучаем** – лице, което се обучава.

📖 СЪДЪРЖАНИЕ НА ОБУЧЕНИЕТО

Обучителната програма се състои от следните **6 обучителни модула** за обучители на възрастни, които имат за цел да ги подготвят за обучители по креативност:

1. Въведение в програмата
2. Ключови компетенциите на обучителите на възрастни
3. Креативност и иновация: уменията на 21-ви век
4. Принципи и инструменти за обучение креативност
5. Креативният процес при работа в екип
6. Развиване на креативността в екипи чрез подхода на включващата музика

Препоръчителната продължителност на цялата програма за обучение **ACDC 4 You** е 25 часа; препоръчителната средна продължителност на всеки модул е до 5 часа. Обучителят може да реши да представи по-кратък или по-дълъг модул в зависимост от нуждите на обучаемите. Всеки модул е може да се адаптира и не всички елементи от съдържанието на даден модул трябва да се прилагат в рамките на едно обучение. Описанията на модулите са изготвени в съответствие с общата предварително договорена структура.

Горепосочените модули могат да бъдат адаптирани от обучителите и преподавателите към нуждите на конкретните обучаеми. Съдържанието и упражненията са базирани на **ACDC 4 You Колекция от добри практики за обучение по креативност на възрастни със специфичен фокус върху музиката**. Обучителите са свободни да избират съдържанието, което е най-подходящо за нуждите от обучение на техните обучаеми.

Тази обучителна програма е достъпна на всички езици на страните партньори на ACDC 4 You: английски, литовски, български, румънски и испански.

© АВТОРСКИ ПРАВА

ACDC 4 You е европейски проект за международно сътрудничество, който насърчава развитието на креативността на възрастни чрез използване на креативните процеси на включващата музика и повишава осведомеността за креативността като изключително важно и предпочитано умение за бъдещите икономики в Европа и по света.

Проектът обединява компетенциите на обучители на възрастни и музиканти за разработване на иновативни ресурси, включващи нов тип обучители, подготвени да преподават креативни техники на възрастни. Основната цел на проекта е да подготви обучители на възрастни, музиканти и други хора на изкуството с уменията и знанията, необходими, за да станат успешни фасилитатори за обучения по креативност за възрастни, използващи музика, и в същото време да придобият творческа увереност и сами да развият „креативна грамотност“.

Допълнителна информация за проекта ACDC 4 You можете да намерите на адрес <https://bit.ly/3eHjfw2>

МОДУЛ 2: КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНЦИИ НА ОБУЧИТЕЛИТЕ НА ВЪЗРАСТНИ

🔔 ЦЕЛ НА ОБУЧЕНИЕТО

Този модул има за цел да предостави на обучаващите се основни познания за обучението на възрастни, които ще са им необходими, за да могат да провеждат успешни образователни и обучителни събития за възрастни.

🎯 ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

В края на този модул обучаемите ще могат да:

- Да разбират значението на концепцията за андрагогика;
- Да разпознават най-често срещаните характеристики на възрастните обучаеми;
- Да съпоставят принципите на ефективното обучение на възрастни с информацията за това как възрастните учат най-добре;
- Да имат основни познания за това какво мотивира възрастните обучаеми да участват в образованието за възрастни и да се обучават;
- Да придобият умения за разработване на обучително събитие и да могат да го прилагат на практика (включително разбиране за методите и техниките на преподаване, които насърчават ученето на възрастни);
- Да разбират динамиката на взаимодействието между преподавател и обучаем и взаимоотношенията, които се развиват в група обучаеми, да се научат да общуват ефективно и да водят групата към желания резултат.

В този раздел учителят има за цел да насърчи обучаемите да се представят по интерактивен начин, да ги запознае с модула и да работи върху техните очаквания.

Обучителят е свободен да избере най-подходящия формат според състава на групата, в зависимост от това дали членовете на групата вече се познават, дали се чувстват спокойни или напрегнати. За тази цел може да се предложат дейности за разгриване, разчупване на леда, игра с имена или обикновена презентация, като например:

УПРАЖНЕНИЕ 1: ИГРА С ИМЕНА

- Помолете обучаемите да седнат в кръг и да се представят с техните имена.
- Във втория кръг всеки повтаря името си и добавя прилагателно, което го описва и започва със същата буква (например Пътуващата Петя).
- В третия кръг използвайте топка, като само човекът, който държи топката, говори. Участниците трябва да кажат своето име и описващото ги прилагателно, а след това да хвърлят топката на някой друг и да кажат неговото име и описващото го прилагателно.
- Помолете обучаемите да сменят местата си в кръга, така че да не седят до същите хора, както преди.

УПРАЖНЕНИЕ 2: АЗ СЪМ ЕДИНСТВЕНИЯТ, КОЙТО

- Застанете в кръг и помолете обучаемите да помислят за положително качество, което ги прави уникални.
- Обяснете им, че щом се сетят за нещо, трябва да отидат в центъра на кръга и да кажат: "Аз съм единственият, който..." (например: Аз съм единственият, който говори 5 езика).
- Ако някой от присъстващите притежава тази характеристика, той прави голяма крачка към центъра на кръга. В противен случай остават на същото място.
- Направете няколко кръга, докато всички или повечето обучаеми споделят нещо.
- Помолете обучаемите да споделят нещо неочаквано или нещо, което най-много е привлякло вниманието им по време на тези упражнения.

✎ УПРАЖНЕНИЕ 3: ОЧАКВАНИЯ И ВЪПРОСИ ОТ СТРАНА НА ОБУЧАЕМИТЕ

- Раздайте по едно цветно листче на всеки участник и ги помолете да напишат основните си очаквания по отношение на това обучение (не повече от 3).
- След като всички са готови, накарайте обучаемите да се разхождат из стаята и да се опитат да намерят хора с подобни очаквания. В крайна сметка трябва да се формират няколко групи.
- Помолете всяка група да сподели своите очаквания и да ги запише на флипчарта.
- След като всеки сподели очакванията си, уверете се, че са свързани с програмата на обучението и премахнете онези очаквания, които няма да бъдат изпълнени.
- Прегледайте наименованията на всяка сесия от обучението и споделете накратко целите на сесията. Раздайте на всеки обучаем ново цветно листче и ги помолете да напишат всички актуални въпроси свързани с обучителната програма, ако имат такива.
- Помолете ги да свържат въпросите си със съдържанието на програмата, след което обсъдете и изяснете всички актуални въпроси.
- Информирайте обучаемите, че трябва да се свържат с вас по време на почивките, ако имат други въпроси.
- Благодарете на участниците в обучението за тяхното участие и ги поканете да се включат активно в сесиите, за да се възползват максимално от предимствата на това обучение.

2.1. АНДРАГОГИКА - ТЕОРИЯ ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ВЪЗРАСТНИ

2.1.1. Андрагогика срещу педагогика

Популяризирана от Малкълм Ноулс (1913-1997 г.), педагог и пионер в образованието за възрастни, андрагогиката е философия, която набляга на ученето чрез житейски опит, практически умения, дискусии и решаване на конкретни проблеми. Фокусирайки се върху индивидуалната идентичност, андрагогиката се противопоставя на традиционната педагогика, която представя обучаемия като празен лист или празен съд, готов да приеме знанието.

Въпреки че понякога се тълкува като синоним на "образование за възрастни", за целите на тази публикация, андрагогиката е по-добре да се дефинира като набор от принципи, които могат да се прилагат поотделно или в комбинация с педагогически методи, като ползата от тях надхвърля конкретната възраст или етап от живота на обучаемите.

Термините "андрагогика" и "педагогика" са с гръцки произход, като и двата включват гръцкия глагол "ago", който означава "водя", и гръцките думи "andras" (човек) и "paidi" (дете).

Следователно:

- **Педагогика** = *paidi* (дете) + *ago* (водя)
- **Андрогогика** = *andras* (човек) + *ago* (водя)

От гореизложеното следва, че педагогиката е подход на преподаване, насочен към децата, докато андрагогиката е подход на преподаване, насочен към възрастните; или, официално, педагогиката е изкуството и науката да се помага на децата да учат, докато андрагогиката е изкуството и науката да се помага на възрастните да учат.

2.1.2. Принципи на андрагогиката

През 1984 г. Малкъм Ноулс предлага 4 принципа, които се прилагат в обучението на възрастни:

1. Възрастните трябва да участват в планирането и оценяването на своето обучение.

Въпреки че както възрастните, така и по-младите обучаеми трябва да имат усещането, че играят активна роля в собственото си обучение, за възрастните обучаеми това е особено важно. Те трябва наистина да бъдат неразделна част от разработването и прилагането на учебната програма, както и от процеса на оценяване. Получаването на обратна връзка от възрастните обучаеми ви позволява да постигнете това, тъй като ви дава възможност да разработите инструкциите и учебните дейности въз основа на нуждите и желанията на възрастните обучаеми.

2. Опитът (включително грешките) е в основата на учебните дейности.

Това, което има най-голямо значение за образованието за възрастни, не е крайният резултат, а опитът от обучението, който се придобива по време на обучението и провежданите дейностите. Вместо да предлагате задачи за запаметяване, създавайте проекти и упражнения, които насърчават възрастните обучаеми да се занимават с темата и да я изследват, като по този начин придобиват опит. Така възрастните обучаеми могат да се учат от грешките си и да овладеят набора от умения чрез непосредствен опит. Възрастните обучаеми могат да прилагат собствен подход при решаването на проблеми, което ще им даде възможност да използват знанията си по начин, който е приложим на практика. В процеса на обучението ще се допускат грешки и ще се правят опити, което прави цялостния процес на обучение по-смислен и ефективен.

3. Възрастните са най-заинтересовани от изучаването на теми, които имат непосредствено значение и въздействие върху тяхната работа или личен живот.

Възрастните обучаеми трябва да могат да свържат темата с реалните ползи и решения. Ако те не могат да видят как даден модул или дейност ще им даде предимство в реалния живот или как даден курс на обучение ще се приложи в реални ситуации, тогава те няма да се вълнуват от процеса на обучение. Специалистите в областта на образованието за възрастни могат да повишат ангажираността си, като интегрират сценарии от реалния живот в курсовете за обучение на възрастни. По този начин възрастните обучаеми имат възможност да видят директно как наученото от тях може да се използва в реалния свят.

4. Обучението на възрастни е ориентирано към решаване на проблеми, а не към учебното съдържанието. (Kearsley, 2010)

Съдържанието, предлагано в курсовете за обучение на възрастни, трябва да бъде ориентирано към решаване на проблеми, тъй като възрастните обучаеми искат веднага да разберат как инструкциите ще им помогнат да решат проблем, с който могат да се сблъскат извън учебната среда. Това често означава, че учебният материал трябва да им дава възможност да усъвършенстват уменията си и да придобият (и запазят) практически знания чрез правене, а не само чрез запаметяване.

Организиране на дейности, които позволяват на възрастните обучаеми да се впуснат в конкретни задачи, като например симулации, които им позволяват да съхранят информацията в дългосрочната си памет чрез повторение и опит.

2.2. ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ОБУЧАЕМИ

2.2.1. Етапи на развитие и обучение на възрастни

УПРАЖНЕНИЕ 4: ПОМИСЛЕТЕ И ОБСЪДЕТЕ

- Как някои събития в живота са ви подтикнали да учите / са ви възпрепятствали да учите?
- Как се променят нуждите ви от учене с напредването на възрастта?
- Какво влияние оказват някои събития в живота ви върху мотивацията да започнете да учите?
- Как ученето е повлияло на начина ви на живот?

С напредването на възрастта се променя умственото, емоционалното и физическото ни развитие и можем да се справим с допълнителни предизвикателства. Този процес често се описва като преминаване през отделни етапи или концепцията за "етапите на развитие на ученето", която ще ви помогне да:

- Зачитате индивидуалните различия в рамките на етапите на развитие.
- Отчитате силните страни и слабостите на обучаемите на различните етапи.
- Предоставите обучение, съответстващо на нивото на развитие на обучаемите.

Даниел Д. Левинсън (1978 г.) класифицира пет етапа на развитие на ученето според хронологичната възраст:

1. Младешка възраст (от раждането до 22-годишна възраст)
2. Ранна зряла възраст (от 17 до 45 години)
3. Средна зряла възраст (от 40 до 64 години)
4. Късна зряла възраст (от 60 до 85 години)
5. Старческа възраст (80 и повече години)

4-те теории за развитието на възрастните

1. Поведенчески/механичен подход

- Създаване на инструкция за насърчаване на определено поведение
- Поведение в отговор на външни стимули (положително подсилване)
- Обучителите предоставят възможност за практическо обучение и дават оценки, награди или похвали за поощрение

2. Психологически/когнитивен подход

- Фокусира се върху "вътрешните процеси на развитие на индивида"
- Ученето се основава на житейския опит, така че развитието е различно за всеки човек
- Моделът "Етап/фаза" на Гулд - Гулд идентифицира четири заблуди, които трябва да бъдат преодолені, за да се премине през живота:
 - Възраст 16 - 22 години: "Винаги ще живея в света на родителите си и ще вярвам в тях"
 - Възраст 22 – 28 години: "Ако правя нещата по примера на моите родители, това ще доведе до резултати, а ако стане твърде трудно, родителите ми ще се намесят и ще ми покажат пътя"
 - Възраст 28 – 34 години: "Животът е прост и управляем"
 - Възраст 34 – 45 години: "В света няма нито зло, нито смърт. Заплахата е унищожена"

- Обучението трябва да насърчава обмислянето и обсъждането, а обучаемите трябва да са възприемчиви към нови идеи и да са отворени за учене чрез възприемане на чужди гледни точки

3. Контекстуален/социокултурен подход

- Обучението се влияе от обществото и културата
- Социокултурното развитие може да бъде повлияно от расата, пола, етническата принадлежност, възрастта, сексуалната ориентация и нормите в обществото
- Преподавателите трябва да насърчават културната осведоменост и уважението в класната стая

4. Интегриран подход

- Комплексен подход към преподаването и ученето
- Включва социален, културен и житейски опит

Въздействие на учебните дейности върху обучението

- Предизвикателствата, които възникват на различните етапи от живота, оказват решаващо влияние върху ученето
- Основният двигател, който стимулира ученето, са промените в живота
- Задоволяването на непосредствените нужди е необходимо за да можете да се включите в процеса на обучение
- Удовлетворяването на вътрешните потребности е най-добрата мотивация за учене.

2.2.2. Множество интелигентности и как те влияят на ученето

Теорията за множествената интелигентност е разработена от [Howard Gardner](#). Той твърди, че всички човешки същества притежават следните девет множествени интелигентности:

- **Словесно-лингвистична интелигентност** - добре развити словесни умения и чувствителност към звуците, значенията и ритъма на думите
- **Математико-логическа интелигентност** - способност за концептуално и абстрактно мислене и способност за разпознаване на логически или цифрови модели
- **Музикална интелигентност** - способност за създаване и оценяване на ритъма, височината на тона и тембъра
- **Визуално-пространствена интелигентност** - способност за мислене в образи и картини, за точна и абстрактна визуализация
- **Телесно-кинестетична интелигентност** - способност да се контролират движенията на тялото и да се борави умело с предмети
- **Междоличностна интелигентност** - способност за разпознаване и адекватно реагиране на настроенията, мотивите и желанията на другите
- **Вътрешноличностна интелигентност** - способност да осъзнаваме себе си и да сме в хармония с вътрешните си чувства, ценности, убеждения и мисловни процеси
- **Природна интелигентност** - способност за разпознаване и категоризиране на растения, животни и други обекти в природата
- **Екзистенциална интелигентност** - чувствителност и способност за решаване на задълбочени въпроси, свързани с човешкото съществуване, като например смисъла на живота, защо умираме и как сме стигнали дотук.

Според Гарднър:

- Всички човешки същества притежават всичките девет интелигентности в различна степен.
- Всеки човек има различен интелектуален потенциал.
- Можем да подобрим качеството на обучение, като обърнем внимание на множествената интелигентност на нашите ученици.

- Тези интелигентности са съсредоточени в различни области на мозъка и могат да работят самостоятелно или заедно.
- Тези интелигентности могат да определят човешкия вид.

УПРАЖНЕНИЕ 5: ОТКРИЙТЕ СИЛНИТЕ СИ СТРАНИ

За да разберете как учите най-добре, направете този кратък HYPERLINK "<http://literacynet.org/mi/assessment/findyourstrengths.html>" [Multiple Intelligences Self-Inventory](#). Трябва да отговорите само на няколко въпроса, които ще ви отнемат около пет минути.

- Помолете обучаемите да разсъждават по двойки/в малки групи:
- Как най-добре се справяте с ученето според резултатите от теста за множествена интелигентност?
- Как бихте описали този резултат пред другите?

2.2.3. Стиливе на обучение при възрастни

Стиловете на обучение са просто различни начини на мислене и учене. Разбирането и съобразяването със стиловете на учене при подготовката на учебните материали ще подобри целия процес на преподаване и учене. Съществуват много подходи за категоризиране на стиловете на учене. Четирите най-разпространени са:



Figure 1. <https://vark-learn.com/>

Съкращението VARK означава Visual, Aural, Read/write и Kinaesthetic (зрителни, слухови, писмени и кинестетични) сетивни способности, които се използват за усвояване на информация. Fleming и Mills (1992) предлагат четири модалности, които отговарят на опита на обучаваните и учителите. Въпреки че има известно припокриване между тях, те се определят, както следва.

- **Зрителен/Visual (V):** Това включва изобразяването на информация в таблици, схеми, диаграми, графики, блок-схеми, диаграми с обозначения и всички символични стрелки, кръгове, структури и други средства, които хората използват, за да представят това, което би могло да бъде представено с думи. Този подход би могъл да се нарече Графичен (G), тъй като отговаря по-точно на предназначението му. Той НЕ включва неподвижни снимки или фотографски изображения на действителността, филми, видеоклипове или PowerPoint. Той включва дизайн, празно пространство, модели, форми и различни формати, които се използват за подчертаване и предаване на информация.

- 
- **Звуков/Aural / Слухов/Auditory (A):** Това е начин на възприемане на информация, която е "чута или изговорена." Обучаемите, за които това е основен начин за възприемане на информация, съобщават, че учат най-добре от лекции, групови дискусии, радио, електронна поща, използване на мобилни телефони, говорене, уебчат и обсъждане. Слуховите предпочитания включват говорене на глас, както и говорене на себе си. Често хората с този тип предпочитание искат да решат проблемите си, като започнат да говорят, вместо да подредят идеите си и след това да се изкажат. Те могат да повторят вече казаното или да зададат очевиден въпрос, на който вече е отговорено. Те имат нужда да говорят за това и се учат, като го казват - по техния начин.
 - **Писмен/Read/write (R):** Това е начин за възприемане на информация, представена под формата на текст. Не е изненадващо, че много обучители и обучаеми имат силни предпочитания към този модел. Хората, които предпочитат този начин, често са пристрастени към PowerPoint, интернет, списъци, дневници, речници, терминологични речници, цитати ... Обърнете внимание, че повечето презентации в PowerPoint и интернет, GOOGLE и Wikipedia са подходящи за хора с такива предпочитания, тъй като рядко има звуков източник или презентация, която използва визуални символи.
 - **Кинестетичен /Kinaesthetic (K):** По дефиниция тази форма на възприемане на информация се отнася до "перцептивните предпочитания, свързани с използването на опит и практика (симулирана или реална)." Въпреки че подобно преживяване може да се позовава на други способности, основното е, че хората, които предпочитат този начин, са свързани с реалността "чрез конкретен личен опит, примери, практика или симулация" [Виж Fleming & Mills, 1992, стр. 140-141]. Той включва демонстрации, симулации, видеоклипове и филми основани на "реални" събития, както и казуси, практики и приложения. Хората с такива предпочитания се учат от опита, който придобиват, когато правят нещо, и ценят собствените си преживявания, а не толкова опита на другите. Възможно е да се пише или говори кинестетично, ако темата е тясно свързана с реалността. За хората с такива предпочитания е подходящо задание, което изисква подробна информация за това кой какво ще направи и кога, както и проучване на случай или работен пример за това, което се планира или предлага.

УПРАЖНЕНИЕ 6: ЗНАЕТЕ ЛИ КАК НАУЧАВАТЕ НАЙ-ЛЕСНО?

Ето три интересни и забавни въпросника, които можете да попълните, за да ви помогнат да определите индивидуалния си стил на учене и/или предпочитания, както и стратегии:

- VARK за обучаващи се <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/>
- VARK за обучители <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-questionnaire/>
- Какви са вашите стратегии за учене <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/strategies-questionnaire/>

Въпрос за размисъл: Защо някои експерти казват, че познаването на вашия стил на учене не допринася за подобряване на ученето?

Това твърдение е вярно по същия начин, по който знанието, че имате заболяване, не лекува болестта или претеглянето не коригира затлъстяването. Следващата стъпка е важна – когато хората направят промени в обучението си въз основа на предпочитанията си за VARK, тяхното обучение ще бъде подобро. Те правят това, като използват стратегии, които са в съответствие с техните предпочитания. Това, което правите, след като научите вашите предпочитания, има потенциала да промени нещата. Вашият VARK профил от предпочитания се нуждае от вашите усилия и действия – след като разберете за вашите VARK предпочитания. Вашите VARK предпочитания могат да бъдат използвани, за да ви помогнат да разработите допълнителни, ефективни стратегии за учене и за подобряване на вашите комуникационни умения. Разгледайте стратегиите тук <https://vark-learn.com/strategies/>

2.3. МОТИВИРАНЕ НА ВЪЗРАСТНИ ОБУЧАЕМИ. ОТ ЗАВИСИМО КЪМ САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ

2.3.1. Вътрешна срещу външна мотивация: Как да насърчим мотивацията, за да насърчим ученето?

Мотивацията е ключов фактор за успешното учене, защото може да стимулира потребността на хората да учат.

Възрастните обучаеми биват стимулирани да учат по различни начини. Някои възрастни се мотивират от външни фактори (по-добра работа, повишение, по-висока заплата и т.н.), а други използват вътрешни фактори (желание за по-голямо удовлетворение от работата, самочувствие, качество на живот и т.н.) за да се включат в обучение. Както е констатирано от Knowles et al (2012), "най-силните мотивиращите фактори са вътрешният натиск". Вътрешните мотиви са трудни за разпознаване, защото не са видими, тъй като не могат да се забележат или наблюдават. Например социалните мотиви са онези активни стимули, които пораждат вътрешно желание за учене. Някои възрастни обучаеми се присъединяват към обучението, за да се запознаят с хора, вероятно поради чувството си за изолация и самота. Други са мотивирани да учат, защото обичат интелектуалната дейност, свързана с придобиването на нови знания и умения. Нещо в тях ги кара да изпитват силно желание да учат. Вътрешната

мотивация представлява ангажираност с дадена дейност заради самата нея: хората, които са вътрешно мотивирани, работят по различни задачи, защото ги намират за приятни.

Мотивацията за изпълнение на задачите сама по себе си е награда и не зависи от явни награди или други външни ограничения. За разлика от тях външната мотивация се отнася до поведение, което кара обучаемите да действат не защото се интересуват от ученето, а заради някакви външни ползи, например пари, оценки и почести, социален или семеен натиск или (!) заплахата от наказание. Complimentите, благодарностите и признанията са източници на външна мотивация. Както вътрешната, така и външната мотивация могат да играят съществена роля за отношението на обучаемите към процеса на учене. Ето защо за учителите е много важно да знаят какви са причините за това възрастните да учат. Понякога възрастните са мотивирани да учат от единия вид мотивация, а понякога и двата вида мотивация влияят на възрастните обучаеми при вземане на решения.

Важно е да помнете, че обучаемите имат индивидуална мотивация (както и учителите)! Определянето на мотивацията на обучаемите може да помогне на учителите да изберат правилните стратегии за преподаване, времето и "дозата" необходима за обучението.

УПРАЖНЕНИЕ 7: КАКЪВ Е СОБСТВЕНИЯТ ВИ МОДЕЛ ЗА МОТИВАЦИЯ?

Инструкция: отделете няколко минути, за да попълните следния въпросник за оценка на предпочитанията от вас стил на мотивация. При тези въпроси няма правилни или грешни отговори. Вашият отговор дава представа за това доколко сте мотивирани да учите. Започнете с четене на думите в лявата колона. От трите отговора вдясно оградете с кръгче този, който ви характеризира най-добре, като отговорите възможно най-честно с описанието, което се отнася за вас към настоящия момент. Пребройте броя на оградените елементи и запишете общия им брой в долната част на всяка колона.

Ето и линка към упражнението <http://marciaconner.com/assess/motivationstyle/>

Въпроси за размисъл:

Като потенциални учители на възрастни имате задачата да помогнете на обучаваните да се мотивират да учат. Най-добре е да започнете първо с информация за себе си. Помислете и обсъдете с вашия партньор/в малки групи:

- Какво ви мотивира?
- Какво ви мотивираше, когато бяхте ученик?
- Какво направиха вашите учители, за да ви мотивират?
- Това помогна ли ви?
- Помогна ли на всички във вашия клас?

Обмислете внимателно резултатите, докато опознавате вашите обучаеми. Едно от най-големите предизвикателства при преподаването е, че ограниченията във времето затрудняват съчетаването на готовността на обучаемите с времето на учебния процес, който е предварително планиран или установен.

2.3.2. Зависимостта учител-обучаем в обучението на възрастни

Дан Прат и неговите сътрудници (1998 г.) са изследвали 253 учители на възрастни в пет различни държави и са установили пет качествено различни гледни точки към преподаването (за повече информация вж.

https://www.academia.edu/317238/Summaries_of_Five_Teaching_Perspectives) :

- предаване: ефективно предаване на съдържание (обективистичен подход)
- стажуване: създаване на модели на поведение (учене чрез правене под наблюдение)
- развитие: формиране на начини на мислене (конструктивистични/когнитивистични)
- насърчаване: стимулиране на собствената ефикасност (основен принцип на конективизма)
- социална реформа: стремеж към по-добро общество.

Перспективите не са нито добри, нито лоши. Те са просто философски ориентири към знанието, ученето и към ролята и отговорността на учителя. Ето защо е важно да се помни, че всяка от тези гледни точки представлява легитимен подход към преподаването, когато се прилага по подходящ начин. И обратното, всяка от тези гледни точки крие потенциал за лошо преподаване. Въпреки това, за да се усъвършенстват, учителите трябва да се замислят какво правят, защо го правят и доколко тези действия и намерения са оправдани. Освен че се противопоставят на универсалния подход към разработването и оценяването, как тези гледни точки могат да помогнат в този процес?

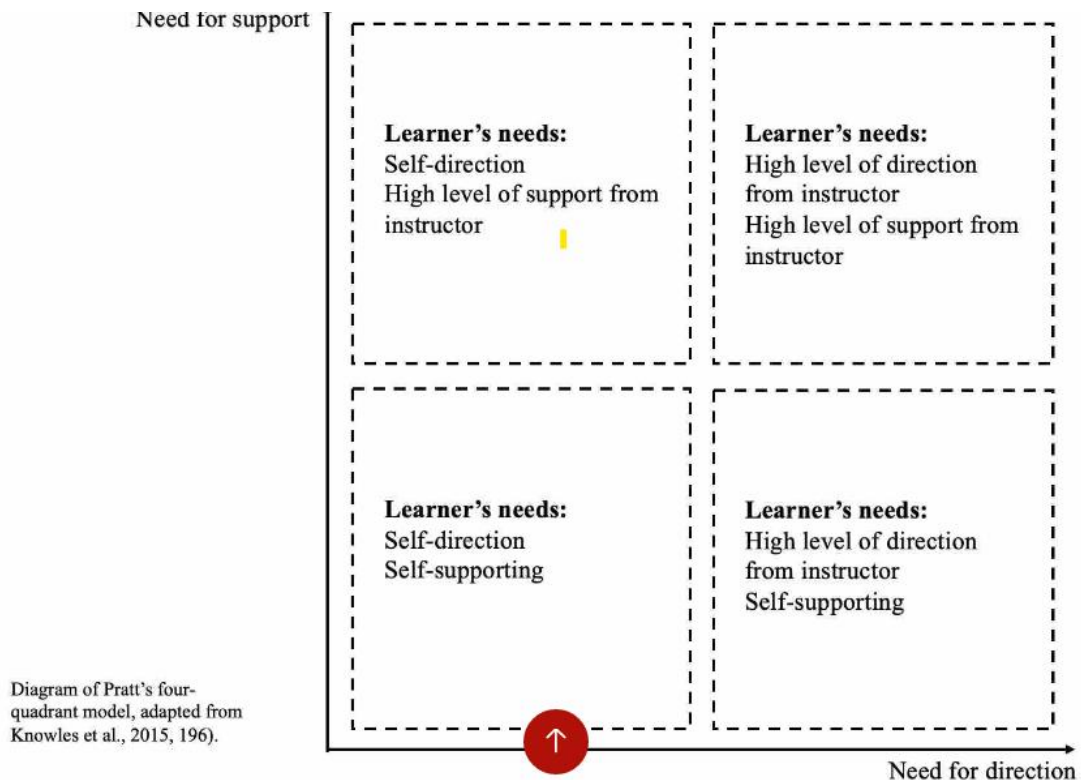
Основен въпрос: Кои фактори допринасят за развитието на обучаемите като независими или зависими?

За да бъдат нашите обучаеми подготвени да вземат самостоятелни решения, да преминават през трудностите си и да продължат да се обучават през целия си живот, ние като техни учители и съмишленици трябва да им помогнем, за да ги научим как да учат правилно.

Зависимият обучаем	Независимият обучаем
<ul style="list-style-type: none">➤ Зависи от учителя да поеме по-голямата част от тежестта на дадена задача➤ Не е сигурен как да се справи с новата задача➤ Не може да изпълни задача без помощ➤ Ще седи пасивно и ще чака, ако е блокирал, докато учителят се намеси➤ Не запаметява добре информацията или "не я разбира"	<ul style="list-style-type: none">➤ Разчита на учителя да поеме временно част от когнитивното натоварване➤ Използване на стратегии и методи за справяне с новата задача➤ Регулярно се опитва да изпълнява нови задачи без помощни средства➤ Разполага с когнитивни стратегии за излизане от задънената улица➤ Научил се е да извлича информация от дългосрочната памет

Разработвайки принципа на "готовност за учене", Ноулс цитира модела на Прат с четири квадранта, като едната ос изобразява нуждата на учениците от насочване (с други думи, степента, в която учениците могат да учат самостоятелно или се нуждаят от насочване как да синтезират съдържанието и приложението), а другата ос изобразява нуждата от подкрепа или емоционално насърчаване (Knowles et al., 2015, pp. 195-196). За да се индивидуализират учебните програми по тези направления във възможно най-голяма степен, се препоръчва групите от обучаеми да бъдат малки или средни по големина. Малкият размер на групата

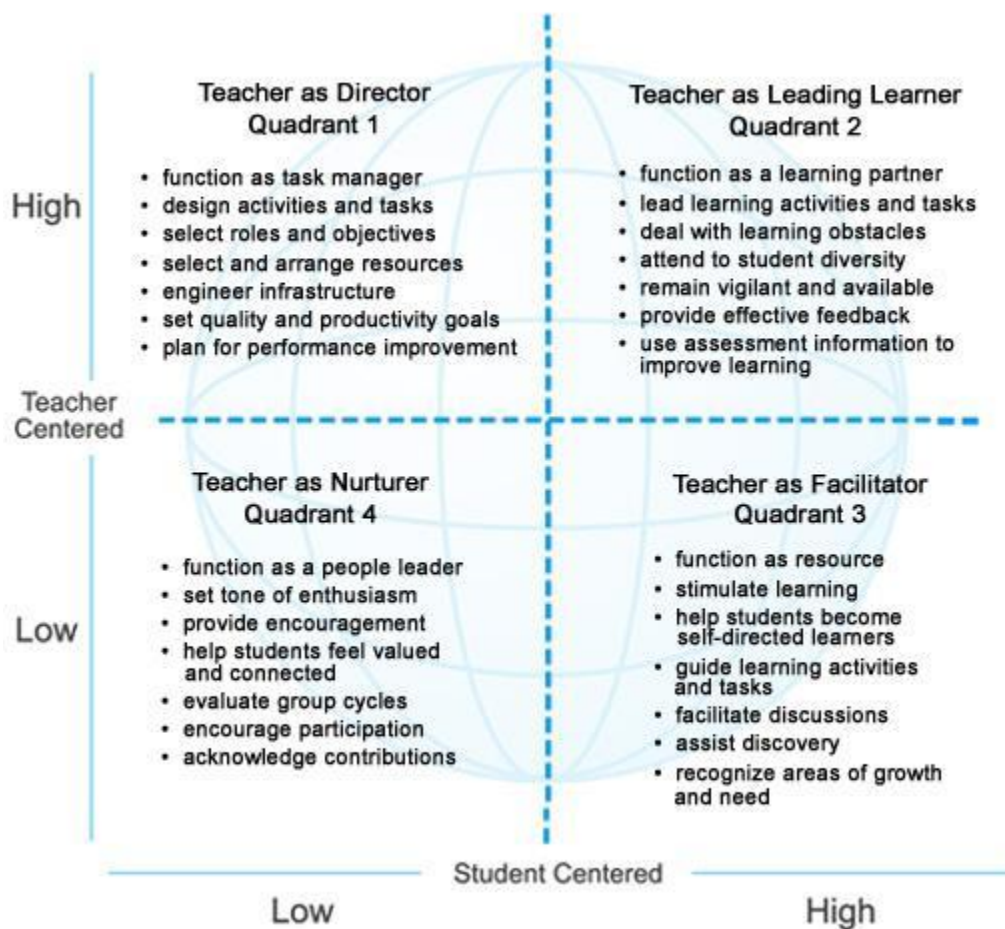
позволява на учителите да се запознаят с обучаемите на индивидуалните им етапи на готовност за учене и да подпомогнат груповата дискусия и самостоятелната ориентация по-лесно.



Фигура 2 Диаграма на модела с четири квадранта на Прам, <https://instructionaldesign2improvelearning.pressbooks.com/chapter/chapter-5-instructional-design-in-adult-professional-and-corporate-education-delivery/>

Задачите на учителя/ преподавателя на възрастни са:

- Да определи нуждите на обучаемите от насоки и подкрепа във всяка учебна ситуация
- Да се следи как установените нужди се променят по време на обучението
- Да помогне на обучаемите да станат по-малко зависими от своя учител
- Да бъдат по-гъвкави по отношение на стила и методите на преподаване
- Крайната цел: самостоятелно насочено учене



Фигура 3 Четирите квадранта на насочеността на учителите,
<https://trainercenteredinstruction.weebly.com/key-features.html>

2.3.3. Стиллове на обучение/лидерство (Трите лидерски стила на Kurt Lewin)

Рамката на Люин определя три стила на управление, особено по отношение на вземането на решения: автократичен, демократичен и без намеса (laissez-faire):

- Автократичните лидери вземат всички решения сами. Те не се консултират с екипа си и не му позволяват да взема решения. След като решението е взето, те го налагат и очакват подчинени.
- Демократичните лидери играят активна роля в процеса на вземане на решения, но привличат и други хора. Те носят отговорност за това, че взетите решения постигат желаните резултати.
- Laissez-faire лидерите, които са привърженици на принципа "свободна воля", участват много малко във вземането на решения, като оставят всичко на своя екип. Стига членовете на екипа да са способни и мотивирани, това може да работи, но може да създаде проблеми.

В експериментите си Люин открива, че най-ефективният стил на ръководство е демократичният. Прекалено автократичните стиллове водят до революции, докато при подхода laissez-faire хората не работят заедно и не се трудят толкова усърдно, колкото когато са активно ръководени.

Тези стилове на преподаване очертават петте основни стратегии, които учителите използват в класната стая:

- Авторитарният или лекционният стил е съсредоточен върху учителя и често включва дълги лекционни сесии или еднопосочни презентации. От обучаемите се очаква да си водят бележки и да усвояват информацията.
- Стилът на демонстратора или инструктора - запазва ролята на официален авторитет, като показва на обучаваните това, което трябва да знаят. Демонстраторът много прилича на лектора, но уроците му включват мултимедийни презентации, дейности и демонстрации.
- Фасилитатор или стил на активност - фасилитаторите насърчават самообучението и помагат на обучаемите да развият умения за критично мислене и да съхранят знания, които водят до самоутвърждаване.
- Делегиращият или груповият стил е най-подходящ за учебни програми, които изискват лабораторни дейности, като например химия и биология, или за предмети, които изискват обратна връзка с колеги, като например дебати и творческо писане.
- Хибриден или смесен стил - следва интегриран подход към преподаването, който съчетава личността и интересите на учителя с нуждите на обучаемите и подходящи за учебната програма методи.

Какво трябва да знаете за вашия стил на преподаване

Въпреки че задачата на учителя не е да забавлява обучаемите, от съществено значение е да ги ангажира в процеса на обучение. Изборът на стил, който да отговаря на нуждите на различни обучаеми на различни нива на обучение, започва с лична равностметка - самооценка на силните и слабите страни на обучаващия. Докато развиват стиловете си на преподаване и ги интегрират с ефективни умения за управление на класната стая, учителите ще научат какво работи най-добре за тяхната индивидуалност и учебна дейност.

Заклучение: Какъв стил на преподаване е най-подходящ за съвременните обучаеми?

Независимо дали сте начинаещ в обучението на възрастни, или ветеран в класната стая, имайте предвид, че не всички обучаеми реагират добре на един стил. Въпреки че стиловете на преподаване са категоризирани в пет групи, днешният идеален стил на преподаване не е "или-или", а по-скоро хибриден подход, който съчетава най-доброто от всичко, което учителят на възрастни може да предложи.

УПРАЖНЕНИЕ 8: СНЕЖНА БУРЯ

Помолете обучаемите да запишат наученото на лист хартия и да го свият.

Дайте им знак да хвърлят хартиените си снежни топки във въздуха. След това всеки обучаем взима най-близкия до себе си отговор и го прочита на глас.

2.4. ОРГАНИЗИРАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ. МЕТОДИ И ТЕХНИКИ В ОБУЧЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТНИ

2.4.1. Оценка на нуждите на обучаемите

Основни въпроси, които следва да бъдат разгледани при извършване на оценка на нуждите от обучение:

- Кои са възрастни обучаеми?
- От какъв образователен опит се нуждаят обучаемите? Какви стилове на учене използват те в обучителната програма?
- Какъв житейски и обучителен опит имат?
- Какво трябва да знаят, за да изпълняват задачите/ да решават проблемите си?
- Каква е разликата между това, което знаят, и това, което трябва да знаят?

Оценяване на възрастния обучаем

Основни характеристики на възрастните обучаеми:

- Необходимо е да знаят: Искат да получат необходимото им обучение, когато са готови да преминат към нова задача или следващ етап.
- Самооценка: Желание да бъдат признати от преподавателя като независими и самостоятелни.
- Житейски опит: Очакват учителят да оцени техните предишни постижения и знания.
- Ориентираност към задачите и практическа насоченост: Обучението трябва да им помогне да посрещнат практическите нужди, свързани с професията.
- Вътрешно мотивирани: В голяма степен (но не единствено) се ръководят от вътрешна удовлетвореност, а не от оценки или родителско одобрение.

УПРАЖНЕНИЕ 9: ОЦЕНЯВАНЕ НА СТИЛОВЕТЕ НА УЧЕНЕ

Оценете собствения си стил на учене, като направите теста VARK или преразгледате резултатите, получени в УПРАЖНЕНИЕ 6 в раздел 2 на този модул:

- VARK за обучаеми <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/>
- VARK за обучители <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-questionnaire/>
- Какви са вашите стратегии за обучение <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/strategies-questionnaire/>

След като разберете какъв тип обучаеми сте вие и/или вашите обучаеми, можете да придобиете по-добра представа за това как да приложите тези стилове на учене в плановете си за обучение. Адаптирането към тези различни стилове на учене може да изисква да излезете от зоната си на комфорт и да използвате стил на преподаване, различен от този, който използвате обикновено, и със сигурност изисква елемент на творчество. Всеки обучаем може да се нуждае от различни стилове на учене по време на дадена сесия, в зависимост от вида на информацията и дадените инструкции. Ако не сте сигурни кой е най-подходящият стил на обучение за вашите обучаеми, може да помислите за използване на различни стилове в хода на сесията.

Извършване на оценка на нуждите от обучение

Оценката на нуждите от обучение се състои в събирането на поне шест различни вида данни:

1. Определяне на желаните резултати: Какво трябва да могат да правят обучаваните в края на обучението?
2. Анализ на обучаемите: Колко и какви са техните знания и опит, какво трябва да научат, за да могат да изпълняват поставените задачи, каква може да бъде тяхната мотивация за обучение и т.н.?
3. Условия за обучение: Кой ще подкрепи обучението, как ще бъде организирано обучението, къде и кога ще се проведе обучението, какви са възгледите и убежденията на обучаваните и т.н.?
4. Управление на съдържанието: Кой са подходящите експерти, които да предоставят съдържанието?
5. Експертиза в сферата на обучението: Кой е готов квалифицирано да проведе обучението?
6. Логистични изисквания: Ще бъде ли обучението задължително, какви са финансовите ресурси за разработване на материалите, ще се проведе ли на място, има ли проблем с пътуването, има ли подходящо пространство, колко време е необходимо, какви са потенциалните пречки за преодоляване и т.н.?

УПРАЖНЕНИЕ 10: ИЗБОР НА ПРОГРАМА ЗА ОБУЧЕНИЕ

Изберете програма за обучение, за която сте преценили, че трябва да бъде разработена:

- Разгледайте всяка стъпка от процеса на оценка на потребностите.
- С какви данни от шестте категории разполагате сега?
- Какви данни все още трябва да съберете?

Попълнете таблицата по-долу:

Категория данни	Какви данни имате в момента?	Какви данни все още трябва да съберете?
Определяне на желаните резултати		
Анализ на обучаемите		
Условия за обучение		
Управление на съдържанието		
Експертиза на обучението		
Логистични изисквания		

Обмислете използването на следните **методи за извършване на оценка на нуждите от обучение**:

- Провеждане на интервюта с участниците в обучението относно техните знания, опит и очаквания.
- Провеждане на интервюта с обучители, които са разработвали подобни програми за обучение при сходни обстоятелства.
- Интервюирайте експерти, запознати със съдържанието.
- Провеждане на интервюта със заинтересованите страни в обучението (напр. директори на организации, клиенти и др.).

УПРАЖНЕНИЕ 11: КРАТКИ ВЪПРОСИ


Разгледайте тази тема за оценка на нуждите от обучение, като обсъдите следните въпроси:

1. Какви са характеристиките на възрастния обучаем?
2. Как тези характеристики могат да повлияят на обучението?
3. Какви са различните подходи към ученето, които трябва да се вземат предвид при разработването на обучението?
4. Каква информация за трябва да съберете от обучаемите относно ["ТЕМА НА ОБУЧЕНИЕТО"] и опита в обучението?

2.4.2. Разработване на учебен план, който да отговаря на нуждите на обучаемите

Основни въпроси, на които трябва да се отговори при разработването на програма за обучение:

- Какво трябва да могат да правят обучаемите в резултат на тази програма за обучение?

- 
- Какви методи ще използвам, за да им помогна да достигнат това ниво на постижения и знания?
 - Какви ресурси ще бъдат използвани за осъществяване на тази програма за обучение?
 - Как ще бъде структурирано това обучение?

Определяне на резултатите от обучението - какво ще могат да правят обучаемите в резултат на участието си в програмата за обучение. Например:

- Обучаемите в това обучение ще могат да пишат ясни, кратко формулирани и точно определени твърдения.

Резултатите от обучението трябва да включват следните компоненти:

- Ориентация към резултати/постигания
- Измеримост
- Фокус само върху основните задачи, свързани с обучението
- Поведенчески твърдения (напр. не просто знаят или разбират нещо, а демонстрират, че го знаят и разбират)
- Специфични и ясни указания за това какво трябва да могат да правят
- Ясно формулирано

Резултатите от обучението могат да бъдат разпределени в три основни области:

1. Учене чрез нагласи: Резултати, които имат за цел да променят или подобрят отношението или мотивацията на обучаемия към даден предмет.
2. Когнитивно учене: Резултати, които имат за цел да допринесат за обогатяване на знанията на обучаемия по дадена тема.
3. Умения за усвояване: Резултати, които имат за цел да помогнат на обучаемия да изпълни поведенческа задача, свързана с работата.

УПРАЖНЕНИЕ 12: Идентифициране на постигнатите резултати. ИЗБОР НА СТРАТЕГИИ

Цел: да идентифицирате резултата от обучителна програма, която обмисляте да разработите. Изпълнете следните задачи, свързани с този резултат:

1. Напишете становище за резултатите от обучението.
2. Определете в коя област на учене попада (нагласи, когнитивна, поведенческа).
3. Анализирайте резултатите от обучението в съответствие с инструкциите. Налице ли са необходимите компоненти за постигане на успешен резултат от обучението?
 - a. Ориентирано ли е към резултатите?
 - b. Можете ли да го измерите по някакъв начин, за да определите дали обучаемите са успели да постигнат желаните резултати?
 - c. Дали е фокусирано само върху една основна цел?
 - d. Дали е формулирано като изискване за спазване на правилата за поведение?
 - e. Дали формулировката е конкретна и точна по отношение на това, което се очаква да могат да правят?
 - f. Ясно ли е формулирано, без излишни подробности.
4. Какво липсва?
5. Помолете участника до вас да анализира вашата оценка на резултатите от обучението. Как би могло да се подобри то?

Избор на стратегии за учене (опит)

Определяне на най-ефективните и приложими учебни практики (стратегии) в контекста на конкретното обучение:

- Интерактивна лекция: Подробни обяснения с въпроси от страна на обучаемите и учителя.
- Дискусия в групата: Дискусия с въпроси, провокиращи обмислени отговори от страна на обучаемите.
- Упражнения в малки групи: 4-6 души, които отговарят на въпроси или решават проблеми заедно.
- Упражнения за работа с двама и/или трима участници: По-малки групи, подходящи за по-интензивна дискусия и решаване на проблеми.
- Казуси: Обучаемите анализират писмено описание на реална ситуация и начина, по който тя е била разрешена.
- Ролеви игри: Възпроизвеждане на реални ситуации от страна на обучаемите.
- Симулации: Продължителни ситуации, наподобяващи проблеми в работна среда.
- Игри: Състезателна дейност, която позволява на обучаемите да проверят знанията и уменията си по даден въпрос.
- Анкети, викторини и кратки упражнения за писане: Отговорете на въпроси или напишете поне един или два параграфа.

- Наблюдения и практическа работа на терен: обучаемите наблюдават как другите изпълняват задачи, свързани с работата, или упражняват уменията, които са придобили по време на обучението.

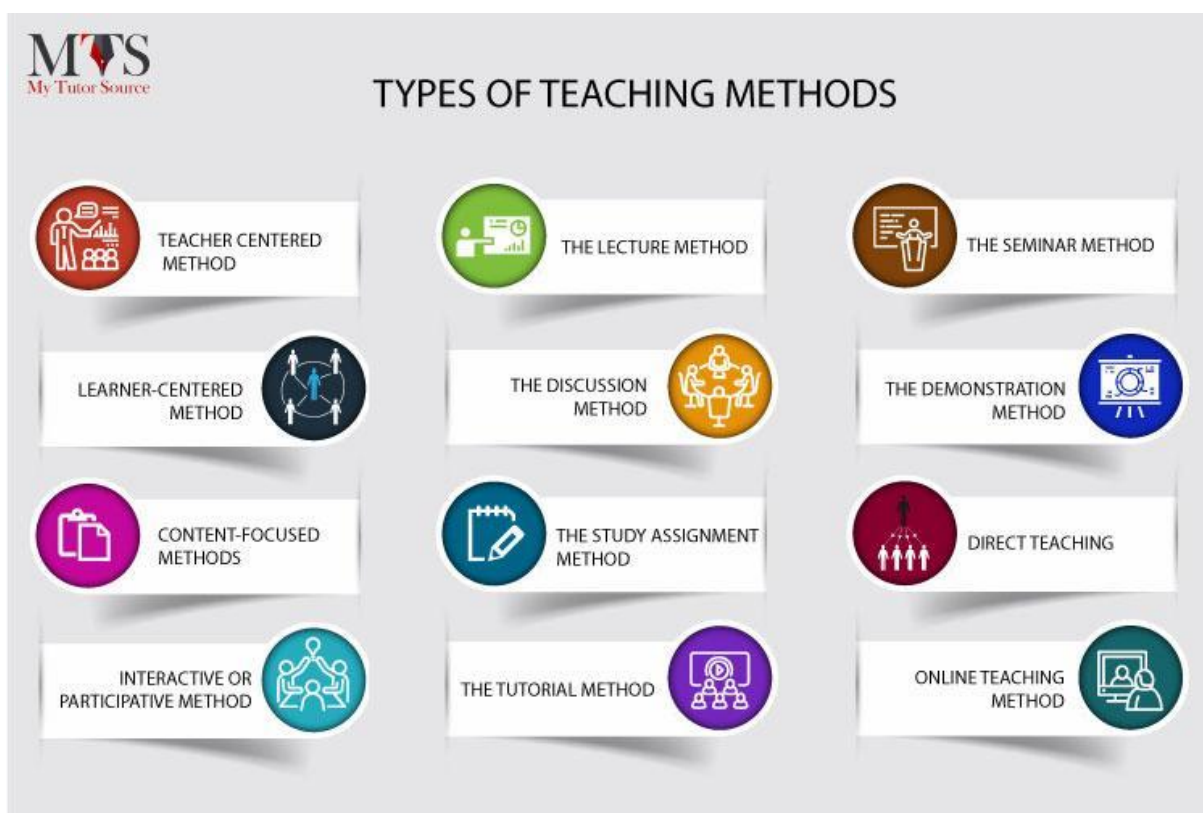


Figure 4. <https://mytutorsource.com/blog/teaching-methods/>

Идентифициране на ресурсите за обучение

Следва да се идентифицират няколко вида ресурси за обучение:

- Експерти по отношение на съдържанието: Налични/желаещи да съдействат за разработването на обучение?
- Обучител(и): Наличен(и)? Съответстващ опит? Разходи?
- Местоположение(я): Къде? Множество локации?
- Сграда: Подходящи стаи на разположение? Наличие на подходящи места за сядане и мултимедия (ако е приложимо)?
- Пътуване: Как обучаемите ще се придвижват до мястото/местата на обучение? Какви са наличните ресурси?
- Материали: Книги, химикалки, наръчници, оборудване, табелки с имена, храна и др.
- Време: Колко време? Обучение, провеждано в продължение на няколко месеца или в рамките на няколко дни?
- Обучение в рамките на няколко модула? Кога са на разположение обучаемите?

Разработване на план за обучение (инструкции)

Планът за обучение е схема, която очертава структурата на вашата програма за обучение и включва следното:

1. Заглавие на обучителната програма

2. Описание на обучението
3. Резултати от обучението
4. Продължителност на обучението
5. Целева група
6. Формат на обучението
7. Изисквания към обучаемите /участие
8. Необходими учебни материали и помагала
9. Логистични проблеми
10. Описание на съдържанието, включващо: 1) Основни теми, които ще бъдат разгледани; 2) Кратко описание на всяка тема; 2) Определяне на методите на обучение, които ще бъдат използвани.

УПРАЖНЕНИЕ 13: СЪЗДАВАНЕ НА ПЛАН ЗА ОБУЧЕНИЕ

Възползвайте се от предоставения план за обучение и съставете проект за групово обучение:

1. Като група изберете тема за обучение, която е важна за повечето членове на групата.
2. Разделете се на четири малки групи от по трима или четирима души.
3. Първата група ще изпълни първите две или три точки от плана за обучение в рамките на около 3-5 минути и след това ще предаде резултатите на следващата група (или ще покаже резултатите на дъска/флипчарт).
4. Всяка група на свой ред ще изпълни два или три компонента от плана за обучение в рамките на 3 до 5 минути и след това ще предаде резултатите си на следващата група.
5. Четвъртата група ще отговаря за конспекта на съдържанието.

УПРАЖНЕНИЕ 14: ВЪПРОСИ ЗА ПРОВЕРКА

Проверете следните въпроси, като работите в групи от по трима участници:

- Какви са резултатите от обучението?
- Защо е важно те да бъдат конкретно и точно посочени?
- Кои области на учене са приложими за обучението?
- Какви стратегии за обучение могат да се използват по отношение на програмата за обучение?
- Какви ресурси за обучение трябва да използвате, за да разработите програма за обучение?
- Какви ресурси може да се окажат особено трудни за набавяне, когато разработвате собствена програма за обучение?
- Какво представлява планът за обучение и каква е неговата цел при цялостното разработване на програма за обучение?

2.4.3. Разработване на учебна програма, която да е базирана на учебен план

Какво съдържание, обучителен опит и ресурси ще включите?

Основни въпроси, на които трябва да отговорите, когато разработвате съдържание, обучителни практики и материали за обучителна програма:

1. Какво съдържание искам да преподавам на обучаемите, за да могат те да постигнат поставените резултати от обучението?
2. Какъв учебен опит искам да използвам, за да преподавам това съдържание на целевите обучаеми?
3. Какви материали ще разработя, за да обогатя това обучение?

Когато разработвате съдържанието на плана за обучение (т.е. попълвате конспекта на съдържанието), какво трябва да вземете предвид?

- Посъветвах ли се с експерти по основното съдържание?
- Предоставих ли достатъчно информация и образователен опит на обучаваните, за да постигнат желаните резултати от обучението?
- Съществува ли баланс между интерактивно, самостоятелно и ръководено от учител обучение?
- Има ли достатъчно информация, за да може учителят да използва конспекта на съдържанието за провеждане на обучителната програма?
- Включих ли логистични подробности, като например предвиденото време, инструкциите и използването на ресурсите?

Създаване на образователен опит

Една програма за обучение се основава на поредица от внимателно разработени дейности за обучение. Когато разработвате обучителни дейности, вземете предвид следните насоки:

- Разработване на обучителни дейности въз основа на конкретен резултат от обучението.
- Обучителният опит трябва да е подходящ за постигане на обучителните резултати.
- Обучителният опит трябва да е съобразен с областта на обучение.
- Използване на разнообразни образователни методи.
- Предоставяне на възможност за задаване на въпроси и взаимодействие между обучаемите при всяко обучение.
- Съобразяване с ограниченията при създаването на учебни практики.

УПРАЖНЕНИЕ 15: РАЗРАБОТВАНЕ НА ОБУЧИТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ

Изберете един ясно формулиран резултат от обучението и разработете един интерактивен обучителен метод, който да помогне на обучаваните да постигнат този резултат.

- Присъединете се към група от трима или четирима участници.
- Определете един ясно формулиран резултат от обучението. Това може да бъде резултат, който член на вашата група вече е написал, или резултат, който вашата група разработва заедно.
- Определете какъв тип учебно съдържание представлява полученият резултат (отношение, познание, умение).
- Разработете интерактивна стратегия за обучение, в която обучаемите могат да участват, за да постигнат резултатите от обучението. Разгледайте обсъжданите в хода на обучението варианти. Дайте кратко описание на тази стратегия по-долу.
- Обяснете как този обучителен метод ще помогне на обучаемите да постигнат резултатите от обучението, които сте посочили по-горе.

Разработване на материали за обучение

Материалите за обучение следва да са:

- Лесни за разбиране.
- Икономически целесъобразни.
- Свързани с един или повече резултати от обучението.
- Да са допълнителен източник на информация.
- Да допълват обучителните методи, в които участват обучаемите.
- Да включват практическа, пряко свързана с работата/проблема информация, доколкото е възможно.
- Да описват стъпка по стъпка процеса, без излишни подробности.
- Да включват илюстративни примери, които подкрепят информацията в текстовата част.
- Минимум - обучаемите ще ги използват предимно като източник на данни.

УПРАЖНЕНИЕ 16: РАЗРАБОТВАНЕ НА УЧЕБНИ МАТЕРИАЛИ

С помощта на учебния опит, придобит в предишното упражнение:

- Разработване на материали с допълнителна информация, която да допълни опита и да помогне за по-лесното разбиране.
- Информационният материал може да бъде работен лист, лист с инструкции или чисто информационен текст.

УПРАЖНЕНИЕ 17: ВЪПРОСИ ЗА ПРОВЕРКА

Отговорете накратко на следните въпроси:

1. Кои трябва да са основните ви ресурси при разработването на учебно съдържание?
2. Какви логистични подробности трябва да включите в плана за обучение? Защо?
3. Какви ограничения може да има при осигуряването на обучението. Защо трябва да се вземат предвид тези ограничения?
4. Какво трябва да имате предвид, когато разработвате материали за обучение?

2.4.4. Прилагане на разработената учебна програма

Можете ли да осъществите успешно учебната програма?

Основни въпроси, на които следва да се отговори при провеждане на обучения:

1. Подготвен ли е учителят да проведе обучението по интригуващ начин?
2. Разработени ли са подходящи материали за обучението?
3. Има ли разработени въпроси, които да предизвикват обучаемите и да им дават възможност да анализират резултатите от обучението?

Ангажиране на обучаемите

Десет стъпки за позитивно ангажиране:

1. Попитайте обучаемите какво искат да научат от обучението и след това изгответе списък.
2. Често задавайте въпроси на обучаемите; интерактивността трябва да бъде основна характеристика на обучението.
3. Насърчавайте използването на материалите чрез даване на примери, поставяне на проблеми, свързани с работата, и помолете обучаемите да помислят как биха могли да приложат наученото.
4. Проверявайте и давайте обратна връзка без да създавате напрежение.
5. Започнете с въпроси, вместо с предоставяне на информация.
6. Задавайте алтернативни, провокиращи мисълта въпроси и казуси, за да накарате обучаемите да критикуват, да отправят въпроси и да излязат извън рамките на очевидното.
7. Започнете с това, което обучаваните вече знаят, за да им дадете повече увереност и да определите върху какво да надградите.
8. Използвайте както визуален, така и звуков (слухов) начин на обучение.
9. Използвайте техники за систематизиране (напр. "Добре, току-що разгледахме..., а сега да преминем към..."), които помагат на обучаемите да следят къде се намират и какво са научили.
10. Използвайте чувство за хумор и разказвайте истории, за да подобрите съдържанието и да поддържате мотивацията на обучаемите.

Задаване на въпроси

Въпросите подтикват обучаемите да обмислят информацията, която получават. Те служат за постигане на следните цели на обучението

- Обяснение: Помолете обучаемите да обяснят своите отговори или задайте въпрос, който изисква уточнение.
- Решаване на проблеми: Поставете проблеми, на които обучаемите да намерят отговор.
- Равносметка: След обучение в рамките на курса или проучване на място, обучаемите могат да обмислят преживяното.
- Предвиждане: Предоставят на обучаемите реалистични хипотетични ситуации, свързани с работата/проблема.

УПРАЖНЕНИЕ 18: ПРИЛАГАНЕ НА ОБУЧИТЕЛЕН ОПИТ

Като група приложете обучителния метод, който разработихте в предишния раздел:

- Да предположим, че вашата група е целевата група обучаеми.
- Опитайте се да включите всички членове на вашата група.
- Включете въпроси в процеса на обучение.
- Преценете до каква степен обучителният метод е интерактивен и отговаря на учебния резултат, на който се основава.
- Разполагате с десет минути, за да се упражнявате, и с десет минути, за да подготвите този мини урок. Адаптирайте обучението си по подходящ начин.

Запишете отговорите на следните въпроси:

- I. Какви въпроси ще зададете на целевата си група?
- II. Какви интерактивни методи на обучение ще използвате?
- III. След изпълнението: Оценка на успеха на изпълнението. Смятате ли, че резултатът от обучението е постигнат? Защо или защо не.

УПРАЖНЕНИЕ 19: ДАВАНЕ НА ОБРАТНА ВРЪЗКА ЗА ОБУЧИТЕЛЕН МЕТОД

Предоставяне на обратна връзка за обучението, в което току-що сте участвали.

- Беше ли обучението ангажиращо?
- Беше ли достатъчно интерактивно?
- Имаше ли баланс между информацията, предоставена от учителя и обучаемия?
- Бяха ли поставени въпроси, които да предизвикат обучаемите?
- Дали е помогнало на обучаемите да постигнат заявения резултат?
- Приключи ли навреме?

УПРАЖНЕНИЕ 20: ВЪПРОСИ ЗА ПРОВЕРКА

Обсъдете следното твърдение с двама/трима души, които седят близо до вас:

Обучителите не са аниматори. Те са професионалисти, които имат за задача да предоставят точна и качествена информация, така че обучаемите да могат да изпълняват работата си/да решават ефективно проблеми, след като завършат програмата за обучение. Обучаемите са длъжни да внимават и не могат да очакват от учителя да ги мотивира да слушат.

2.4.5. Оценка на учебната програма спрямо това, дали са били задоволени нуждите на обучаемите

Основни въпроси, на които трябва да се отговори при оценяване на обучението:

- Как можете да прецените дали резултатите от обучението се прилагат адекватно по време на разработването и предоставянето на обучението?
- Как можете да оцените ефективността на дадена програма за обучение непосредствено след провеждането на обучението?
- Как можете да оцените дали наученото по време на обучението се прилага в работна среда, след като обучаемите завършат програмата за обучение?

Кога да правите оценка?

Оценката на обучението може да се раздели на две основни категории:


- **Формиращ:** Протича по време на проектирането, разработването и провеждането на обучението. Позволява на учителите да определят какво трябва да се промени в плановете и провеждането на обучението.
- **Обобщаващ:** Обикновено се извършва непосредствено след провеждането на обучението, за да се оцени степента, в която обучаемите са се насладили и са повярвали, че са получили ценно обучение. Може да се проведе и в продължение на седмици или месеци след обучението.

Методи за оценяване

Съществуват няколко начина за оценка на ефективността на обучението по време на проектирането, разработването и предоставянето му:

Формиращ:

- Анализ на оценката на потребностите
- Експертна оценка на съдържанието
- Бета тест на обучението
- Въпросник преди и след обучението
- Оценка на учителя

- 
- Въпросник за обучаеми
 - Интервю с членовете на групата

Обобщаващ:

- Въпросници в хода на обучението
- Въпросници след приключване на обучението
- Отчет след края на обучението
- Интервюта
- Журита
- Заключение

Когато обмисляте методи за формираща и обобщаваща оценка за собствената си програма за обучение:

- Кои форми на оценяване ще бъдат най-лесни/най-трудни за прилагане?
- На какъв вид оценка е най-вероятно/най-малко вероятно да реагират обучаваните?
- Какви логистични проблеми създават различните форми на оценяване за обучителите и обучаваните?

Нива на оценка:

Обучението може да се извършва на различни нива на оценка, за да се определи неговата цялостна ефективност:

- Ниво 1: Доволни ли са обучаемите от обучението?
- Ниво 2: Смятат ли обучаемите, че са научили нещо от обучението?
- Ниво 3: Влияе ли обучението върху начина, по който обучаемите се справят с работата си?
- Ниво 4: Има ли обучението въздействие върху цялата организация?
- Ниво 5: Ефективно ли беше обучението спрямо направените разходи?

УПРАЖНЕНИЕ 21: ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЕТО

Днес участвате в семинар за създаване на програма за обучение. Обмислете опита си като обучаем и отговорете на следните въпроси заедно с членовете на групата, с които сте работили.

I. Съставете по три въпроса на нива 1 и 2, които ще послужат за оценка на този семинар:

Ниво 1

1.
2.
3.

Ниво 2

1.
2.
3.

II. Отговорете на въпросите, разработени от друга група.

III. Какво мислите за въпросите на тази група? Дали всеки от тях е подходящ за съответното ниво?

IV. Как обучителите биха могли да оценят този семинар на нива 3 и 4? Какво желаете да направите вие като обучаващ? Какво не сте готов да направите?

УПРАЖНЕНИЕ 22: ВЪПРОСИ ЗА ПРОВЕРКА

Отговорете на следните въпроси, като маркирате "вярно" или "невярно" за всеки от тях:

- Формиращата оценка може да се извърши на етапа на оценка на потребностите.
- Обобщаващата оценка измерва само дали обучаемите са харесали или са повярвали, че са научили нещо от обучението.
- Възможно е да се оцени обучението на ниво 3 веднага след провеждането му.
- Оценяването на обучението на ниво 1 не е полезно за да се определи дали резултатите от обучението са постигнати.
- Невъзможно е да се извърши оценка на ниво 4.

УПРАЖНЕНИЕ 23: ПОСЛЕДВАЩА ПРОВЕРКА

За да започнете да използвате наученото в този раздел незабавно, помислете дали да не направите едно или повече от следните неща през следващите дни:

- Проведете мини оценка на нуждите на целевите обучаеми, като използвате незабавно наличните ресурси.
- Начертайте груб план на програма за обучение, която да отговаря на тези нужди.
- Съвместно с членовете на екипа ви обсъдете ресурсите, необходими за провеждане на обучението.
- Определете пречките, които ще трябва да преодолеете, за да получите тези ресурси и да осъществите програмата за обучение, която сте набелязали.

2.4.6. Принципът “Сандвич”: Защо е важен? Какво е неговото място в обучението?

Концепцията за преподаване, известна като принципа на сандвича, е свързана с личните, учебните и естетическите потребности на отделните обучавани. Традиционната образователна концепция включва редуване на фазите на преподаване по отношение на всеки етап от процеса на групово и индивидуално учене.

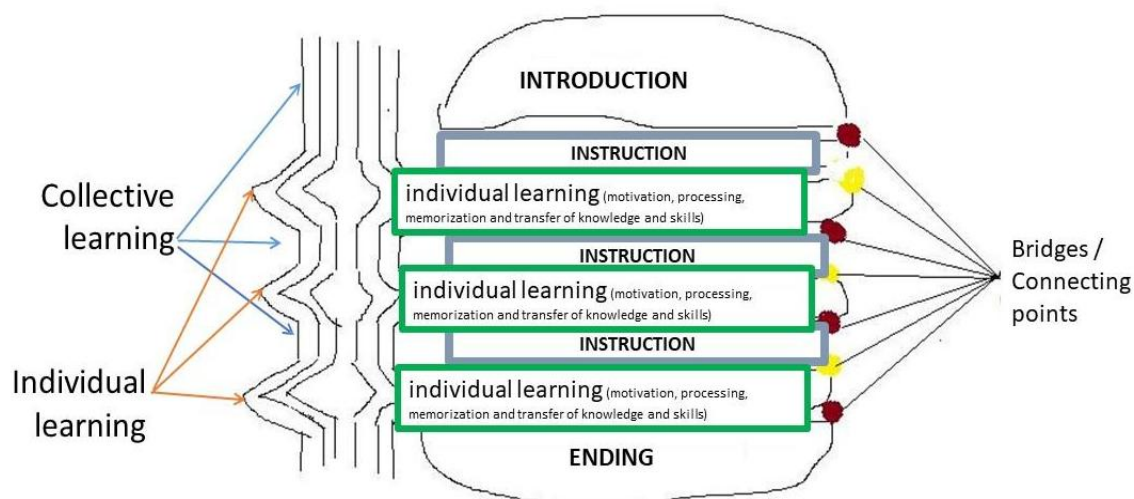
Проучванията за продължителността на концентрацията показват, че възрастните обучаеми не могат да се съсредоточат върху лекция за повече от 20 минути от началото на обучението. След почивката обучаемите имат ново повишаване на концентрацията, но то трае по-кратко, отколкото в предишната фаза. С всеки следващ ден продължителността на задържане на вниманието се скъсява и обикновено достига до няколко минути в края на лекцията. Тъй като редовните университетски занятия продължават около 45 до 90 минути, вниманието и способността за получаване на информация изчезват няколко пъти по време на лекцията. Независимо от мотивацията на обучаемите или съдържанието на лекцията, вниманието не може да се задържи повече от 20 минути. Най-доброто решение е да се предостави най-важната информация в рамките на периода на концентрация и повишено внимание и да бъде представена по различни начини - принципът на сандвича.

Сандвич принципът е вид преподаване, при който лекцията е разделена на няколко етапа, разделени от периодични дейности или активни дискусии. Същността на принципа "сандвич" се състои във взаимозаменяемостта на фазите на колективното и индивидуалното обучение с четири специфични пресечни точки между тези фази.

„Сандвичът“ се състои от:

- фази на колективното обучение (въвеждане, обучение и завършване);
- фази на индивидуалното учене (мотивация, обработка, запомняне и трансфер на знания и умения);
- мостовете / свързващите точки между фазите.

Sandwich Structure



Характеристики на фазите:

Индивидуално обучение	<ul style="list-style-type: none"> – Индивидуална работа / работа в малки групи / работа по двойки – Прилагане на активни методи – Различни задачи, за да се компенсират различията между обучаемите, да се осигури равномерно учебно натоварване и оптимално управление на времето – Презентация на резултатите - традиционно разказване на истории, повдигане на въпроси, свободно (например сценично) представяне – Препоръчителна продължителност: 3 - 45 мин.
Колективно обучение	<ul style="list-style-type: none"> – Предаване/приемане на информация – Пасивни (лекции, ppt презентации) и стимулиращи методи (дискусии, презентации на работни групи) – Предизвикателно, но не прекалено сложно съдържание – Не твърде дълго (до 20 мин.): за поддържане на вниманието! – ВАЖНО: достатъчно време за представяне на резултатите от индивидуалната работа

Мостове / Свързващи точки

A	Встъпителна част: представяне на структурата, темите, времето, оценка на знанията на обучаваните, очакванията, установяване на контакт с обучаваните
B	Край на колективната дейност - начало на индивидуалната дейност. Важно: ясно формулирайте задачата (запишете я), посочете какви резултати се очакват и как трябва да бъдат представени
C	Край на индивидуалната - начало на колективната дейност. Важно: безопасно връщане на обучаемите към колективните дейности, преместване на фокуса към тези дейности. Едва след това се представят резултатите, обсъждат се, обменят се

	мнения и се отговаря на въпроси.
D	Преход към темата или обобщение на цялото учебно съдържание.

Управление на времето

- Въведение (запознаване, тема на събитието, цел на обучението, работна програма, методи на работа, правила на работа) - 15% (6 - 7 мин.)
- Обучителна дейност (колективна и индивидуална) - 80% (35 - 36 мин.)
- Приключване (обобщение, оценка, сбогуване) - 5% (2-3 мин.)

ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА

УПРАЖНЕНИЕ 24: ОЦЕНКА НА МОДУЛА

Днес завършихте обучителен модул на тема "Ключови компетенции на учителите на възрастни" и се упражнихте в изготвянето на програма за обучение (учителят обобщава информацията, предоставена по време на модула, т.е. изброява темите, които са били обсъдени).

Моля, изпълнете следните задачи:

Задача 1 (15 мин.): Помислете (индивидуално) какво от това, което обсъждахме по време на обучението, бихте могли да приложите, за да подобрите плана си за обучение. Какво бихте променили и по какъв начин? Моля, разгледайте следните аспекти:

- Формулиране на целите на обучението;
- Избор на най-подходящите методи;
- Управление на времето;
- Редуване на дейности.

Задача 2 (10 мин.): споделете и обсъдете с колегите си в групи от 3 до 5 човека:

- Как вашият проект прилага принципа "Сандвич"?
- По какъв начин сте приложили този принцип?
- Какви цели за обучение си поставихте първоначално? Промениха ли се те? По какъв начин?
- Какви методи включихте първоначално? Какви методи добавихте в края на обучението? Кой от тях изключихте?
- Промени ли се планираното време? По какъв начин?

Задача 3 (10 мин.): обобщаващи презентации на групите относно основните промени в техните планове за обучение.

УПРАЖНЕНИЕ 25: МНЕНИЯ НА ОБУЧАЕМИТЕ

Обучаемите се приканват да обмислят индивидуално модула, като отговорят на следните въпроси:

1. Каква беше мотивацията ви да участвате в този проект и обучение?
2. Какво мислите, че научихте по време на този модул и колко полезен може да бъде той за вас в личен план?
3. Можете ли да се замислите за това как сте учили? Спомняте ли си в кои случаи обучението ви е било най-ефективно?
4. Как смятате, че бихте могли да свържете наученото с опита си като потенциален учител по креативност? Какви ползи би могло да донесе това за възрастните обучаеми?

В края обучаемите се приканват да споделят своите размисли с групата.

ИЗТОЧНИЦИ

Knowles, M. (1980). *The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy*. New York: The Adult Education Company.

Lawson, K. (1998). *The Trainer's Handbook*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Merriam, S., Baumgartner, L., & Caffarella, R. (2007). *Learning in Adulthood: A comprehensive guide*. San Francisco: Jossey-Bass.


Mezirow, J. (1997). *Transformative learning: Theory to practice*. New directions for adult and continuing education. Austin, J. L. (1962). *How to do things with words: The William James Lectures delivered at Harvard University in 1955*. Oxford, UK: Clarendon.

Daniel J. Lewinson (1977). *A Conception of Adult Development*. Retrieved from https://ils.unc.edu/courses/2020_fall/inls558_001/adultdevelopment.pdf

Kearsley, G. (2010). *Andragogy (M.Knowles). The theory Into practice database*. Retrieved from <http://tip.psychology.org>

Smith, M. K. (1996; 1999). 'Andragogy', *The encyclopaedia of informal education*. Retrieved from: <http://www.infed.org/lifelonglearning/b-andra.htm>

Smith, M. K. (2002) 'Malcolm Knowles, informal adult education, self-direction and anadragogy'. *The encyclopedia of informal education*. Retrieved from: www.infed.org/thinkers/et-knowl.htm.



Smith, Mark K. (2002, 2008) 'Howard Gardner and multiple intelligences', The encyclopedia of pedagogy and informal education, <https://www.infed.org/mobi/howard-gardner-multiple-intelligences-and-education>

Multiple Intelligences for Adult Literacy and Education <http://literacynet.org/mi/intro/index.html>

Fleming, N.D. and Mills, C. (1992), Not Another Inventory, Rather a Catalyst for Reflection, To Improve the Academy, Vol. 11,

VARK a guide to learning preferences <https://vark-learn.com/introduction-to-vark/>

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2012). The adult trainee: The definitive classic in adult education and human resource development. 7th ed. Routledge: New York.

Conner, Marcia L. "Introduction to Motivation Styles." MarciaConner.com, 1997-2012. <http://marciaconner.com/resources/motivation-styles-intro/>

Conner, Marcia L. "Introduction to Motivation Styles." MarciaConner.com, 1997-2012. <http://marciaconner.com/assess/motivationstyle/>

Pratt, Daniel Associates (1998) Five Perspectives on Teaching In Adult and Higher Education. https://www.academia.edu/317222/Associates_1998_Five_Perspectives_on_Teaching_In_Adult_and_Higher_Education

Saul Scheidlinger (1994) The Lewin, Lippitt and White Study of Leadership and "Social Climates" Revisited, International Journal of Group Psychotherapy, 44:1, 123-127

DVV International, German Institute for Adult Education – Leibniz Centre for Lifelong Learning, International Council for Adult Education and UNESCO Institute for Lifelong Learning (2021). Curriculum globALE: competency framework for adult educators. https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/Inhalte_Bilder_und_Dokumente/Materialien/Curriculum_globALE/Curriculum_globALE_2nd_Edition_English.pdf

МОДУЛ 3: КРЕАТИВНОСТ И ИНОВАЦИЯ: УМЕНИЯ ЗА 21ви ВЕК

ЦЕЛ НА ОБУЧЕНИЕТО

Да запознае обучаемите с: 1) защо креативността е важна, 2) какво е креативност и 3) как да бъдат креативни и да прилагат креативност.

ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

В края на този модул обучаемите ще могат да:

- Разбират кога и защо да прилагат креативност.
- Разберат защо креативността е умение, което може да се усвои.
- Разберат какво включва креативния процес.
- Открият възможности за инициране на креативност.

РАЗГРЯВАНЕ | ПРЕДСТАВЯНЕ

Представете се (ако е необходимо) и приветствайте всички. За да осигурите интерактивна и приятелска работна среда за представянето на модула, поканете обучаемите да участват в дейност за разчупване на леда, описана по-долу.

УПРАЖНЕНИЕ 26: РАЗЧУПВАНЕ НА ЛЕДА/АКО БЯХ...

- Поканете обучаемите да разсъждават върху алтернативното си съществуване, ако са били някой друг (или в друг период от време/на друго място).
- Възможни въпроси, които да зададете на обучаемите: Какво щяхте да работите, ако живеехте в Австралия / през 14-ти век? Как си представяте себе си като известен медик / войник в гвардията на кралицата?
- Очакваният резултат е обучаемите да мислят "нестандартно" и да зададат насоката на съдържанието на модула.

📌 УПРАЖНЕНИЕ 27: РАЗЧУПВАНЕ НА ЛЕДА: ИСТОРИЯТА НА МОЕТО ИМЕ

- Като алтернатива на горната дейност за разчупване на леда, поканете участниците в обучението да споделят историята на своите имена (ако имената имат значение / са свързани с определен празник и др.).
- В случай че някои обучаеми нямат информация за своите имена или не си я спомнят, попитайте ги нещо за техните кръстници.
- Очакваният резултат е обучаемите да развият/укрепят връзката си с другите обучаеми от групата и да създадат подходяща атмосфера за преподаване на съдържанието на модула.

Можете да изберете една от двете дейности в зависимост от комуникативността и желанието за участие на обучаваните. В края на играта за разчупване на леда похвалете / отбележете креативността на обучаемите и оценете потенциалното ѝ въздействие върху дейностите от този модул от гледна точка на креативността.

След дейността за разчупване на леда представете целите и структурата на модул 3, както и ключовата концепция на модула - креативността като умение на 21-ви век, и отделните подтеми, които ще бъдат разгледани: определения, свързани концепции, процеси, елементи и инструменти за оценка.

3.1.ОСНОВИ НА КРЕАТИВНОСТТА

📌 УПРАЖНЕНИЕ 28: ПРОВЕЖДАНЕ НА БРЕЙНСТОРМИНГ (МОЗЪЧНА АТАКА)

- При подготовката на сесията добавете следните въпроси към [WorldWall](#) Рулетката на случайното колело и я използвайте по време на обучението, като целта е обучаемите да споделят личните си възгледи за креативността и подтемите, обхванати от настоящия модул, както следва:
- Въпрос 1 – “ Помислете за дума, която най-добре се асоциира с креативност ”
- Въпрос 2 – “ Креативност и иновацията едно и също ли е?”
- Въпрос 3 – “ Колко стъпки/етапа има според вас в креативния процес - от началото до края?”
- Въпрос 4 – “ Смятате ли, че креативността може да се научи? Защо / защо не?”
- Въпрос 5 – “ Посочете една или няколко разлики между обикновения човек и артиста ”
- В рамките на подготовката за разглеждане на съдържанието на модула обявете на обучаемите, че темата ще бъде **Основи на креативността**
- Поканете обучаемите да се включат в провеждането на мозъчна атака.
- Показване/прожектиране на предварително създадената рулетка [WorldWall](#).
- Изберете 3-5 участници, които да отговорят на въпросите, или позволете на всеки да отговори по свое желание (първият вариант гарантира, че всички ще участват, а вторият - осигурява комфорта на по-интровертните обучаеми).
- Накрая резултатите трябва да бъдат анализирани, интерпретирани и обсъдени. Предварително предвидете дискусии по темата, като посочите отговорите, които са близки или идентични със съдържанието на модула.

3.1.1. Дефиниции на креативността през годините

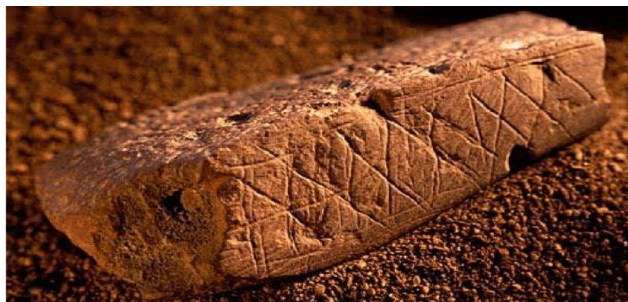
✎ УПРАЖНЕНИЕ 29: КАКВО БИ МОГЛО ДА БЪДЕ?

- При подготовката за разглеждане на съдържанието на модула обявете на обучаемите, че ще бъде разгледана следната тема **Дефиниции на креативността през годините**
- Започнете упражнението, като си мислите за предмет и нарисувате геометрична форма на дъската/флипчарта.
- Примери за това са: кръг, ако мислите за велосипед, слънце и т.н.; квадрат или правоъгълник, ако мислите за обществено място, сграда и т.н.
- Не оказвайте влияние върху отговорите и не предоставяйте коментари, подсказващи отговора, а по-скоро насърчавайте възможно най-разнообразни отговори.
- Участниците в обучението трябва да отгатнат каква форма може да е изобразена.
- Те имат право да гадаят произволен брой пъти и след това да дадат отговор на въпроса.
- След като обектът бъде разкрит, поканете обучаемите да помислят защо отговорите им са били различни, както между тях, така и от обекта, който учителят си е представил.
- След като изслушате отговорите, дадени след обсъждането, свържете отговорите с основния елемент на креативността - **генериране или разпознаване на идеи, алтернативи или възможности, които могат да бъдат полезни.**

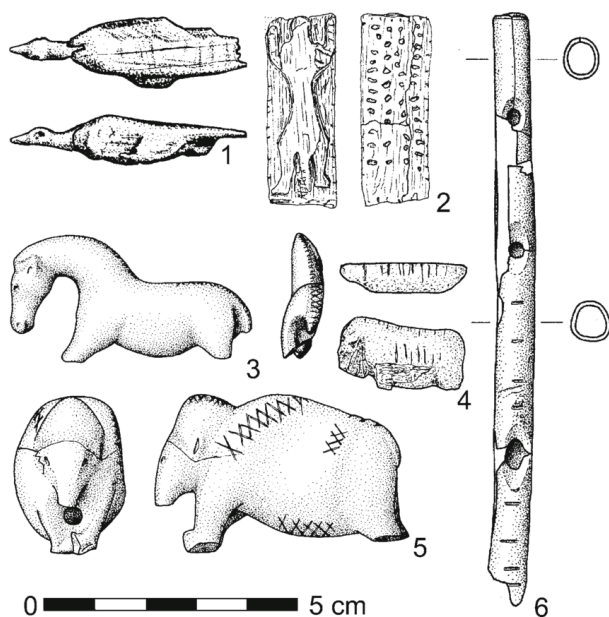
Продължете основната дискусия в модула, като разгледате историческите примери и етимологията на понятието " креативност", за да дадете определен контекст на определенията за креативност от миналото и настоящето. Текстовата информация, която трябва да се предаде, е достъпна по-долу.

➤ Исторически аспекти:

Според археологическите проучвания нашите съвременни предци Homo Sapiens (хора) са проявявали креативност и творческо поведение, откакто сме се отделили от прародителите си - проточовеците около 200,000 години в Африка, както посочва [Nick Skillicorn](#). Освен това има научни статии [scientific articles](#) които показват връзка между биологията и човешкото креативност. Примери за археологически открития [Examples of archaeological discoveries](#) Примери за археологически открития, сочещи към съществуването на креативни древни хора, включват (но не се ограничават до):



Фигура 5 - преди 100 хил. - 75 хил. години: пещера Бломбос в Южна Африка: гравирани шарки върху скала; огърлици от черупки и смян червен пигмент и съхраняван в черупка от мида);



Фигура 6 - 43.000 – преди 43 000 - 35 000 години: Пещери в Германия, Испания, Европа - музикални инструменти (флейти), фигурки, пещерно изкуство

В по-ново време откриваме примери за креативност, придружени от коментари на твореца относно собственото му творчество; интересно е да се отбележи, че те не са склонни да разглеждат креативността като вътрешно качество, а по-скоро като външна движеща сила към изкуството и творчеството.

Например гръцкият философ Платон е смятал, че ([as researched](#) by Weiner, 2000):

“ Поетът е обладан от божествено вдъхновение. Творбите на поетите са изцяло изобретение на музите, които обладват поетите и ги вдъхновяват... Изкуството може да бъде красиво само ако е произлязло от Бога. Работата на художника не е да имитира природата, а да разкрива свещените и надхвърлящи границите на природата качества.”

Също така, по думите на Микеланджело [in the words of Michelangelo](#):

“ Видях ангела в мрамора и го издълбах, докато не го освободих.”

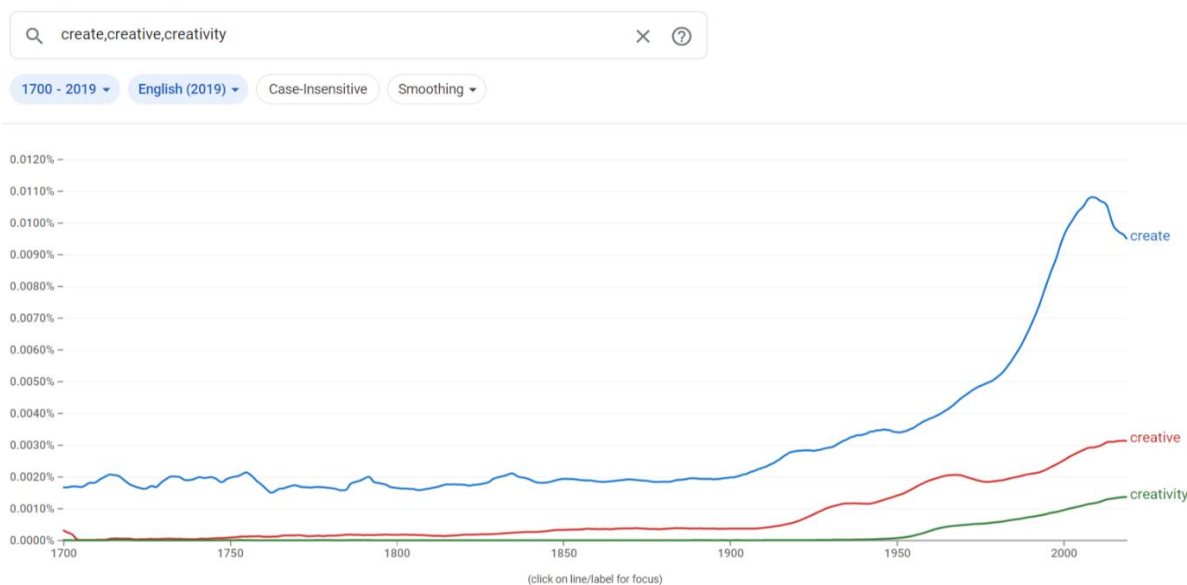
Ето защо е интересно да се отбележи, че макар да познаваме изключително креативни хора от цялата човешка история, самото понятие за индивидуална креативност е изненадващо ново. Всъщност в историята по-често се е вярвало, че идеите идват от външни енергийни сили, а не от отделния човек, или че хората само разкриват вече съществуващи идеи и следователно не могат да претендират за тях.

➤ Езикови аспекти:

Що се отнася до еволюцията на самия термин и употребата му в литературата през годините, можем да открием следното:

<ul style="list-style-type: none"> • ORIGIN OF CREATE <p>1350–1400; Middle English <i>creat</i> (past participle) <Latin <i>creātus</i>, equivalent to <i>creā-</i> (stem of <i>creāre</i> – “to make”) + <i>-tus</i> past participle suffix</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ORIGIN OF CREATIVE <p>Записан за първи път в 1670–80; <i>create</i> + <i>-ive</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • ORIGIN OF CREATIVITY <p>Записан за първи път в 1870–75; <i>creative</i> + <i>-ity</i></p>
--	---	---

Google Books Ngram Viewer



Фигура 7 - Графика в Google Ngram на честотата на използване на думите "create", "creative" и "creativity" от 1700 г. насам

Първата употреба на думата "креативност" се появява в текст от 1875 г. [History of the Dramatic English Literature](#) от Adolphus William Ward, и се появява в английския речник едва след Втората Световната война. Преди 50-те години на миналия век това не е било област или концепция, която е била изучавана, докато двама пионери психолози [JP Guilford and Paul E Torrance](#) поставят основите на научната област "Изследване на креативността". За щастие, оттогава насам понятието " креативност" се приема много по-добре от обществото и вече разполагаме с много повече информация за начина, по който то функционира, и за стойността, която креативността носи на обществото.

Що се отнася до определението за креативност, откакто е въведен този термин, все още няма такова, което да е единодушно прието. Най-значимите примери включват:

- “способност за създаване или използване на оригинални и необичайни идеи ” ([Cambridge Dictionary](#))
- “ способност за създаване; качеството да бъдеш креативен ” ([Merriam Webster](#))
- “ Креативността се определя като склонност към генериране или разпознаване на идеи, алтернативи или възможности, които могат да бъдат полезни за решаване на проблеми, комуникация с други хора и осигуряване на забавление за нас и другите” ([Robert E. Franken](#))

- “[...] Следователно креативността се отнася както до способността да се създават такива произведения, както е в "Как можем да насърчим креативността на нашите служители?", така и до дейността по създаването на такива продукти, както е в "Креативността изисква упорита работа".” ([Robert W. Weisberg](#))
- “ Креативността е всяко действие, идея или продукт, които променят съществуваща област или трансформират съществуваща област в нова... Важно е дали създадената иновация е приета за част от тази облас” ([Mihaly Csikszentmihalyi](#))

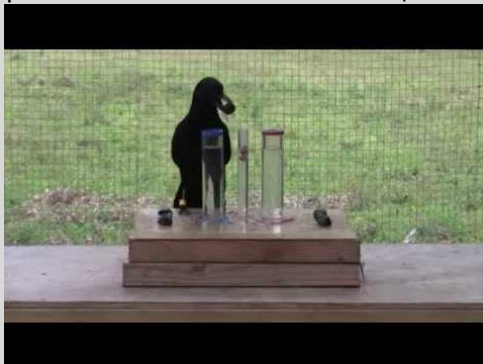
📖 УПРАЖНЕНИЕ 30: АНАЛИЗ

- След като приключите с тази част от презентацията, поканете учениците да разсъждават и да изкажат мнението си относно историческите и езиковите аспекти, както и относно определенията, разгледани в този раздел - "Съгласни ли сте с представените примери? Определенията съответстват ли на това, което можете да опишете като креативност? Бихте ли искали да определите креативността по някакъв друг начин?" и т.н

3.1.2. Креативност срещу иновация

📖 УПРАЖНЕНИЕ 31: ДИСКУСИЯ

- При подготовката на съдържанието на модула съобщете на обучаемите, че темата ще бъде " **Креативност срещу иновация**"
- Започнете дискусията, като предложите следния видеоклип [the following video](#) като тема за обсъждане.
- Пуснете видеоклипа на обучаемите и наблюдавайте как гарванът на кадрите прибягва до различни инструменти, за да извади храната от все по-трудните за управление съоръжения.
- След края на видеоклипа попитайте участниците в обучението дали гарванът е бил креативен или иновативен и защо.



Фигура 8 - Причинно-следствено разбиране на изместването на вода от гарван - <https://www.youtube.com/watch?v=ZerUbHmuY04>

- Целта на тази дейност е да се предскаже подтемата на този модул и да се повиши интересът на учащите.
- Продължете дискусията по основния модул със съпоставка на понятията " креативност" и "иновация" с примери и заключения. Информацията, която трябва да се предостави, е достъпна по-долу:

"Креативност" и "иновация" са две думи, които постоянно се използват по време на мозъчни атаки, корпоративни срещи и изявления за мисията на компанията. Няма съмнение, че тези ценности са високо ценени на фона на забързания ритъм на съвременното работно място, но дали лидерите, които използват тези термини, наистина знаят каква е разликата между тях?

<p>➤ Какво е креативност?</p> <p>Това най-човешко качество, креативността, се проявява в способността ни да решаваме предизвикателства или да разработваме нови идеи. Shawn Hunter, автор на книгата Out Think: How Innovative Leaders Drive Exceptional Outcomes определя креативността като "способност или начин на измисляне на нещо оригинално или необичайно."</p> <p>Ключовият фактор е, че креативността остава само чудесна идея, а не реалност. Интересно е, че креативността е много характерна за хората; животните нямат начин да предават сложни идеи и голяма част от това, което предават, се приема по инстинкт или на базата на примери.</p>	<p>➤ Какво е иновация?</p> <p>Hunter weighs in също дава своето определение за това понятие: "Иновацията е внедряването или създаването на нещо ново, което има реализирана стойност за други хора." Иновацията се проявява най-ярко под формата на инструмент, физическо предимство или помощно средство, което решава проблем или създава предимство. Тези умения не се ограничават само до хората - например според the Science Times, птиците и маймуните използват пръчки, за да измъкват храна от тесни места. Следователно иновациите са много по-лесно осъществими за различните видове при различни условия и среда.</p>
<p>➤ Видове креативност</p> <p>Arne Dietrich, асоцииран професор по психология и ръководител на катедрата по социални и поведенчески науки в Американския университет в Бейрут, Ливан, провежда изследване на креативността conducted research според което тя се разделя на четири вида:</p> <ul style="list-style-type: none"> • съзнателна и емоционална • съзнателна и познавателна • спонтанна и емоционална • спонтанна и познавателна <p>Освен тази класификация съществува и по-простият за възприемане подход на креативност на голямото "С" и на малкото "с" Big 'C' and small 'c' creativity; повечето изследвания на креативността се насочват в една от двете посоки: ежедневна креативност (наричана още "малко С"), която може да се открие при почти всички хора, и изключителна креативност (наричана още "голямо С"), която е запазена за великите хора. Накратко:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Креативността на "голямото С" се определя на национална или световна 	<p>➤ Видове иновации</p> <p>Доблин, глобална фирма за иновации, която помага на водещи организации да намират ориентирани към човека решения на бизнес проблеми, създаде рамката "Десет вида иновации" Ten Types of Innovation Framework като начин за идентифициране на възможности за трансформация, по-специално в бизнеса. Въз основа на проучване на над 2000 успешни иновации Доблин очертава три основни категории:</p> <ul style="list-style-type: none"> • бизнес модел • продукт • маркетинг <p>Бизнес модел: Вътрешно ориентирани, тези нововъведения в конфигурацията анализират начина, по който организацията функционира и създава приходи. Те могат да бъдат с по-висок риск, тъй като понякога променят основни решения, върху които се изгражда бизнесът. Иновациите в бизнес модела се прилагат най-добре, когато собствениците и търговците установят пренаситени пазари, ниска удовлетвореност на клиентите или остарели технологии.</p>

<p>база, като обикновено е представена от творци.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “ Креативността на "малкото С" се определя от местните или индивидуалните условия, като се отнася за обикновените хора, в тяхното ежедневие. <p>Хората могат да използват всеки от четирите вида креативност. Особено вярно за работещите в сферата на образованието, като изследователи, адвокати или лекари, съзнателната и когнитивната креативност може да се прояви по време на работа, но спонтанната и емоционалната креативност може да се прояви по време на занимания с артистични дейности.</p> <p>Преднамерената и познавателната креативност използват фокусирано внимание и формирани връзки между информацията, съхранена в мозъка, и разчитат на префронталната кора, докато емоционалната и спонтанната креативност произтичат от амигдалата.</p> <p>Основен извод: Креативността е спонтанно развитие на нови идеи и нестандартно мислене. Креативността е необходима предпоставка за иновациите, но те не са едно и също нещо</p>	<p>Продукт: Продуктовите иновации почти винаги са материални и подобряват по някакъв начин съществуващите материални блага или създават изцяло нов продукт. Това е най-разпространената форма на иновация; известни примери включват смартфони, въртящи се играчки, безжични слушалки или масажирани стелки за крака.</p> <p>Маркетинг: Маркетинговите иновации създават нови пазари или увеличават съществуващия пазарен дял. Маркетинговите иновации са нови, революционни начини, по които марките разговарят с потребителите си и ги ангажират с тях. Маркетинговата иновация не само може да въведе нов начин за връзка с аудиторията, но може да бъде и толкова проста, колкото промотирането на съществуващ продукт за употреба, различаващ се от първоначално замисления.</p> <p>Основен извод: Иновацията представлява видима, често революционна промяна в даден продукт, услуга или индустрия. Това е фундаментално нова, осезаема промяна и отклонение от традиционната практика.</p>
---	--

- Каква е разликата между креативност и иновация?

Креативността и иновациите, макар и тясно свързани като част от процеса на създаване, не са едно и също. Креативността не е измерима, тя е субективна, докато иновацията - на най-основното си ниво означаваща "нов" - е измерима в смисъл, че иновацията е създаването на нещо ново, независимо дали става въпрос за нов продукт, идея или метод.

УПРАЖНЕНИЕ 32: РАЗРЕШАВАНЕ НА ИСТОРИЧЕСКИЯ ПРОБЛЕМ

Поканете участниците в обучението да се опитат да намерят решение на реално събитие, случило се в определен момент от историята.

Обучаемите се разделят на групи от 3 до 5 души. На всеки отбор се дава, на случаен принцип бележка, в която се споменава определено историческо събитие. Някои събития са променени като "алтернативни истории", други не са.

Предложени примери:

- обучаващите се членове на екипа искат да отидат на барбекю (алтернативна история - огънят изобщо не е бил изобретен); трябва да подпишат договор (алтернативна история - Йоханес Гутенберг дори не е изобретил печатарската машина); трябва да стигнат много бързо до далечно място (алтернативна история - колелото не е било изобретено) и т. н.

Екипите се опитват да намерят решение на проблема въз основа на предоставените данни. След това обсъдете с обучаемите степента на ангажираност, мислене и удовлетвореност от дейността - ако е необходимо, можете да предоставите и разпечатана листовка за обратна връзка от сесията.

След това отговорите ще бъдат обсъдени в контекста на креативността и иновациите - защо и как трябва да се оценява креативността и какво е нейното въздействие върху личността и общността, кое решение е креативно и кое е иновативно и т.н.

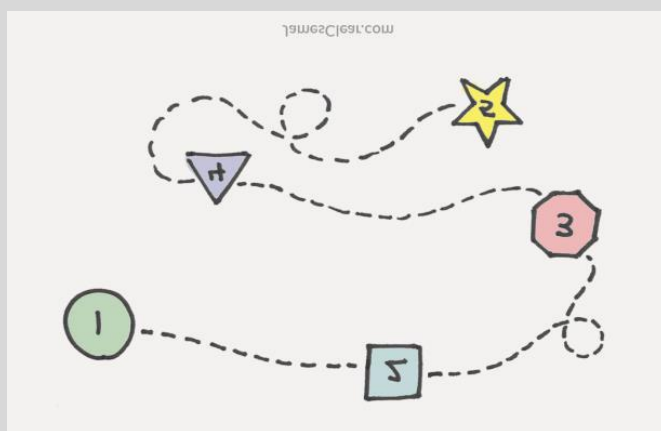
В идеалния случай екипите, които имат "най-лесната работа", ще съобщават за по-лесен процес на решаване на задачите, но за по-малка обща удовлетвореност; по същия начин екипите, които трябва да се справят с алтернативни истории, ще съобщават за по-труден процес на решаване на проблемите, но за по-голяма обща удовлетвореност.

Равносметка: поканете участниците в обучението да обсъдят защо креативността е важна в живота ни (като се започне от въздействието върху удовлетворението ни от учебния процес и чувството за удовлетвореност от постигнатото).

3.1.3. Креативният процес

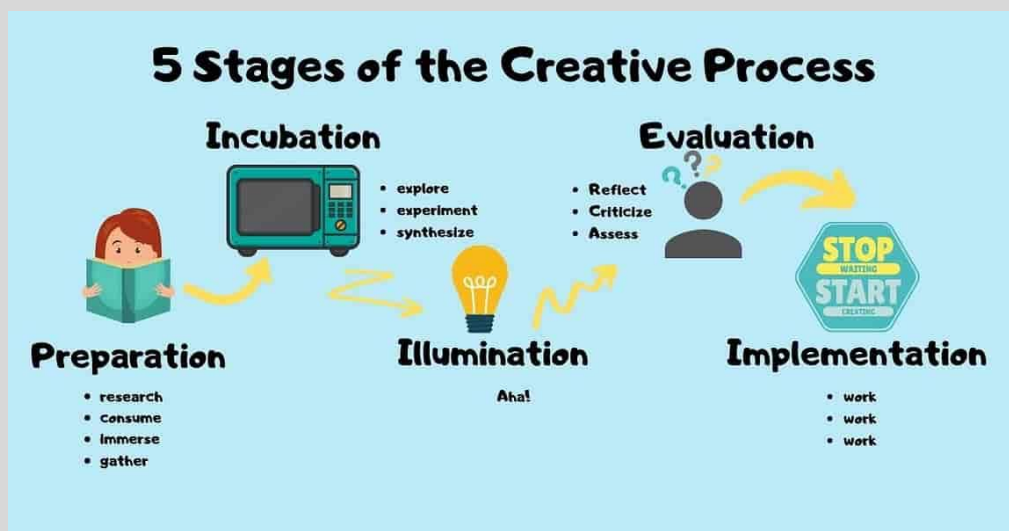
УПРАЖНЕНИЕ 33: ЕТАПИ НА КРЕАТИВНИЯ ПРОЦЕС

- При подготовката на съдържанието на модула съобщете на обучаемите, че темата ще бъде **Креативният процес**
- Поканете участниците в обучението да работят по двойки и да анализират следното изображение, след което да решат кои стъпки според тях съответстват на номерираните фигури.
- За да избегнете объркване или ако задачата се окаже твърде трудна, запознайте обучаемите с началния и крайния етап на процеса - "подготовка" и "изпълнение".
- Можете да дадете пример с "[the scientific method](#)" или други подобни подходи, за да се стимулират участниците в обучението да дават отговори.




Фигура 9 - Креативен процес в пет стъпки <https://jamesclear.com/five-step-creative-process>

- След края на задачата опишете подробно последователността на етапите с помощта на изображението по-долу, след което доразвийте темата с помощта на наличната по-долу текстова информация.



Фигура 10 - Креативният процес <https://ideapod.com/the-creative-process/>

- Поканете участниците в обучението да сравнят своите предположения с изображението на фигура 10



[4-степенният креативен процес](#) на Греъм Уолъс е традиционната, приета парадигма от 1926 г. насам, докато не е публикуван 5-степенният модел на Джеймс Уеб Янг. Разликата между двамата е петият етап, който е също толкова важен, колкото и останалите четири - изпълнението (моделът на Уолас включва само подготовката, инкубацията, просветлението и оценката). Техниката на Янг от 5 стъпки за създаване на нови идеи оказва влияние върху света в продължение на десетилетия по различни начини. От бизнес, реклама до маркетинг, [his 5-stage creative process](#) неговият 5-степенен креативен процес се използва широко и до днес.

Петте стъпки, които и до днес се считат за стандарт на креативния процес, са следните:

➤ **Етапът на подготовка**

Когато започвате креативното си пътуване, първият етап включва подготвителна работа за генериране на идея. В този етап събирате материали и провеждате проучвания, които могат да породят интересна идея. Проведете мозъчна атака и оставете съзнанието си да блуждае или пишете в дневник, за да насърчите дивергентното мислене; това ще ви помогне да обмислите всички възможни подходи за изграждане на вашата идея. В тази първа част на процеса мозъкът ви създава своята база от данни, за да може да използва знания и минал опит, за да генерира оригинални идеи през следващите етапи.

➤ **Етапът на инкубация**

Когато приключите с активното обмисляне на идеята си, на втория етап я оставяте да се реализира. Част от креативното мислене е да се отдалечите от идеята си, преди да седнете да я доразвиете. Може да работите по друг проект или изобщо да си вземете почивка от креативния процес - независимо от това, че не се опитвате съзнателно да работите по идеята си. Изоставянето на идеята ви може да изглежда непродуктивно, но това е важен етап от процеса. През това време в съзнанието ви се заражда вашата история, песен или проект.

➤ **Етапът на илюминация или просветлението**

Понякога наричан етап на прозрение, просветлението е моментът, в който настъпва "аха". Лампичката се запалва, тъй като се създават спонтанни нови връзки и целият материал, който сте събрали, се обединява, за да представи решението на вашия проблем. В този трети етап отговорът на вашето креативно търсене ви връхлита. Например, можете да преодолеее проблема с блокирането, като измислите края на историята си. Може да ви учуди, но след етапа на инкубация се появява идея. Това може да се случи спонтанно или да бъде стимулирано чрез сесия за генериране на идеи.

➤ **Етап на оценка**

На този етап разглеждате валидността на идеята си и я сравнявате с други алтернативи. Това е и време за размисъл, когато се връщате към първоначалната си концепция или проблем, за да видите дали решението ви съответства на първоначалната визия. Специалистите в областта на бизнеса могат да направят проучване на пазара, за да проверят жизнеспособността на идеята. По време на този етап може да се върнете към чертожната дъска или да продължите напред, уверени в това, което сте измислили.

➤ **Етап на изпълнение**

Това е последният етап от креативния процес. Тогава се извършва сериозната работа. Креативният ви продукт може да бъде физически предмет, рекламна кампания, песен, роман, архитектурен проект - всякакъв предмет или обект, който сте решили да създадете, водени от първоначалната идея, появила се в главата ви. Сега финализирате проекта си, вдъхвате живот на идеята си и я споделяте със света.

УПРАЖНЕНИЕ 34: АНАЛИЗ

За да подчертаете и обобщите значението на петте стъпки, представете пример за творчески процес (реален или въображаем) от началото до края - примерите могат да включват една от известните картини на Леонардо да Винчи, разгръщане на творческия сюжет на известна книга, лични примери и т.н.


Обучаемите ще трябва да разделят творческия процес на етапи, след което да обсъдят значението на всеки етап и последиците от тяхното пропускане.

3.2 ДЕФИНИЦИИ НА КРЕАТИВНОСТТА ПРЕЗ ПОСЛЕДНИТЕ 10 ГОДИНИ

УПРАЖНЕНИЕ 35: ДРУГИ УПОТРЕБИ НА ЯЙЦЕТО

- При подготовката на съдържанието на модула съобщете на участниците в обучението, че темата ще бъде **Дефиниции на креативността през последните 10 години**.
- Изберете подходяща среда за това упражнение, в която разхвърлянето цапането са приемливи (или донесете подходящите материали).
- Донесете кошница с достатъчно яйца и допълнителни материали (восъчни свещи, пластмасови сламки, тиксо, мастило, вестници, лъжици - всякакви други материали, които смятате за подходящи, стига да има голямо разнообразие).
- Поканете учащите да вземат яйца от кошницата, която сте донесли, и обяснете правилата - отпуснете се за няколко секунди със затворени очи, като си помислите какво би направило едно дете за това предизвикателство. Целта е да се намерят толкова необичайни приложения на яйцето, колкото позволяват избраните материали.
- Обучаемите се разделят на екипи от 3 до 5 души. Всеки екип ще има възможност да избере ресурси, които смята за подходящи.
- Печели отборът, който измисли най-много начини за използване на яйцето.

- След приключване на упражнението информирайте участниците, че има още едно определение за креативност, което не беше споменато по време на представянето на модула (вж. 3.1.1.), и споменете подхода на сър Кен Робинсън към креативността.
- Обяснете, че целта на упражнението е да се подчертае значението на креативността, която дава възможност на възрастните да се изявяват по креативен начин.
- Информацията, която трябва да бъде предоставена, е достъпна по-долу:



Въпреки че по-старите и по-новите определения за креативност се припокриват се или са по същество еднакви, с изключение на формулировката, може би една от най-подходящите гледни точки за креативността в днешно време принадлежи на покойния сър Кен Робинсън. Британският преподавател и автор, известен най-вече с лекцията си в [TED talk on schools and their effect on creativity](#), посветена на училищата и тяхното въздействие върху креативността, подчертава потенциала за повишаване на креативността при избор на алтернативни дидактически процеси, които поставят по-малко акцент върху стандартизираните тестове, като по този начин предоставят отговорността за определяне на хода на образованието на отделните училища и учители.

Освен че осъжда дългосрочните последици, които училищата оказват върху бъдещите възрастни и върху обществата като цяло [pointed out one crucial aspect](#) той посочва един важен аспект на развитието на креативността в днешно време - тя не е нещо, което се придобива, а по-скоро нещо, което не се научава.

Някои от най-важните аспекти на креативността и параметрите, които определят дали човек е креативен, са следните:

- “ В образованието креативността е също толкова важна, колкото и грамотността ”
- “ Когато децата растат, ние започваме да ги възпитаваме постепенно от кръста нагоре. А след това се фокусираме върху главите им. И леко встрани.”
- “ Няма образователна система на планетата, която да учи децата на танци всеки ден така, както ние ги учим на математика. Защо?”

Изводите от лекцията в TED Talk на която присъства сър Кен Робинсън, надхвърлят обичайните дефиниции за креативност. Подходът е по-скоро холистичен и се фокусира върху множество фактори и последици, а не върху един-единствен елемент - определяне на креативността.

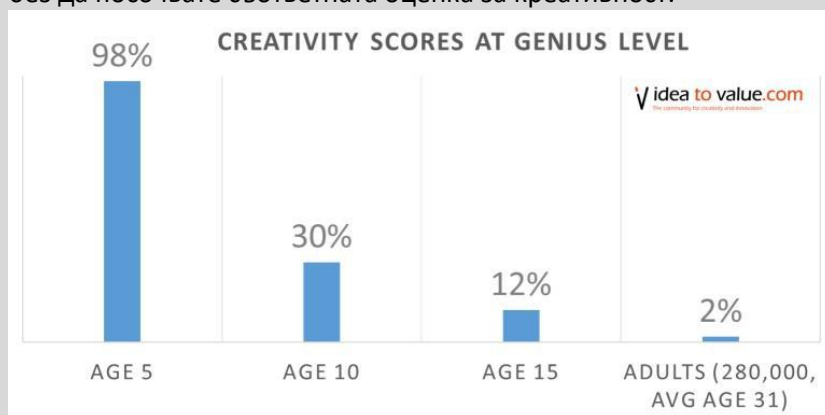
Кулминационният момент в речта беше следният:

- “ Ние не израстваме в креативност, а я надграждаме. Или по-скоро се възпитаваме от нея ” – [Sir Ken Robinson](#)

Отзвук от този случай може да окаже влияние върху опитите за определяне на понятието "креативност" до края на обозримото бъдеще; не бива обаче това да остане единственото нещо, което оказва влияние върху нас. Вместо това институциите и хората трябва да се променят и адаптират, за да могат да формират бъдещите поколения по начин, който да позволява адаптивност, напредък и нарастваща (а не намаляваща) креативност с напредването на възрастта.

УПРАЖНЕНИЕ 36: АНАЛИЗ

- Покажете/прожектирайте плакат или изображение, показващо хора от 4 възрастови групи (5-годишна възраст, 10-годишна възраст, 15-годишна възраст и зряла възраст), без да посочвате съответната оценка за креативност.



Фигура 11 – [Данни за спад в креативността с напредване на възрастта](#)

- Помолете обучаемите да отгатнат степента на креативност за всяка от четирите възрасти.
- След като получите отговорите, обявете научно определените стойности (съответно 98%, 30%, 12% и 2%).
- Помолете участниците да сравнят и съпоставят отговорите си с данните от статистиката, след което да разсъждават и да споделят мнение относно валидността на твърденията на сър Кен Робинсън.
- След това съберете предложения за подобряване на статистическото

3.3 ЕЛЕМЕНТИ И ИЗМЕРЕНИЯ НА КРЕАТИВНОСТТА. КАКВО НИ ПРАВИ КРЕАТИВНИ?

УПРАЖНЕНИЕ 37: МОЗЪЧНИ ПОЛУКЪЛБА

- Като подготовка за разглеждане на съдържанието на модула, съобщете на обучаемите, че тема ще бъде "Елементи и измерения на креативността". Какво ни прави креативни?



Фигура 12 – Неврология на креативността
<https://www.youtube.com/watch?v=9CwyqtwtMHM>


- Участниците гледат видеоклипа, след което обсъждат теорията за полукълбата на човешкия мозък и тяхното неврологично предназначение от гледна точка на креативността.
- Разгледайте категоризацията на креативността, спомената в част 3.1.2, като се съсредоточите върху идеалния/предпочитания от обучаемите тип креативност.
- Наблегнете на значението на двата типа креативност, като се позовавате на текстовата информация по-долу.

През 1960 г. изследванията на носителя на Нобелова награда и психобиолог Роджър У. Спери показват, че двете човешки мозъчни полукълба се отличават с различен набор от характеристики. Така например лявото полукълбо е специализирано в:

- логика
- секвенция /последователност/
- линейно мислене
- математика
- факти
- мислене в думи

докато дясното полукълбо контролира:

- въображение
- холистично мислене
- интуиция
- изкуства
- ритъм
- невербални знаци
- визуализация на чувствата



➤ сънуване

Естествено е да имаме предпочитание към определен набор от умения и способности, но не бива да се пренебрегва фактът, че и двата вида умения и способности са от решаващо значение за идеалното ни функциониране в обществото.

Съавторът на Creativity Inc Jeff Mauzy, *Building an Inventive Organization*, в едно свое интервю представи отличен аргумент в полза на това да се избягва предпочитането на един вид креативност пред друг; той заявява, че креативността на Big-C, макар да се счита за предпочитан тип, е сравнима с нейния аналог - креативността на Small-C:

“ Всички търсят големия пробив. В същото време ние се справяме с живота си, правейки всеки ден, какъвто е, съобразно промените на пазара, промените в офис средата, промените в политическия климат. И през цялото време използваме креативността на "little c. Но погледът ни вечно е устремен към този пробив с "голямото С" и си мислим: "Никога не съм правил нещо такова, защото не съм особено креативен ” - [Jeff Mauzy](#)

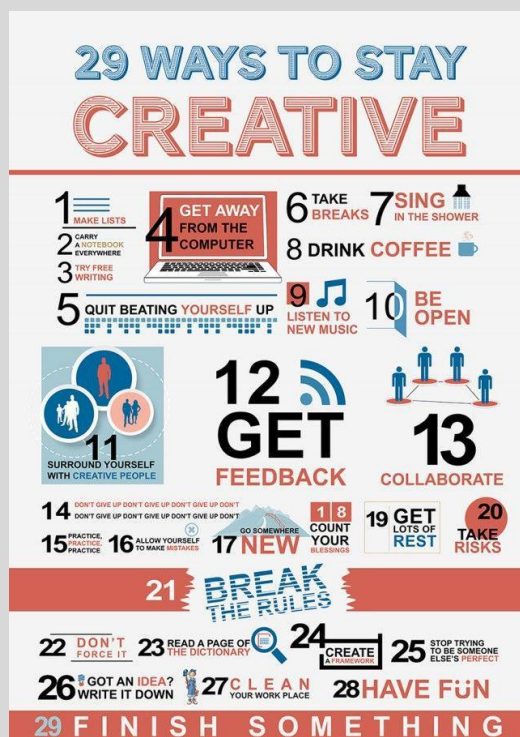
Като направим връзка между двата извода и добавим факта, че доста малък процент от населението [a rather small percent of the population](#) проявява креативност от типа Big-C, това би трябвало да ни накара да се съсредоточим върху развитието на основните, по-осезаеми възможности и способности за креативност от типа Small-C.

УПРАЖНЕНИЕ 38: ПО КОЛКО НАЧИНА СТЕ КРЕАТИВНИ?

Попитайте обучаемите кога и как проявяват своята ежедневна креативност- small-c creativity

След като получите достатъчен брой отговори, дайте им следната брошура [handout](#), и ги попитайте дали са се замисляли за изброените в нея позиции като начини за креативност.

След като поразсъждават по темата, ги поканете да изпробват няколко от тях на място и да съобщят за усетения ефект върху своята креативност.












3.4 ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА НА КРЕАТИВНОСТТА

УПРАЖНЕНИЕ 39: ТЕСТ НА TORRANCE ЗА ТВОРЧЕСКО МИСЛЕНЕ

Като подготовка за съдържанието на модула, съобщете на обучаемите, че тема ще бъде "Инструменти за оценка на креативността"

Обяснете на участниците правилата на теста:

Те ще започнат с няколко предварително нарисувани форми [pre-existing drawn shapes](#) които трябва да превърнат в изображение, като ги допълнят, преобразуват или довършат. След това получените творби се оценяват от оценител.

Torrance Test	Starting Shapes	Completed Drawing	
		More Creative	Less Creative
In a standardized Torrance Test of Creative Thinking, subjects are given simple shapes (left column) and are asked to use them (top row) or combine them (middle row) in a picture or to complete a partial picture (bottom row). Evaluators judge whether the results are more or less creative.		 Mickey Mouse	 Chain
		 King	 Face
		 A fish on vacation	 Pot

На участниците ще бъде връчено копие от теста и ще бъдат поканени да го изпробват на място по време на представянето на модула. След като приключат, те ще бъдат помолени да оценят интуитивно собственото си ниво на креативност.

След това ще бъдат разгледани конкретни параметри на оценката на креативността въз основа на наличната по-долу текстова информация.

Оценката на креативността се опитва да измери потенциала на индивида за креативност, който се определя като способност за генериране на нови и полезни идеи. Не съществува един-единствен тест, който да се използва за измерване на креативността, а опитите за оценка на това качество съществуват още от възникването на самото понятие креативност.

В съвременното академично говорене по темата се приема, че креативността е комбинация от когнитивни, конативни и емоционални фактори, които динамично взаимодействат със средата. Тъй като всички тези фактори са налице при хората и всички тези променливи ни въздействат в определена степен, може да се твърди, че определена комбинация от тях води до креативност.

Най-простият начин за оценяване на креативността е чрез самооценка; съществуват много основни тестове за самооценка на личността (напр. the California Psychological Inventory; Myers-Briggs Type Indicator) които разчитат на индекси за креативност; за да се определи количествено комбинацията от фактори, формиращи креативността най-използваната рамка е [most utilized framework is 4P](#), и тя обхваща:

- Процес: Психични процеси, свързани с креативната мисъл или креативната работа.
- Личност: Личностни черти или типове личностни характеристики, свързани с креативността.

- Продукт: Продукти, които се оценяват като креативни от съответната социална група.
- Натиск (Околна среда): Външните сили, които оказват влияние върху креативната личност или процес (напр. социокултурен контекст, травма)

Тестовите за дивергентно мислене остават най-популярни сред оценките на креативността, като най-използваният инструмент е Torrance Tests /Тестът на Торанс/ за креативно мислене (ТТСТ). Тестовите на Торанс за креативно мислене се провеждат, като се имат предвид няколко различни критерия за креативност. Най-често срещаните критерии са:

- Гъвкавост: Това е способността да се преодоляват граници и да се създават връзки от разстояние. Измерва се чрез генерирани идеи в различни категории.
- Оригиналност: По този начин се измерва доколко идеите са статистически различни или нови в сравнение с контролната група. Измерва се като брой генерирани нови идеи.
- Плавност: Това е способност за бързо генериране на много различни идеи. Измерва се чрез общия брой генерирани идеи.
- Разработване: По този начин се измерва количеството детайли, свързани с идеята. Разработването е по-скоро свързано с фокусиране върху всяко решение/идея и по-нататъшното му развитие.

Въпреки че тестовите за дивергентно мислене предлагат значителни възможности за изследване на креативността, допълнителни тестове, създадени за по-пълна оценка на креативността, подобна на тестовите за интелигентност, биха били от полза за изследователите. Въпреки това, в близко бъдеще не се очаква единодушно приемане на единен инструмент за оценка на креативността, тъй като все още се водят широки дебати относно това какво би включвала идеалната оценка.

УПРАЖНЕНИЕ 40: ТЕСТ ЗА ДИВЕРГЕНТНА АСОЦИАЦИЯ

След като разясните многообразието и сложността на възможните методи за оценяване, поканете участниците в обучението да решат тест, различен от този в дейност 14.

Обучаемите следва да решат теста, който е достъпен на следния линк:

<https://www.datcreativity.com/>

След приключването на теста те трябва да сравнят резултатите от самооценката си с резултатите от това упражнение и да обсъдят доколко те съвпадат или не и защо.

Обучаемите ще бъдат поканени да се явят и на друг, различен тест, в зависимост от желанието им да изпробват повече на брой тестове.

УПРАЖНЕНИЕ 41: СПИСЪК НА КРЕАТИВНИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ НА ИНДИВИДА НА ЕПЩАЙН

След като разясните многообразието и сложността на възможните методи за оценяване, поканете участниците в обучението да решат тест, различен от този в дейност 14.

Списък на креативните компетенции на индивида на Епщайн (ECCI-i)

<https://mycreativityskills.com/>

След приключването на теста те трябва да сравнят резултатите от самооценката си с резултатите от това упражнение и да обсъдят доколко те съвпадат или не и защо.

УПРАЖНЕНИЕ 42: ОЦЕНКА НА МОДУЛА

Днес завършихте модул за обучение на тема " Креативност и иновации: умения за 21-ви век" (включително Основи на креативността, Дефиниции на креативността през годините, Креативност срещу иновация, Креативният процес, Дефиниции на креативността през последните 10 години, Елементи и измерения на креативността - какво ни прави креативни? и Инструменти за оценка на креативността).

Моля, изпълнете следната задача:

Задача (10 мин.): Разгледайте (индивидуално) това, което обсъждахме по време на обучението. След това дайте отговор на следните въпроси:

- По същия начин ли определяте креативността, както преди да преминете модула?
- Можете ли да посочите поне една разлика между креативност и иновация?
- Защо смятате, че понятието "да създаваш" е съществувало много преди думата "креативност"?
- Кое е по-важно - да постигаш академични резултати или да бъдеш креативен? И двете? Нито едно от двете?
- Кой тип креативност според вас има по-голямо влияние и въздействие върху нашето общество - креативността на Голямото С или креативността на Малкото С?
- Доколко са валидни според вас тестовете за креативност? Колко важен е резултатът за вас?

УПРАЖНЕНИЕ 43: АНАЛИЗ ОТ ОБУЧАЕМИТЕ

Обучаемите се приканват да обмислят модула самостоятелно, като отговорят на следните въпроси:

- Каква беше мотивацията ви да участвате в този проект и обучение?
- Какво смятате, че сте научили по време на този модул и колко полезен може да бъде той за вас в личен план?
- Можете ли да разсъждавате върху начина, по който сте учили? Спомнете ли си в кои случаи обучението ви е било най-ефективно?
- Смятате ли, че бихте могли да свържете наученото с опита, който имате като потенциален учител по креативност и как? Какви ползи би могло да донесе това за възрастните обучаеми?

В края обучаемите се насърчават да споделят своите разсъждения с групата.

📌 ИЗТОЧНИЦИ

- 10 Hacks to Being Creative - <https://www.youtube.com/watch?v=uTnGHknbu8U>
- 16 Ways to be More Creative - <https://www.inc.com/christina-desmarais/16-ways-to-be-more-creative.html>
- 29 Ways to Stay Creative - <https://i.pinimg.com/originals/df/e6/48/df6483980135b6887b2587ae25b12aa.jpg>
- California State University - What is creativity? - [http://www.csun.edu/~vcpsy00h/creativity/define.htm#:~:text=Creativity%20is%20defined%20as%20the,\(page%20396\)](http://www.csun.edu/~vcpsy00h/creativity/define.htm#:~:text=Creativity%20is%20defined%20as%20the,(page%20396))
- Causal understanding of water displacement by a crow - <https://www.youtube.com/watch?v=ZerUbHmuY04>
- Creative Thinking: How to Increase the Dots to Connect - <https://www.youtube.com/watch?v=cYhgllTy4yY>
- Divergent association test <https://www.datcreativity.com/>
- Epstein Creativity Competencies Inventory for Individuals (ECCI-i) <https://mycreativetyskills.com/>
- General model of creativity - <https://storyality.wordpress.com/practice-theory-narratology/general-model-of-creativity-2/>
- History of creativity - <https://www.ideatovalue.com/crea/nickskillicorn/2021/05/what-is-creativity-the-definition-history-and-science-of-creativity/>
- Holt R., Tudor M.E., Kaufman J.C. (2011) Creativity Assessment. In: Goldstein S., Naglieri J.A. (eds) Encyclopedia of Child Behavior and Development. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-0-387-79061-9_724
- How do we assess creativity - <https://spencerauthor.com/creative-assessment/>
- The creative process - <https://ideapod.com/the-creative-process/>
- The Origins of Creativity - <https://s-usih.org/2013/06/the-origins-of-creativity/>
- Torrance Test of Creative Thinking - https://www.researchgate.net/figure/Example-of-Torrance-Test-of-creative-thinking-14_fig1_305930963
- Worldwall - <https://wordwall.net/myactivities>
- How long ago did creativity evolve in humans? - <https://www.ideatovalue.com/crea/nickskillicorn/2019/04/how-long-ago-did-creativity-evolve-in-humans/>
- Evolution of genetic networks for human creativity - <https://www.nature.com/articles/s41380-021-01097-y>
- Creative Thinking – Past to Present - [https://www.linkedin.com/pulse/creative-thinking-past-present-kamran-loghman-1e#:~:text=Plato%20\(427-327%20BCE\),the%20poets%20and%20inspire%20them.](https://www.linkedin.com/pulse/creative-thinking-past-present-kamran-loghman-1e#:~:text=Plato%20(427-327%20BCE),the%20poets%20and%20inspire%20them.)
- The Angel in the Marble - <https://nilsaparker.medium.com/the-angel-in-the-marble-f7aa43f333dc>



Dictionary.com - <https://www.dictionary.com>

Google Books Ngram Viewer -

https://books.google.com/ngrams/graph?content=create%2Ccreative%2Ccreativity&year_start=1700&year_end=2019&corpus=26&smoothing=3&direct_url=t1%3B%2Ccreate%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Ccreative%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Ccreativity%3B%2Cc0

A History of English Dramatic Literature -

https://books.google.ro/books/about/A_History_of_English_Dramatic_Literature.html?id=7UF_a9tmGwC&redir_esc=y

Measuring creativity - <https://www.allpsychologycareers.com/creativity/measuring-creativity/>

Human Motivation - 3rd edition - <https://www.textbooks.com/Human-Motivation-3rd-Edition/9780534156121/Robert-E-Franken.php>

Creativity - Beyond the myth of genius

https://books.google.ro/books/about/Creativity.html?id=VNwQgAACAJ&redir_esc=y

ScienceTimes - <https://www.sciencetimes.com/articles/33214/20210902/wild-cockatoos-seen-using-utensils-trees-primates-opens-possibilities-evolution-intelligence.htm>

МОДУЛ 4: ПРИНЦИПИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОБУЧЕНИЕ ПО КРЕАТИВНОСТ

ЦЕЛ НА ОБУЧЕНИЕТО

Целта на този модул е с помощта на обучението по креативност и иновации да се повишат уменията за креативно мислене, креативна грамотност, умения за решаване на проблеми, умения за работа в екип, дизайнерско мислене и латерално мислене чрез практически упражнения, задачи и предизвикателства. Модулът е подходящ за всички, включително за тези, които имат малък или никакъв предишен опит в областта на креативността или иновационните процеси, както и за тези, които знаят основите, но искат да продължат да се развиват.

ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

Очакваните резултати от обучението в този модул са:

- Насърчаване на личностното развитие, активното участие и по-доброто социално взаимодействие.
- Включване в дейности, които имат смисъл и осигуряват стабилност, цел, благополучие, интелектуална стимулация, самочувствие и социализация.

4.1. ВЪВЕДЕНИЕ

Обучителят се представя и приветства участниците.

Обучителят представя целите и структурата на модула.

Обучителят установява здравословни и безопасни условия на труд.

Представянето дава възможност на фасилитатора да се представи на участниците.

По време на представянето участниците в групата биват поканени да споделят очакванията си за уъркшопа, а учителят записва тези очаквания на флипчарт. Целта е да се постави отметка срещу тези очаквания, които се планира да бъдат изпълнени по време на обучението.

УПРАЖНЕНИЕ 44: ВЪВЕДЕНИЕ

Обучителят запознава обучаемите накратко с програмата на уоркшопа. Тя включва:

- Обучителят се представя и приветства участниците.
- Обучителят представя съдържанието на уоркшопа. Това включва описание на целта на уоркшопа, както и информация за темите включени в него.
- Уъркшопът включва комбинация от игри и упражнения, които развиват креативността и личностното развитие.
- В рамките на уоркшопа ще се повишат уменията за креативно мислене, креативна грамотност, умения за решаване на проблеми, умения за работа в екип, дизайнерско мислене и латерално мислене чрез практически упражнения, задачи и предизвикателства.
- Модулът е подходящ за всички, включително за тези, които имат малък или никакъв предишен опит в областта на креативността или иновационните процеси, както и за тези, които знаят основите, но искат да продължат да се развиват.
- Обучителят установява здравословни и безопасни условия на труд.
- Предоставя се допълнителна информация.

След въведението учителят провежда следните три дейности, като могат да се изпълнят и трите или учителят може да избере една от следните три дейности.

Целта на тези упражнения е да:

- Насърчи изграждането на екип и повишаване на увереността;
- Повиши на комфорта, увереността и спонтанността;
- Подкрепи културата на въплътения агент/интерфейс агент, конструктивната мисъл и щедростта.

УПРАЖНЕНИЕ 45: ЕНЕРГИЕН КРЪГ

Акцентът в това упражнение трябва да бъде върху участието, върху това, че всеки е част от кръга. За хората, които се притесняват, това е лесен начин да се включат, без да се налага да бъдат в центъра на вниманието.

- Направете кръг
- Обучителят се обръща с цялото си тяло надясно, установява визуален контакт с човека вдясно от него и пляска с ръце.
- След това този човек повтаря същото действие към човека вдясно от него, като предава пляскането нататък.
- Нека пляскането да се движи по целия кръг няколко пъти без изчакване или забавяне и да се получи ритмичен поток от пляскания с ръце, който да обикаля кръга без прекъсване.
- След това обучителят променя посоката на пляскане, така че то да премине към човека от лявата му страна и да се завърти по целия кръг.
- Когато това се повтори успешно няколко пъти, обучителят обяснява, че всеки човек в кръга може да предаде енергията на пляскането на хората отдясно или отляво.
- На следващия етап обучителят въвежда звук, например "йо", "хо" или "ха", така че участниците да пляскат и да издават този звук едновременно, докато предават енергия в кръга. Обучителят установява зрителен контакт с човека отдясно, пляска с ръце едновременно с това издава силен звук "ха". Звукът/жестът трябва да бъде мощен и енергичен и да включва пълна ангажираност на тялото и гласа.
- Пляскането/звукът може да се изпрати и в целия кръг. Скоростта трябва да остане същата, пляскането да се движи бързо през кръга, както и около него, а акцентът трябва да е върху контакта с очите и силното желание жестът да стигне до целта си.
- След това обучителят обяснява накратко как да се предаде пляскането по-бързо.
- Когато групата се справи с това, обучителят може да въведе правилото, че думата "здравей" се изпраща в дясната посока, а думата "довиждане" се изпраща в лявата посока.

УПРАЖНЕНИЕ 46: КОЛУМБИЙСКА ХИПНОЗА С РЪКА

- Обучаемите се разхождат свободно из стаята, като се насочват винаги към празно пространство.
- Обучителят казва "стоп" и обучаемите образуват двойка с най-близкия до тях човек.
- Обучителят избира един от участниците, с когото да илюстрира упражнението; той поставя дланта си на една ръка разстояние пред лицето на обучаемия. Обучителят разяснява, че обучаемият вече е "хипнотизиран" към ръката на учителя и винаги трябва да спазва това разстоянието между ръката на учителя и лицето на обучаемия. След това учителят движи ръката си напред-назад, като обучаемият също трябва да се движи и да го следва. Учителят може да върви напред или назад, да движи ръката си нагоре или надолу и т.н.
- След това участниците решават, кой в двойката е А и кой е Б. А поставя ръката си пред лицето на Б, като върховете на пръстите са на нивото на косата и на една ръка разстояние от лицето. А води Б из стаята, като винаги следи лицето на Б да е на една ръка разстояние и се старее да избягва другите играчи.
- Когато А и В са имали достатъчно време да се упражняват, ролите се разменят, така че В да води, а А да следва.
- Учителят моли за трима доброволци. Един от тях (А) изпълва двете си ръце, така че дланите му да са насочени навън. Другите двама Б и В застават на една ръка разстояние от дланите на А. Докато А движи ръцете си, Б и В се движат съобразно тях. След това участниците могат да бъдат разделени на групи по трима и тази част от упражнението да се отработи. Разменете ролите, така че и тримата във всяка група да имат възможност да ръководят.

Някои въпроси, които учителят може да зададе:

- Коя част от упражнението ви се стори по-лесна? Водене или следване?
- Дали учителят е направил така, че да е лесно да се следва, или е направил така, че да е трудно? Дали е движил ръката си твърде бързо, така че да затрудни следването ѝ?
- Кой има най-голям контрол или власт в това упражнение? Лидерът или последователят? (Обучаемите обикновено отговарят, че това е учителят). Дали учителят понякога е злоупотребявал с тази власт или пък е използвал другия човек? Как? Защо? Може да последва кратка дискусия за властта и равенството. Например в отношенията си хората често се възползват един от друг, вместо да си сътрудничат в хармония.
- След това учителят може да помоли обучаемите да повторят упражнението, като сега акцентът е върху това, че лидерът и последователят работят в синхрон. Концепцията тук е, че лидерът и последователят трябва да споделят властта, като работят заедно.
- Когато упражнението се направи за втори път, попитайте обучаваните: С какво се промени усещането? Защо? Здравословно ли е за нас да се използваме взаимно? Здравословно ли е да се оставяме да бъдем експлоатирани?
- Работата по двойки насърчава работата в екип и освобождаването от контрол. Позволявайки си да се освободите от контрола, можете да се освободите от чувството на натиск, което може да повлияе на положителното ви психично здраве. Важно е да си дадете време, да се отпуснете и да оставите някой друг да ви води. Изграждането на доверие може да ви помогне да се отпуснете и да позволите на другите да ви помогнат, когато имате нужда от това. Да носите отговорност за някой друг може да ви накара да се замислите, да погледнете отстрани на нуждите на останалите и да ви даде усещане за цел.

УПРАЖНЕНИЕ 47: ФОРМИ

- Обучаемите се разхождат свободно из стаята, като се насочват винаги към празно пространство.
- Учителят поставя поредица от задачи, които участниците трябва да изпълнят възможно най-бързо, без да се съветват или планират предварително. Работете заедно в екип, като използвате телата си в пространството, за да изпълните инструкциите.
- Първата задача е "Разделете се на групи по трима". След като това бъде изпълнено, инструктирайте обучаемите да се разходят отново из помещението, докато не бъде обявена следващата задача и т.н.
- Следващите задачи са "Разделете се на групи по четири", след това на групи по пет, на групи по шест. "Използвайки телата си, направете триизмерна форма на кола" или "vlak". Когато изображението е направено, учителят казва: "По мой сигнал колата започва да се движи в пространството".
- В следващите упражнения участниците образуват букви, цифри и т.н. с помощта на телата си. "Разделете се на групи по пет души и всяка група прави буквата X, а след това прави буквата M". "Разделете се на групи по четирима и направете числото 103". "Цялата група създава два квадрата, три триъгълника и два кръга". "Цялата група написва изречението "Аз съм котка"."
- Някои въпроси, които учителят може да зададе на обучаемите:
- Това упражнение има за цел да накара групата да работи заедно. Работи ли групата заедно, или някои хора водят, други следват и т.н.
- Обсъдете идеята, че на сцената ролята на човек се основава не на това, което той прави индивидуално, а по-важно - на това, което прави заедно с другите. Какво можем да направим, за да работим в хармония, за да изпълняваме задачите си като група?
- Обсъдете идеята за създаване на фигури без предварително обмисляне или планиране, за да се забавлявате, като просто правите упражнението възможно най-бързо, с цел да избегнете съзнателното мислене.


4.2. УПРАЖНЕНИЯ ЗА ГЕНЕРИРАНЕ НА ИДЕИ

4.2.1. Въведение

Генерирането на идеи е процес, при който се създават идеи и решения с помощта на дейности като скициране, създаване на прототипи, мозъчна атака, писане на текстове, и редица други техники за генериране на идеи. Въпреки че много хора може би са запознати с метода "мозъчна атака", то не винаги е възможно да се осъществи истински ползотворна сесия за генериране на идеи.

По време на разработването на идеите целта е да се генерира голямо количество идеи, които екипът може да филтрира и раздели на най-добрите, най-практичните или най-иновативните, така че да се създадат нови и по-добри дизайнерски решения.

Източник: Interaction Design Foundation (www.interactiondesign.org)



Как великите творци и новатори стигат до най-гениалните си идеи? И по какъв начин те успяват да реализират тези идеи?

Креативността днес е също толкова озадачаваща, колкото и в миналото. Това, което науката показва, е, че креативните хора са сложни и противоречиви. Креативните им методи са хаотични и нелинейни - което изглежда е отражение на случващото се в мозъка им. Противно на "мита за дясната част на мозъка", креативността не е свързана само с една мозъчна област или дори с едната страна на мозъка. Напротив, креативният процес се осъществява от целия мозък. Това е динамично взаимодействие на много различни области на мозъка, стилове на мислене, емоции и несъзнателни и съзнателни системи за обработка, които се обединяват по необичайни и неочаквани начини.

Но въпреки че, може би никога няма да открием формулата за креативност, науката все още може да ни научи на много неща за това как протича креативният процес и как всеки от нас може да подобри собствения си потенциал.

4.2.2. Петте етапа на креативния процес:

Етап 1: Подготовка

Креативният процес започва с подготовка: събиране на информация и материали, намиране на източници на вдъхновение и придобиване на знания за проекта или проблема. Това често е вътрешен процес (задълбочено мислене, за да се генерират и разработят идеи), както и външен процес (излизане в света, за да се съберат необходимите данни, ресурси, материали и опит).

Етап 2: Инкубация

След това идеите и информацията, събрани на етап 1, се натрупват в съзнанието. Докато идеите бавно отлежават, процесът се задълбочава и се създават нови връзки. По време на този период на зараждане авторът се откъсва от проблема и дава възможност на ума да почине. Докато съзнателният ум се лута, несъзнателният се занимава с това, което Айнщайн нарича "комбинативна игра": приема различни идеи и влияния и намира нови начини да ги обедини.

Етап 3: Илюминация или моментът на просветлението


Това е етап, в който след известен период на инкубация идеята изведнъж придобива форма. След известен период на инкубация прозренията се появяват от по-дълбоките слоеве на подсъзнанието и достигат до съзнанието, често пъти по един доста вълнуващ начин. Това е внезапната „Еврика!“, която идва, когато сте под душа, разхождате се или сте заети с нещо напълно различно. На пръв поглед от нищото, решението се появява от само себе си. Това може да се случи спонтанно или да бъде предизвикано чрез сесия за генериране на идеи.

Етап 4: Оценка

След момента на "аха" думите се записват, визията се пренася върху платно или глина, разработва се бизнес план. Идеите и прозренията, възникнали на етап 3, се конкретизират и развиват. Творецът използва уменията за критично мислене и естетическа преценка, за да усъвършенства и прецизира творбата си, след което предава нейната стойност на другите.

Етап 5: Изпълнение

Това е последният етап от креативния процес. В него се извършва трудната работа. Креативният ви продукт може да бъде физически предмет, рекламна кампания, песен, роман,



архитектурен проект - всеки предмет или обект, който сте решили да създадете, водени от първоначалната идея, която се е появила в главата ви. Сега финализирате проекта си, вдъхвате живот на идеята си и я споделяте със света.

Разбира се, тези етапи невинаги протичат по точно определен, линеен начин. Креативният процес е по-скоро зигзагообразен или спираловиден, отколкото праволинеен. Моделът със сигурност има своите недостатъци, но той може да служи като своеобразна пътна карта за собственото ни креативно пътешествие, предлагайки посока, дори и дестинация. Той може да ни помогне да осъзнаем по-добре къде се намираме в собствения си процес, докъде трябва да стигнем и какви са мисловните процеси, които могат да ни помогнат да стигнем дотам. А когато процесът стане твърде объркан, връщането към тази рамка може да ни помогне да пренастроим, преориентираме и да очертаем пътя напред.

Например, ако не можете да стигнете от инкубацията до просветлението, решението може да бъде да се върнете към етап 1, като съберете повече ресурси и знания, за да откриете липсващия елемент. А може би в стремежа си към по-висока ефективност сте допуснали твърде често срещаната грешка да преминете направо към етап 4 и да продължите напред с половинчатата идея, преди тя да е напълно узряла. В този случай отделянето на време и внимание за етап 2 може да се окаже необходимото решение.

В основата на всеки креативен процес е идеята да открием нещо ново в себе си и след това да го пренесем в света, за да могат другите да го усетят и да му се насладят. Работата на артиста, визионера, новатора е да свърже своя вътрешен и външен свят - да вземе нещо, което съществува само в собствения му ум, сърце и душа, и да го претвори в конкретна, осезаема форма.

Креативният процес е танц между вътрешното и външното, между подсъзнанието и съзнанието, между мечтите и делата, между лудостта и опита, между самостоятелното обмисляне и активното сътрудничество. Психолозите го описват с прости думи като вдъхновение (измисляне на идеи) и генериране (реализиране на идеи).

4.2.3. Техники

Източник: Interaction Design Foundation (www.interactiondesign.org)


Мозъчна атака (Brainstorm): Групова дискусия за създаване на идеи или решаване на проблеми.

Braindump: пренасяне на наличните знания по дадена тема от мозъка ви на друг носител на информация, например хартия или твърдия диск на компютъра ви.

Brainwrite: техника за генериране на идеи, при която участниците записват идеите си по определен въпрос в продължение на няколко минути, без да говорят.

Brainwalk: Мозъчната разходка е класически вариант на мозъчна атака, който помага за активизиране на всички участници и потенциално дава възможност за много идеи. При мозъчната разходка всеки участник или група записва по една идея на флипчарт.

Обратна мозъчна атака: Вместо да мислите за директни решения на проблема, обратната мозъчна атака работи чрез идентифициране на начините, по които бихте могли да



предизвикате или задълбочите проблема. След това обръщате тези идеи, за да намерите решения, за които не сте се сетили преди.

Създаване на прототипи: Създаването на прототипи е експериментален процес, при който екипите реализират идеите си в конкретни материални форми - от хартиени до цифрови. Екипите създават прототипи с различна степен на точност, за да уловят дизайнерските концепции и да ги тестват върху потребителите. С помощта на прототипите можете да усъвършенствате и валидирате проектите си, за да може марката ви да пусне правилния продукт.

Пет причини: "Петте причини" е ръководено от екипа упражнение за идентифициране на основната причина за даден проблем. Five Whys се използва във фазата "анализ" на методологията Six Sigma DMAIC (дефиниране, измерване, анализ, подобряване, контрол).

6-3-5: Методът 6-3-5 е полезен, когато са допустими и необходими иновативни идеи за решаване на проблеми. Например, когато трябва да се разбият стари структури и методи.

SCAMPER: SCAMPER е акроним, образуван от съкращението на: Substitute (заместване), Combine (комбиниране), Adapt (адаптиране), Modify (модифициране) (също и magnify (увеличаване) и minify (намаляване), Put to another use (използване за други цели), Eliminate (премахване) и Reverse (обръщане). SCAMPER е техника за нестандартно мислене, която разбива статуквото и ви помага да откриете нови възможности.

Скициране: Скицирането се отнася до методи за визуализация или представяне на идеи, които спомагат за бързо и гъвкаво проучване.


Създаването на идеи е в основата на процеса на концептуалното мислене. Съществуват буквално стотици техники за създаване на идеи, например мозъчна атака, скициране, SCAMPER и създаване на прототипи. Някои техники са просто преименувани или леко адаптирани версии на по-основни техники. Тук ще се запознаете с най-добрите техники, както и с това кога и защо да ги използвате.

Идейният процес е етап от процеса на създаване, при който се концентрирате върху генерирането на идеи. В ментален план той представлява процес на "разширяване" на концепциите и решенията. Генерирането на идеи осигурява както енергия, така и изходен материал за създаване на прототипи и предоставяне на иновативни решения в ръцете на вашите потребители.

Най-важните техники за създаване на идеи: Какви техники за създаване на идеи трябва да изберете?

Предвид естеството на идеите е изключително важно да използвате техники, които съответстват на типа идеи, които се опитвате да генерирате. Техниките, които избирате, трябва да съответстват и на нуждите на екипа, на степента на креативна продуктивност и на опита им в провеждането на сесии за генериране на идеи.

Начинът на разработване на идеите, зависи от групата и от нуждите на групата, с която работите. Вие като фасилитатор можете да предложите на групата конкретна идея, проблем или въпрос, които могат да бъдат катализатор за използването на определени техники.



Можете също така да работите с групата, за да идентифицирате идеята, проблема или въпроса, който искат да проучат. Ако групата идентифицира повече от една идея, проблем или въпрос, може да решите да изберете този, който работи най-добре при тези техники, или може да поискате от групата да гласува за избраната тема.

В този раздел трябва да се опитате да направите средно три упражнения за създаване на идеи. Но тъй като тези упражнения са интелектуално базирани и могат да бъдат психически уморителни, предлагаме да започнете с упражнение за разгриване, за да изчистите ума и да раздвижите тялото. Между всяко упражнение препоръчваме почивка за раздвижване от 30 секунди до една минута.

Структура на учебния план:

1. Протягане и дишане
2. Упражнение 1 за създаване на идеи
3. Почивка за раздвижване
4. Упражнение 2 за създаване на идеи
5. Почивка за раздвижване
6. Упражнение 3 за създаване на идеи
7. Почивка за раздвижване

Най-добрата креативност се постига, когато мозъкът е изключен. Мозъкът се използва най-добре като инструмент в рамките на цялостното функциониране на цялото тяло.

УПРАЖНЕНИЕ 48: ПРОТЯГАНЕ И ДИШАНЕ

- Направете кръг. Всеки участник започва да масажира внимателно основните мускулни зони на тялото си, прасците, бедрата, стомаха, гърдите, гърба и ръцете, а след това прави нежен масаж на лицето и скалпа си. Ако желаете, добавете лек джогинг на място.
- Застанете така, че ходилата ви да са успоредни на тялото и започнете бавно да въртите врата си нагоре, надолу и настрани, завъртете лактите и китките, изпънете пръстите, след това завъртете раменете, бедрата, коленете и глезените, първо в едната посока, а после в другата. Завъртете раменете напред и назад. Вдишайте и повдигнете раменете нагоре към ушите, като се стремите да ги докоснете. Издишайте и оставете раменете да паднат надолу. Повторете още два пъти. Уверете се, че раменете и лопатките са спуснати надолу и ръцете висят свободно от страни, а дланите и пръстите са отпуснати.
- Застанете, така че стъпалата ви да са успоредни и леко се разкратете, затворете очи и се концентрирайте върху дишането, като му позволите естествено да се забави и задълбочи. Разширете съзнанието си, за да включите цялото тяло. При вдишването си представете, че дъхът изпълва цялото тяло. При издишване си представете, че тялото се изпразва. При всяко издишване усещайте как ръцете и дланите ви се разтварят и се отдалечават от тялото ви и си представяйте, че дъхът ви е като морска вълна. В началото движенията са слаби и незначителни, а с напредването на практиката усещането е, че се извършват без усилие и излизат отвътре навън... без да правите нищо... обединявайки тялото и дишането. Разширявайте движенията постепенно, като вдишвате, вдигате ръцете си нагоре, и издишвате, когато ги отпускате, като през цялото време си представяте дишането като вълните на океана, които минават през вас.
- Застанете, така че стъпалата ви да са успоредни и леко се разкратете. Помолете участниците да присвият леко устните си и да започнат да издават звук, който наподобява жужене. Окуражете участниците да изнесат звука в предната част на устните си, за да усетят леко изтръпване. Правете това в продължение на една минута.
- Оставете в същата поза, поемете дълбоко въздух и вдигнете двете си ръце нагоре към небето, като същевременно продължавате да издавате същите звуци. Когато ръцете достигнат половината разстояние, постепенно променете жуженето в звук "aaa". Оставете звука "aaa" да продължи колкото един дъх, след което пуснете ръцете обратно надолу и повторете още три пъти.
- Застанете, така че стъпалата ви да са успоредни и леко се разкратете и направете три дълбоки вдишвания, като при вдишването повдигате ръцете и петите нагоре, а при издишването ги спускате надолу. Повторете, застанете неподвижно, и наблюдавайте дишането си и това как се чувствате. Съсредоточете се върху горната част на главата си; представете си копринена нишка, която издърпва цялото тяло нагоре, сякаш черепът е окачен на нея. Представете си прешлените в гърба като мъниста на тази нишка.

УПРАЖНЕНИЕ 1 ЗА СЪЗДАВАНЕ НА ИДЕИ - МОЗЪЧНА АТАКА:

По време на сесия за мозъчна атака използвайте синергията на групата, за да достигнете до нови идеи, като се възползвате от идеите на другите. Идеите се смесват, за да се създаде една добра идея, както е посочено в слогана "1+1=3". Участниците трябва да могат да обсъждат идеите си свободно, без да се страхуват от критика. Трябва да създадете среда, в която всички участници приемат щурите идеи и която ще ви позволи да стигнете по-далеч, отколкото бихте могли, като просто мислите логично за даден проблем. Целта на Brainstorm е да улесни споделянето на креативни идеи в безопасна среда.

УПРАЖНЕНИЕ 49: BRAINSTORM /МОЗЪЧНА АТАКА/

1. Създаване подходящата среда

При груповата мозъчна атака се опитайте да ограничите броя на участниците до 10. Целта ви е да гарантирате, че всеки ще има възможност да участва в дискусиите. Съобразете се с това кой ще присъства - опитайте се да включите участници от различни сфери, дисциплини или с различни гледни точки, за да добавите повече дълбочина и креативност към процеса. Групата трябва да излъчи представител, който да записва идеите, споделени по време на сесията, за да се гарантира, че нищо няма да бъде пропуснато или забравено. Уверете се, че сте избрали подходящо място, където всички да се чувстват удобно. Доброто осветление на помещението също може да гарантира, че участниците ще запазят концентрация по време на процеса. Можете да използвате различни техники за мозъчна атака, така че осигурете всички материали или ресурси, от които участниците могат да се нуждаят при изпълнението на задачите. Например, може да се наложи да осигурите хартия, пособия за писане или бяла дъска, за да могат участниците да записват и споделят идеите си.

2. Идентифициране на проблема

След като сте събрали участниците, формулирайте целта на мозъчната атака. Обикновено тези сесии имат за цел да предложат възможно най-много потенциални решения. Независимо от това, че не всички решения ще изглеждат възможни, наличието на повече решения ви дава повече възможности, от които да избирате. Благодарение на груповата дискусия всеки може да участва в разработването на привидно неосъществими идеи в реалистични решения. Дори идея, която хората смятат за "лоша", може да предизвика създаването на добра или креативна идея. След това трябва да определите проблема, който екипът има за цел да реши. Тази стъпка може да бъде формулирана и като въпроси, на които трябва да се търси отговор. В зависимост от проблема може да се наложи да зададете по-конкретни въпроси. Например, вместо да задавате въпроса: "Как да направим нашия продукт по-добър?", може да изберете: "Как да направим нашия продукт по-удобен за ползване?"

3. Генериране на идеи

В сесиите за мозъчна атака се използват различни техники и упражнения за генериране на идеи. Един от ефективните методи е участниците да започнат с индивидуална мозъчна атака, напр. всеки да си направи списък с идеи на лист хартия. Обяснете на участниците, че имат свободата да записват всичко, което смятат, че представлява потенциално решение, без значение колко невъзможно или странно може да изглежда то. На този етап няма значение дали тези идеи са приложими или не. Having participants develop ideas individually ensures everyone participates in the process.

Индивидуалното разработване на идеи от участниците гарантира, че всеки участва в процеса. Ако използвате единствено групова мозъчна атака, по-стеснителните участници може да изпитат затруднение да говорят и да споделят идеите си пред групата. Освен това може да бъде разсейващо, тъй като участниците се опитват да измислят идеи и да слушат как другите споделят идеите си едновременно. Така те може да се фокусират върху решението на един човек и в крайна сметка групата да разполага с по-малко варианти, отколкото ако всеки е споделил поне няколко решения.

4. Споделяне на идеи

След като участниците представят идеите си, съберете групата, за да ги сподели и обсъди. Определете правила за това обсъждане, като посочите, че участниците не могат да критикуват или да оценяват идеите на другите. Съществуват различни техники за генериране и разработване на идеи, но се уверете, че каквото и да изберете, то предоставя възможности всички да се включат в дискусиата. Опитайте се да насочите разговора към една идея в даден момент, като дадете възможност на участниците да обсъдят това, което им харесва в идеята, и да я доразвият, за да я направят още по-добра или по-осъществима. Начинът, по който споделяте и си сътрудничите при разработването на идеи, зависи от упражненията или техниките за мозъчна атака, които използвате. Можете да обсъждате всяка идея устно или да записвате списъка с идеи на бяла дъска. При някои упражнения хората записват идеята си на лист хартия, след което я прехвърлят на следващия участник, за да я доразвие. Прочетете различните техники и включете тези, които смятате, че могат да помогнат за стимулиране на креативността и активното участие на вашия екип.

5. Съкращаване на списъка с идеи

След като всички са споделили и обсъдили идеите, групата трябва да стесни списъка до две или три най-добри решения. Най-добрите решения представляват идеи, които помагат за решаването на проблемите, които набелязахте в началото на сесията. Един от начините за съкращаване на списъка е да обсъдите и оцените всяко от тях по отношение на това как отговаря на вашите нужди, след което да накарате участниците да гласуват за трите най-добри решения. Идеите, които съберат най-много гласове, представляват най-добрите идеи на екипа и след това можете да ги подредите по важност или осъществимост. Тази стъпка изисква от екипа да направи оценка на приложимостта на вариантите. В зависимост от ситуацията групата може да зададе въпроси за всяка идея, за да определи нейния потенциал. Например, можете да попитате доколко е възможно да реализирате всяка идея в сегашния ѝ вид или ще изисква допълнителни ресурси и време. Можете също така да попитате колко лесно можете да получите одобрение от съответните заинтересовани страни или дали решението ще изисква извършването на значителни промени в структурата или работния процес на организацията.

6. Изготвяне на план за действие

След като съставите списък с най-добрите идеи, трябва да разработите план за действие. Тази стъпка зависи от ситуацията, но може да се наложи да представите идеите си на ръководството или на съответните заинтересовани страни, преди да приложите каквито и да било решения. Може също така да се наложи да проведете допълнително проучване, за да се уверите, че решенията ви са осъществими. Тези въпроси, могат да послужат като подкрепа или доказателство, когато представяте вашите идеи пред заинтересованите страни. Ако споделите как сте стигнали до тези заключения, това показва на ръководния екип, че внимателно сте оценили всяко от решенията, които вашият екип е разработил, и сте определили защо тези идеи ще работят най-добре. След като получите одобрение, можете да създадете екип по проекта, който да започне да тества или прилага избраното решение.

Индивидуален срещу групов брейнсторминг

Участниците могат да провеждат мозъчна атака самостоятелно или в група. Често сесиите за мозъчна атака могат да включват и двете - участниците могат да започнат с мозъчна атака поотделно, след което да се съберат в група, за да обсъдят идеите си и да изберат най-изпълнимите решения, които да приложат. Въпреки че и двата метода са ефективни, те се различават по някои признаци:

Отвличане на вниманието

Индивидуалната мозъчна атака предоставя на участниците пълен фокус, за да развият колкото се може повече собствени идеи. При груповата мозъчна атака участниците по-скоро се съсредоточават върху това, което казват другите. Правилата в групите се спазват по-трудно.

Перспектива

Индивидуалната мозъчна атака дава възможност за извличане на идеи от перспективата само на един човек. Груповата мозъчна атака дава възможност за по-голямо разнообразие на идеите, тъй като всеки участник може да представи уникална гледна точка. Това може да допринесе за подобряване на решенията, тъй като всеки може да предложи нещо различно и да надгради идеята, за да я подобри. Комбинирането на двата метода може да бъде ефективно по тази причина, тъй като групата може да вземе идеята на отделния човек и да я трансформира или да я комбинира с идеите на другите, за да създаде още по-добро решение.

Свобода

Индивидуалната мозъчна атака дава на участниците повече свобода да генерират идеи, без да се притесняват какво ще си помислят другите. Макар че груповата мозъчна атака подтиква участниците да не оценяват или критикуват идеите на другите, някои хора все пак могат да се притесняват да говорят пред други хора. Когато провеждат мозъчна атака сами, те могат да запишат идеи, които иначе биха се притеснявали да изложат в група. Този подход може да им позволи да проучат по-нестандартни идеи.

Работа в екип

Индивидуалната мозъчна атака е самотен процес, докато груповата мозъчна атака позволява на хората да си сътрудничат за решаването на даден проблем. Когато членовете на екипа работят заедно, всеки участник получава усещане за принос към разработването на решението. Чрез дискусията те също така получават възможност да научат повече един за друг. Това може да направи процеса по-забавен, тъй като различните хора предоставят различни гледни точки и решения.

Източник: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/brainstorming-process>

УПРАЖНЕНИЕ 50: ПОЧИВКА ЗА РАЗДВИЖВАНЕ

Съществуват безкрайно много начини за осъществяване прекъсване на движението. По-долу са изброени три възможни варианта.

Инструкции:

Вариант 1

- Обучаемите застават в кръг.
- Обучителят моли обучаемите да затворят очи и да докоснат пръстите на краката си.
- Обучителят предлага на обучаемите да останат в тази поза и да почувстват как гръбначният стълб, раменете и шията се отпускат.
- Обучителят казва на обучаваните да поклащат леко тялото си настрани.
- След това обучителят брои до десет, като инструктира обучаемите да се върнат бавно в изправено положение.
- Завършете упражнението, като разтърсите цялото си тяло.

Вариант 2

- Обучителят кани обучаемите да се разпръснат в помещението. Обучаемите могат да решат да седнат, да стоят прави или да легнат.
- Обучителят пуска музика за 30 секунди и моли обучаемите да движат телата си и да се разтягат в такт с музиката.
- Бележка за учителя: за това упражнение е добре да има едно по-бавно музикално произведение, последвано от едно по-бързо музикално произведение.

Вариант 3

- Обучаемите се изправят.
- Обучителят ги моли да си представят, че са група гумени топки, плътно увити една около друга.
- Обучителят демонстрира как оформя топка с тялото си, свива се на земята, като държи цялото си тяло максимално стегнато.
- Обучаемите имитират учителя.
- След това учителят обявява, че ластикът, който държи дясната му ръка, се е скъсал и отпуска дясната си ръка на земята. Обучаемите правят същото.
- Обучителят повтаря това с различни части на тялото си, докато те се отпуснат напълно на земята.
- След това групата застава в кръг и всички разтърсват телата си.

УПРАЖНЕНИЕ 2 ЗА СЪЗДАВАНЕ НА ИДЕИ: ПЕТ ПРИЧИНИ:

Техниката "5 причини" е прост и ефективен инструмент за решаване на проблеми. Нейната основна цел е да се открие точната причина, която причинява даден проблем, като се задават поредица от въпроси "Защо". Методът "5 причини" помага на екипа ви да се съсредоточи върху намирането на първопричината за всеки проблем.

Техниката "5 причини" има за цел да улесни креативното проучване на дадена тема.

УПРАЖНЕНИЕ 51: ПЕТ ПРИЧИНИ

Стъпка 1: Поканете всички, които са свързани с проблема Веднага след като проблемът или ситуацията са идентифицирани (и всички непосредствени проблеми са решени), поканете всички в екипа, които са били засегнати или са забелязали проблема, да участват в срещата "5 причини".

Стъпка 2: Изберете водещ на срещата "5 причини"

Водещият ще ръководи дискусията, ще задава петте въпроса "защо" и ще разпределя отговорността за решенията, които групата ще предложи. Останалите участници ще отговорят на тези въпроси и ще дискутират. Всеки може да бъде водещ на "5 причини" - не са необходими специални умения и не е задължително това да бъде лидерът на проекта или инициаторът на проблема. Добре е водещият на "5 причини" да води записки от срещата, освен ако не желае да възложи това на някой друг от екипа.

Стъпка 3: Попитайте "защо" пет пъти

Вникнете в проблема на поне пет нива с пет въпроса "защо". Това изглежда като най-простата част, но в действителност може да се окаже доста сложна! Изглежда, че ключът е да се зададе правилният въпрос, с който да се започне - първото "защо". Когато провеждаме своите 5 "защо", може да ни се стори естествено и практически полезно да минем през всички потенциални възможности и да бъдем изчерпателни. Това обаче може да удължи обхвата и да увеличи необходимостта от обучение и коригиращи действия. Това би трябвало да е "икономичен" процес, при който избирането на един път ни позволява да извършим само необходимия брой коригиращи действия, за да решим даден проблем. Затова често се налага да си повтаряме, че просто трябва да изберем един и да го следваме. Ако същият проблем се появи отново, тогава можем да направим нов избор. Заедно преминаваме през всяко от тези пет "защо" и откриваме стъпките, които да предприемем.

Стъпка 4: Възлагане на отговорност за решенията

В края на упражнението преминаваме през всяка двойка въпроси и отговори за причините и предлагаме пет свързани "коригиращи действия", за които всички сме съгласни. Водещият разпределя отговорността за решенията между различните участници в дискусията.

Стъпка 5: Изпратете резултатите по имейл на целия екип

След всеки от 5-те въпроса някой от участниците в срещата записва това, което е било обсъдено, на възможно най-ясен и прост език. След това го изпраща по имейл на целия екип, заедно с резултатите. Супер полезно е всички в екипа ви да са в течение и да разбират всички стъпки, които предприемате като резултат от "5 причини".

Източник: www.mindtools.com

УПРАЖНЕНИЕ: ПОЧИВКА ЗА РАЗДВИЖВАНЕ

Следвайте инструкциите за упражнение 50

УПРАЖНЕНИЕ 52: УПРАЖНЕНИЕ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА ИДЕИ 6-3-5

С метода 6-3-5 в екип от 6 души могат да се създадат голям брой идеи за решаване на даден проблем. Идеите се разработват заедно: всеки участник дава първите 3 предложения, които се допълват от останалите в рамките на 5 цикъла.

Целта е колективно да се разработят възможно най-много идеи за дадения проблем. Смисълът не е в зрелостта на идеите, а по-скоро в количеството на използваните подходи и в интеграцията на цялата група с цел откриване на нови креативни начини за решаване на проблема.

➤ Как да го направите?

Формулирайте проблема, който се опитвате да разрешите, в кратко изречение на бялата дъска.

Всеки участник получава лист хартия с празна таблица (3 колони с по 6 реда).

На първия ред всеки участник записва 3 идеи за решаване на проблема.

След 3 минути листовите се предават по посока на часовниковата стрелка на следващия човек.

Сега всеки се опитва да развие съществуващите идеи и да запише 3 нови идеи.

Стъпки 4 и 5 се изпълняват пет пъти, докато се попълнят всички редове.

Групата анализира, оценява и обсъжда резултатите заедно.

➤ Кога ви е необходимо?

Методът 6-3-5 е полезен, когато са налице нови и оригинални идеи за решаване на проблеми. Например, когато трябва да се разрушат стари структури и методи. Не е необходимо екипът да е запознат с проблемната област, защото новите и нестандартни начини на мислене могат да помогнат по-добре за решаването на проблема.

➤ Имайте предвид

Резултатите се постигат за кратък период от време и поради това рядко са зрели или дори могат да не доведат до нищо. В частност те служат като ориентир за по-нататъшното развитие на идеите.

Източник: www.podojo.com

УПРАЖНЕНИЕ: ПОЧИВКА ЗА РАЗДВИЖВАНЕ

Следвайте инструкциите за упражнение 50

☑ ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА

Обучителят отделя петнадесет минути в края на всяко обучение за процес на размисъл и оценка, като предоставя на обучаемите възможност за групово обсъждане и осмисляне на наученото. Като цяло целта на дискусиите е да се създаде среда за размисъл, която да търси стойност в процеса. Най-напред проведете играта или упражнението за приключване на уъркшопа и след това направете анализ и оценка.

👁 УПРАЖНЕНИЕ 53: УПРАЖНЕНИЕ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ - ПЛЯСКАНЕ С ПОМОЩА НА МАЛКИЯ ПРЪСТ

- Изправете се и направете кръг
- Обучителят моли участниците в групата да протегнат ръце настрани и да докоснат с малкия пръст на двете си ръце малкия пръст на човека до тях.
- Обучителят пляска и всички се опитват да пляснат едновременно.
- Повторете няколко пъти, докато пляскането се хармонизира напълно.
- Обучителят може да предложи на друг човек от групата да започне да пляска.
- След като няколко души са имали възможност да ръководят, обучителят отново повежда пляскането. При този кръг обучителят повтаря пляскането все по-бързо.
- Обучителят поздравява групата за усилията, които са положили по време на уъркшопа, и ги приканва да поздравят себе си и другите участници.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ОЦЕНКА

1. Рефлексивна практика

В началото на обучението всеки участник получава лист и химикалка. За участниците в обучението би било полезно да си водят дневник, за да записват своите мисли или ключови въпроси, които възникват по време на обучението. Всичко, което се случва по време на обучението, може да се разглежда като "мелница" и е добре да имате готов инструмент за продължаване и разширяване на дейността..

2. Базово проучване

Ако обучението се провежда в рамките на няколко сесии, фасилитаторът провежда базово проучване по време на първата сесия на обучението и го преразглежда по време на последната сесия. Целта на базовото проучване е да се осигури информационна база, въз основа на която да се наблюдават и оценяват напредъкът и ефективността на обучението по време на неговото провеждане и след приключването му.

В края на обучението учителят провежда заключителна груповая сесия за обсъждане на "придобитите знания" и разпространява формуляр за оценка.

3. Размисли през целия ден

Помолете участниците да обмислят през целия ден начина, по който се дават инструкции, разположението/подреждането на упражненията в рамките на обучението, начините за насърчаване на участниците и даване на обратна връзка.

4. Заключителна сесия за размисъл и оценка

1. Участниците сядат в кръг на случаен принцип.
2. Задавайте въпроси, за да анализирате резултатите от обучението. Въпросите включват:
 - a. Можете ли да формулирате какво е това, което прави даден подход полезен?
 - b. Как това оказва въздействие върху участниците в обучението?
 - c. Можем ли да стигнем до някакви изводи, които да са полезни за участниците в обучението?

Ако има време, можете да използвате следните разширени въпроси за заключителната сесия:

- Кой момент - в хода на обучението, дискусиата или дори извън официалните дейности се откроява най-ярко в съзнанието ви? Опитайте се да изложите причините за това и помислете как той може да допринесе за личното ви развитие.
- Сещате ли се за нещо, което някой е казал по време на обучението и което е останало в съзнанието ви. Не е задължително това да е нещо съществено или значимо. Може да е мимолетен коментар или наблюдение, направено от страни. Може дори да е коментар или мнение, с което не сте съгласни. Отделете време, за да обмислите защо ви е направило впечатление и каква допълнителна стойност може да се извлечете от него.
- Спомнете си за поне две игри, упражнения или импровизации, които са ви заинтригували или развълнували, и помислете защо това е така. Помислете още как осъзнаването на тяхната сила може да даде насоки за начина, по който избирате, преподавате и използвате учебния материал.
- Спомнете си за поне две игри, упражнения или импровизации, към които не сте изпитвали толкова голямо влечение. Помислете какво може да е допринесло за тези реакции и дали ако се направят корекции това би променило отношението ви към тях. Отново помислете, отвъд тези конкретни примери за това, което би могло да бъде от полза за вашите стратегии за провеждане на обученията или стил на преподаване.
- Какви допълнителни идеи ви хрумнаха по време на обучението относно собствената ви дейност и професионално развитие.

📌 ИЗТОЧНИЦИ

Drama for Change, (2016) by Mary Moynihan, Smashing Times International Centre for the Arts and Equality

Boal, Augusto (1992), Games for Actors and Non-Actors, London: Routledge

Johnston, Chris, House of Games Making Theatre from Everyday Life, Routledge

Jackson, Tony, Learning through Theatre. New Perspectives on Theatre in Education (Routledge)

Poulter, Christine, Playing the Game, Macmillan (1987)

Rodenburg, Pasty, Presence: How to put positive energy for success in every situation, Michael Joseph, an imprint of Penguin Books.

Spolin, Viola, Improvisation for the Theatre. A Handbook of Teaching and Directing Techniques, Northwestern UP (1999)

Websites:

Interaction Design Foundation www.interactiondesign.org

Indeed <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/brainstorming-process>

Mindtools www.mindtools.com

Podojo www.podojo.com

Instructables www.instructables.com

МОДУЛ 5: КРЕАТИВНИЯТ ПРОЦЕС ПРИ РАБОТА В ЕКИП

ЦЕЛ НА ОБУЧЕНИЕТО

Целта на този модул е да развие и подобри уменията за работа в екип, за колективно генериране на креативни идеи, успешно представяне на креативни идеи пред други хора и прилагане на тези идеи в практиката.

ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

В края на този модул обучаемите ще могат да:

- подобряват креативността си и уменията, необходими за работа в екип
- разбират по-добре отделните етапи на креативния процес и да ги прилагат при работа в екип
- използват ефективни инструменти и дейности за генериране на нови идеи и стимулиране на креативността в екипите
- да подобряват креативните си умения, вкл. решаване на проблеми, креативно мислене, комуникация и иновации, чрез използване на различни средства като мозъчна атака, писане, рисуване, танци, музика и др.

5.1. ВЪВЕДЕНИЕ

Обучителят се представя и приветства участниците.

Обучителят представя целите и структурата на модула.

Обучителят установява здравословни и безопасни условия на труд.

Обучителят представя ключови концепции за креативността, екипното сътрудничество и използването на изкуствата за повишаване на креативността в екипите.

Icebreakers / Упражнения за разчупване на леда/

Упражненията за разчупване на леда са чудесен начин да помогнете на екипите да се опознаят и да се чувстват по-комфортно при съвместната си работа. Този метод, също така може да допринесе за по-силно сплотяване на екипа, което е важна предпоставка за успешно и ефективно сътрудничество. Тези практики трябва да се избират в зависимост от спецификата на екипа и от това дали членовете на екипа вече се познават, или се срещат за първи път.

📖 УПРАЖНЕНИЕ 54: ДА СЪЗДАДЕМ ИСТОРИЯ ЗАЕДНО

- Обучителят започва упражнението, като написва едно изречение на лист хартия, но без да го довършва
- След това учителят подава листа на един от участниците, който трябва да довърши изречението и да започне ново, също без да го довършва
- След това този участник го предава на следващия, който продължава историята и т.н
- След като всички участници са се включили в писането на историята, някой може да я прочете на глас пред групата, което обикновено се оказва доста забавно
- В зависимост от естеството на групата, учителят и/или участниците могат да зададат тема за сюжета
- Тази дейност, освен че е чудесно средство за разчупване на леда, може да подобри ангажираността и креативността на групата.

📖 УПРАЖНЕНИЕ 55: КАК ДА ИЗПОЛЗВАМЕ ЖИВОТИНСКИ ЗВУЦИ (ИЛИ МУЗИКАЛНИ ИНСТРУМЕНТИ)

- Участниците застават в кръг
- Обучителят (или друг участник) започва играта, като издава звук характерен за дадено животно /по свой избор/, и жест, присъщ на това животно
- След това участниците се редуват, като всеки от тях също възпроизвежда някакъв характерен животински звук и съответен жест
- След като всички са се изредили, участниците започват да си предават звуците и жестовете един на друг, напр. "лъв - маймуна", след това "маймуна - слон" и т.н
- В резултат на това участниците ще изнесат уникален "концерт" разработен от групата
- В зависимост от естеството на групата упражнението може да се направи и с музикални инструменти и по този начин да се получи истинско музикално изпълнение

5.2. КРЕАТИВНОСТТА В ЕКИПИ

Креативността може да се счита за умение на бъдещето, особено в контекста на бързо променящия се свят и многобройните предизвикателства, пред които са изправени хората както в личен, така и в професионален план. Креативността често се свързва само с изкуството, но тя далеч надхвърля тези рамки, тъй като може да се открие зад всяка новаторска и оригинална идея, която човек може да има. Креативността като цяло може да се определи като всяко действие или идея, които променят съществуваща ситуация или трансформират съществуваща ситуация в нова.

Креативността е особено важна, когато става въпрос за работа в екип. Организациите, групите и отделните хора често се сблъскват със ситуации, които изискват креативност, умения за решаване на проблеми и новаторство, а очакванията за нови идеи, продукти и процеси непрекъснато се увеличават.

Сътрудничеството е един от най-важните аспекти на всеки успешен екип. За да постигнете добро екипно сътрудничество, трябва да установите общи цели, да зададете очаквания и стандарти, да се фокусирате върху индивидуалните силни страни на членовете на екипа, да насърчавате креативните идеи, да създадете благоприятна за работа среда и т.н. Важно е да се създават екипи за сътрудничество с хора, които имат различни умения, така те ще могат да подхождат към всеки проблем от различни гледни точки.

Упражненията за креативност са отличен начин за стимулиране на креативността и сътрудничеството в екипите и са ефективен инструмент за генериране на нови идеи. Упражненията за креативност могат да подобрят редица креативните умения, като решаване на проблеми, креативно мислене, комуникация и иновации, чрез използване на различни средства, като мозъчна атака, писане, рисуване, танци, музика и др.

Такива упражнения могат да бъдат полезни както за отделни хора, така и за екипи, за да се подобри сплотеността и креативността на групата. Формулирането на идеи, свързването на различни концепции и адаптирането на истории за конкретни цели са полезни дейности, които хората от различни области могат да използват, за да подобрят уменията си за решаване на проблеми и критично мислене.

Упражненията за насърчаване на креативността предоставят много ползи за отделните хора и екипите, включително:

- Подобряване на гъвкавото мислене
- Откриване на нови решения на повтарящи се проблеми
- Приемане на професионалните предизвикателства
- Възприемане на нови концепции чрез развиване на креативна визия /за нов поглед върху обекти, идеи и проблеми/
- Подобряване на уменията за работа в екип, като комуникация, решаване на проблеми и сплотяване
- Повишаване нивото на познание, иновации и генериране на идеи

УПРАЖНЕНИЕ 56: ИСТОРИЯ ОТ РЕЧНИКА

- Изберете произволна дума от речника
- Използвайте думата, която сте избрали, думата над нея и думата под нея, за да създадете кратък разказ
- Да намерите начин да създадете интересна, последователна история от привидно случайни елементи може да подобри способността ви да правите взаимосвързки и да комбинирате идеи, които не са непременно свързани

УПРАЖНЕНИЕ 57: РАЗВИЙТЕ ТВОРЕЦА В СЕБЕ СИ

- Разделете участниците в групата на отбори (оптималният брой участници в отбор е 4-6)
- Подгответе предварително разпечатки на някои произволни обекти
- Всеки отбор трябва да избере художник от своята група, който се отделя от останалите членове на групата
- Останалата част от групата избира обект от наличните и инструктира своите художници да го нарисуват, без да разкриват какъв е този предмет
- Отборът, чиято рисунка е най-близка до действителния предмет, печели играта
- Това упражнение изисква точна еднопосочна комуникация и ясни инструкции от екипите към техните художници, за да се получи максимално точна рисунка, която да отговаря на избрания обект
- Това упражнение подобрява креативното мислене и комуникацията в екипите.

5.3. КРЕАТИВНИЯТ ПРОЦЕС В ЕКИПИ

Креативният процес представлява превръщането на една идея в конкретен резултат чрез предприемането на поредица от действия. Той включва критично мислене и умения за решаване на проблеми. Креативният процес е описан най-добре от социалния психолог Греъм Уолас, който очертава основните етапи на креативния процес в книгата си за креативността от 20-те години на миналия век, наречена "Изкуството на мисълта". Според неговите идеи креативните личности и екипи обикновено преминават през пет етапа, за да превърнат идеите си в реалност - подготовка, инкубация, просветление, проверка и изпълнение.

Откриването на нови и оригинални идеи е важна част от успеха на всеки екип или организация. Насърчаването на креативното мислене и намирането на нови начини за стимулиране на екипа да генерира ефективни идеи може да има положителен ефект върху цялата ви организация. Може да се твърди, че екипите са по-ефективни в генерирането на успешни идеи, тъй като разполагат с повече опит и знания и следователно са по-добри в преодоляването на потенциални слабости

5.3.1. Подготовка

Креативният процес започва с подготовка: събиране на информация и материали, идентифициране на източници на вдъхновение и придобиване на знания за проекта или проблема. Често това е вътрешен процес (задълбочено мислене за генериране на идеи и ангажиране с тях), както и външен процес (събиране на необходимите данни, ресурси,

материали и опит от света, който ни заобикаля). На този етап е необходимо да се проведе проучване и да се дефинира конкретният проблем, защото креативните идеи винаги са решение на конкретен проблем или нужда.

5.3.2. Инкубация

На втория етап е необходимо да се отдръпнете от идеите си и да изчистите съзнанието си за известно време, като го оставите отворено за всякакви мисли и предложения. На този етап можете да изпробвате различни идеи, които може да имате, и да експериментирате с тях, за да ги филтрирате и да стигнете до една, която може да работи.

Някои теории за инкубацията предполагат, че по време на инкубационния период несъзнателните процеси допринасят за креативното мислене (теория за несъзнателната дейност), докато други твърдят, че само отсъствието на съзнателна мисъл по определен проблем стимулира креативността (теория за съзнателната дейност). Най-общо казано, ефектът на инкубацията се основава на идеята, че отлагането на даден проблем за известно време подпомага креативното мислене, тъй като несъзнателните процеси работят върху проблема, докато индивидът не мисли съзнателно за него.

По време на инкубационния етап е най-добре да се заемете със задача, която е много различна от проблема, който искате да решите. С други думи, ако се опитвате да решите проблем, който изисква пространствени умения, по-добре е, ако по време на инкубацията правите нещо различно, което не изисква да мислите пространствено.

УПРАЖНЕНИЕ 58: ИНКУБАЦИЯ

- След подготвителния етап за генериране на идеи направете почивка от 3 до 20 мин.
- По време на почивката изпълнете някоя ненатоварваща, проста задача. Това може да е нещо, което е част от ежедневието ви, но трябва да е нещо, което да откъсне ума ви от проблема и да не изисква много внимание.
- По време на инкубационния период можете, например да сортирате предмети по цвят или форма, да решавате прости аритметични задачи или дори да правите нещо свързано с ежедневието ви (да си направите кафе, да си вземете душ, да се разходите и т.н.)
- По-добре е задачата да не е свързана с креативния проблем, който решавате
- След почивката се върнете към проблема и генерирайте още решения.

5.3.3. Илюминация или моментът на просветлението

През третия етап цялата информация, събрана и филтрирана преди това, се обединява и ви води до решението на проблема. Това може да се случи спонтанно или да бъде стимулирано чрез сесия за генериране на идеи.

За да бъде процесът на създаване на идеи креативен и вълнуващ, е важно да се намери правилният процес за генериране на идеи, който дава възможност на екипа да генерира значими резултати. Сесиите за мозъчна атака могат да бъдат забавни и зареждащи, а упражненията за генериране на идеи могат да позволят на всеки да даде своя принос и да се почувства като част от екипа. Такива дейности за генериране на идеи могат да помогнат за сплотяване на екипа и подобряване на екипното сътрудничество.

Съществуват много упражнения за генериране на идеи, приложими както за отделни хора, така и за групи, като например мозъчна атака/ brainstorm/, braindump, brainwrite, brainwalk, storyboard, mindmap, S.C.A.M.P.E.R., S.W.O.T. analysis, Zero Draft и др. Въпреки това, за да постигнете най-добрите резултати, които отговарят на вашите цели, трябва да подберете подходящите дейности.

УПРАЖНЕНИЕ 59: BRAINDUMP

- Обучителят задава тема, която представлява интерес за цялата група
- Участниците имат на разположение 10 минути, за да запишат всички идеи, които имат по въпросната тема
- След 10 мин. участниците ще имат усещането, че са изчерпали идейния си потенциал
- След 10 минути участниците трябва да обсъдят идеите си с останалите членове на групата
- Всички идеи трябва да се споделят, но без да се разискват и критикуват
- След като споделят идеите си, участниците трябва да помислят за нови, оригинални идеи
- Подходящите техники за мислене могат да помогнат на участниците да търсят идеи в много различни посоки, след като освободят съзнанието си.

УПРАЖНЕНИЕ 60: BRAINSTORMING /МОЗЪЧНА АТАКА/

- Мозъчната атака е креативен процес, който насърчава свободното мислене, съвместното създаване и сплотяването на екипа
- Това е чудесен начин за генериране на нови идеи, които не могат да бъдат осъществени, ако седнете с лист и писалка
- Целта на мозъчната атака е да се използва колективното мислене на групата, като участниците се ангажират един с друг, изслушват се и надграждат идеите на другите
- При мозъчната атака участниците основно генерират идеи като взаимодействат помежду си
- Идеите могат да се запишат на флипчарт и по-късно да се обсъдят в групата, за да се определи посоката на бъдещите действия.

Това е моментът, в който можете да започнете да разработвате план за действие и да придобиете по-конкретна представа за крайния продукт. Етапът на просветление е този, в който най-накрая получавате ясна представа за това, което искате да създадете, за да постигнете първоначалните си цели.

Този етап е важна част от креативния процес, тъй като ви позволява да превърнете вдъхновението и креативността си в осезаем продукт. Етапът на илюминацията идва като резултат (понякога дори подсъзнателен) от вдъхновението и упоритата работа. Той е най-бързият етап в креативния процес и ви дава зелена светлина да се впуснете в четвъртия етап.

КАКВО ТРЯБВА ДА ИМАТЕ ПРЕДВИД НА ЕТАПА НА ПРОСВЕТЛЕНИЕ:

- Моментът на просветление или, с други думи, получаването на гениална и новаторска идея често се случва неочаквано, когато дори не мислите активно за дадена креативна идея или решение
- Обикновено се появява, когато сте заети с нещо друго, например с пране, шофиране, вземане на душ, правене на йога и др.
- Този етап обикновено е доста кратък и включва силен прилив на прозрение за кратък период от време
- Започнете да носите със себе си тетрадка, в която да записвате идеите си, когато и където ви хрумнат.

5.3.4. Оценка

На четвъртия етап оценявате дали идеята ви е валидна и преценявате дали тя е правилното решение на вашия проблем или нужда. Отделете време за поглед назад към първоначалните си цели, за да проверите дали тази идея отговаря на тези цели. Крайната цел на етапа на проверка е да се отговори на въпроса " Дали си струва да се направи това?"

Този етап изисква самокритичност и размисъл. Понякога това може да бъде предизвикателство, затова е добре да се консултирате с колеги, приятели или други хора, преди да преминете към следващия етап. Може да се наложи да направите някои промени в решението, за да го усъвършенствате и да се уверите, че то е едновременно полезно и иновативно.

УПРАЖНЕНИЕ 61: ШЕСТ МИСЛЕЩИ ШАПКИ

Това упражнение е подходящо за повишаване на креативността в групата и за оценка на ефективността на дадена идея.

В рамките на групата, отделен участник или всички участници в групата си слагат шапки. Когато се разглежда дадена идея, всяка "шапка" запазва своята гледна точка:

- **Логика:** "Шапката" на логиката представя фактите, свързани с продукта или идеята.
- **Оптимизъм:** „Шапката“ на оптимизма представя възможностите на продукта или идеята при липсата на пречки и ограничения.
- **Преценка:** "Шапката" на преценката се занимава с предизвикателствата или проблемите на продукта или идеята, като разглежда противоположната гледна точка.
- **Емоции:** "Шапката" на емоциите изразява чувствата или нагласите, свързани с проекта или идеята.
- **Креативност:** "Шапката" на креативността предлага нови идеи или възможности за създаване на идеята или продукта.
- **Управление:** "Шапката" на управлението контролира дискусиата и следи дали екипът представя всички гледни точки.

5.3.5. Изпълнение

На петия и последен етап превръщате идеята си в реалност. Разработвате я, тествате я, за да проверите дали отговаря на определените нужди и след това я финализирате, за да се уверите, че е едновременно полезна и иновативна.

На този етап можете да създадете прототип и да изпробвате идеята си, за да разберете дали тя отговаря на дефинирания в подготвителния етап проблем или нужда. Можете да я усъвършенствате, докато постигнете желанния резултат.

🔗 УПРАЖНЕНИЕ 62: 6–10–14 СЪЗДАВАНЕ НА ПРОТОТИПИ

- Разделете участниците на малки групи от по 3-4 души в зависимост от броя им
- В идеалния случай във всяка група трябва да има по един учител, който да дава инструкции, когато е необходимо, или поне един учител, който да помага на всички групи
- Преди да започнете упражнението, трябва да формулирате очаквания резултат въз основа на първоначално дефинираните проблеми или нужди и генерираните идеи в предходните етапи
- Ако възнамерявате да направите упражнението като състезание между отделните отбори, трябва предварително да обявите критериите за победител
- Запознайте участниците с правилата на упражнението, а именно:
 - Участниците създават прототип на решение по въпросната тема в продължение на 6, 10 и 14 минути, като между всеки от етапите се обявява някакво допълнително изискване.
 - Например задайте като първо изискване " Създайте прототип на клетка за птици". Оставете екипите да работят по него в продължение на 6 минути. След това добавете изискването "Птицата е щраус" и дайте още 10 минути на участниците да работят върху проекта въз основа на новата информация. След това добавете последното изискване "Щраусът е със счупен крак" и дайте още 14 минути, за да подобрят дизайна, за да помогнат на птицата да се възстанови.
 - По време на упражнението разкривайте изискванията едно по едно и се уверете, че всички групи получават информацията едновременно.
 - В зависимост от целта прототипите могат да бъдат под различни форми - сториборд, хартиен прототип или физически обект.
- След упражнението дайте време на всяка група да представи своето проектно решение. Това може да даде възможност на участниците да научат как хората подхождат към един и същ проблем от различни гледни точки.
- Създаването на бързи прототипи може да бъде полезно за представяне на нови концепции и получаване на обратна връзка от потенциалните потребители на ранен етап от процеса на проектиране, така че те да могат да одобрят или да предложат подобрения за по-нататъшното разработване на желанния продукт.

5.4. ПОВИШАВАНЕ НА КРЕАТИВНОСТТА В ЕКИПИ ЧРЕЗ ИЗКУСТВА

Един от най-добрите начини за стимулиране на креативността и генериране на нови, нестандартни идеи е да се включите в дейности, свързани с различни форми на изкуство. Това

може да повиши творческото мислене на екипа и да разчупи монотонността на обичайния работен процес. Участието в изкуство, по-специално в група, където има пълна свобода на изразяване и няма правилни или грешни отговори, може да подобри креативността и уменията за решаване на проблеми.

Тиймбилдинг дейностите, включващи изкуства, са релаксиращи, понижават нивата на стрес, внасят спокойствие и душевна проникателност сред членовете на групата. Участниците могат да бъдат изведени извън обичайната си рутина и напълно да се потопят в творческата атмосфера.

Креативните упражнения за сплотяване на екипа подобряват сътрудничеството и позволяват на участниците да разработят уникални решения и да ги обсъдят с групата. Освен това създаването на художествени творби развива споделено чувство за постижение в групата и повишава самочувствието на всеки участник. В резултат на това участниците се чувстват сплотени и мотивирани да поемат нови предизвикателства.

Техниките, използвани в следните артистични области, могат да повишат креативността на екипа ви и да доведат до генериране на нови идеи:

5.4.1. Визуални изкуства - рисуване

Рисуването стимулира креативността на екипите и работата в екип, като междувременно допринася и за по-доброто сътрудничество. С подходящия набор от техники екипите могат да вземат по-бързи и по-лесни решения дори по по-трудни проблеми. Чрез рисуването екипите могат да се запознаят с различни начини на комуникация и да прилагат техники за решаване на проблеми, които могат да бъдат използвани и на работното място.

🎨 УПРАЖНЕНИЕ 63: МУЗИКАЛНИ ТВОРБИ

- Обучителят и/или групата избират тема, която ги вълнува
- Всеки участник получава празно платно и създава свое художествено произведение по зададена тема
- След това всеки участник представя идеята си пред групата
- Всички започват да рисуват
- На всеки 15 минути започва да звучи музика. Участниците спират да рисуват и започват да се разхождат около рисунките на другите, а когато музиката спре, сядат до творбата на друг участник и започват да рисуват от там, откъдето той/тя са спрели.

5.4.2. Театър

Театърът е средство, чрез което хората могат да откриват и изразяват нови идеи, да развиват съпричастност и въображение, както и да развиват умения за сътрудничество и работа в екип. Театърът създава интерактивна и позитивна среда, в която участниците изграждат творчески и интерактивни социални взаимоотношения. Като се поставят в роля и действат като самите себе си, участниците стигат до нови преживявания и развиват нови знания за проблемите, по които работят.

В театъра участниците могат да изразят собственото си творческо мислене и да го обсъдят с останалите членове на групата. Театралните дейности могат да помогнат на участниците да разберат по-добре не само себе си, но и другите членове на групата и да получат различно възприятие за разглеждания проблем.

📌 УПРАЖНЕНИЕ 64: ТЕАТЪР НА ОБРАЗИТЕ

- Обучителят обяснява концепцията на театъра на образите:

Театърът на образите създава неподвижни образи, за да разкаже история с помощта на телата ни. Неподвижните изображения се създават от групата, която работи заедно и в идеалния случай тези изображения трябва да показват ключов момент от действието. Всички в рамките на екипа допринасят за създаването на една картина. Изображението е нещо като триизмерна снимка, която отразява темата от гледна точка на отношенията между хората, тъй като изображението е направено от човешки фигури, които предават конкретен момент на действие от историята или събитието.

- Групата се разделя на по-малки групи и всяка от тях определя тема, обменя няколко идеи по тази тема и след това избира една, по която да работи
- След като избере сюжета, групата работи, за да създаде три неподвижни изображения с телата си. Участниците се превръщат в герои, застинали по средата на действието в "неподвижната картина", като статуи, използвайки телата си, за да покажат колективната гледна точка. Напомнете на всяка група да изследва изображението възможно най-пълно по отношение на емоциите, жестовете, изражението на лицето, използването на телата на участниците и пространството. Актьорите използват телата си в картината, за да внушат какво правят героите, как реагират един на друг и на ситуацията, която се случва в момента. Групата трябва да предложи образи, за които всички са съгласни.
- Първите две изображения показват проблема в сегашния му вид
- Третото изображение показва идеалното изображение, при което проблемът е преодолян. Идеалното изображение е противоположно на първото.
- Вторият образ трябва да показва възможен начин за преминаване от реалното към идеалното.
- Обучителят преминава от група в група и разглежда основните моменти във връзка с темата и структурирането на изображенията и импровизацията, като се уверява, че всички са наясно с фокуса на импровизацията и при необходимост дава съвети и препоръки.
- Всяка група, една по една, представя своите изображения. В началото участниците в първата група построяват и задържат първото изображение. След това по сигнал на учителя те създават и задържат второ изображение (с бавни движения), а по сигнал на учителя те създават и задържат трето изображение.
- След като първата група покаже трите изображения на публиката, наблюдателите се приканват да коментират накратко видяното, като се съсредоточат върху това, което изображенията подсказват. Дискусията трябва да се съсредоточи върху историята и изображенията и естеството на трансформацията от реалния образ към идеалния образ. Може да се наложи те отново да излязат и действително да променят образа, за да предложат допълнителни начини за справяне с показания проблем.
- Няма правилни или грешни отговори; участниците просто създават възможности за дискусия, докато изследват какво представлява дадена тема в дадения момент.

5.4.3. Танци

Танцът може да бъде подходящ начин на изследване на съвместното творчество от гледна точка на въплъщението. Той може да помогне на хората да разберат, че да обръщат внимание на начина, по който реагират на другите чрез движение, е важна част от творческия процес. Той показва колко е важно да обръщаме по-голямо внимание на това как телата ни произвеждат комуникативни сигнали, послания и скрити умения, които дават информация за нас самите като личности и участници в екип, дори исамите ние да не сме наясно.

Въпреки че организациите вече насърчават активното социално взаимодействие и сътрудничество чрез вербална комуникация, присъствието на тялото и излъчваните от него сигнали играят важна роля в предаването на скрити, подсъзнателни или дори потиснати преживявания. Креативният работен процес включва оценяване дори на "най-малките" идеи чрез обръщане на внимание на движенията на членовете на групата, жестовете и излъчваните сигнали.

УПРАЖНЕНИЕ 65: ГРУПОВО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО

- Участниците трябва да застанат в кръг, да се присъединят в кръга един по един и да поставят ръката си на рамото на човека до тях
- Всеки участник се присъединява към кръга, след като каже нещо, което го свързва с човека до него
- След като кръгът е завършен, учителят моли участниците да подготвят танцова хореография
- Всеки от участниците предлага движение, с което да допринесе за хореографията на цялата група
- Учителят може да се намеси, за да помогне на групата, ако е необходимо
- Групата трябва да избере музиката за хореографията
- Те трябва да разполагат с 15 минути, за да подготвят хореографията и след това да я представят.
- След приключване на упражнението може да се зададе следния въпрос за размисъл:
 - Как се чувствате в момента?
 - Удовлетворени ли сте от резултатите?
 - Как се осъществи сътрудничеството в групата?
 - Какво помогна за изпълнението на задачата?
 - Какво попречи за изпълнението на задачата?
 - Какво бихте променили в поведението си?

5.4.4. Музика

Тъй като музиката е невербална форма на комуникация, тя позволява на хората да споделят идеи и концепции, които надхвърлят границите на езика и културата. Музицирането и работата с музикални инструменти повишават способността за логическо мислене и решаване на проблеми. Музиката стимулира креативността, развива уменията за слушане и общуване, укрепва уменията за работа в екип и намалява ефекта от стреса и тревожността, свързани с работата.

УПРАЖНЕНИЕ 66: DRUM CIRCLE / БАРАБАНАНЕН КРЪГ/

- Обучителят изпълнява ролята на "диригент", който направлява и синхронизира ритъма и темпото на групата, за да се постигне цялостна хармония
- Инструментите са барабани, метални и дървени перкусии с африкански и латиноамерикански произход - джембе, агого, клавесин, гуиро и др.
- Сесията започва с кратко обяснение на начина на използване на всеки инструмент и значението на невербалните знаци, които диригентът използва в процеса на работа.
- След това участниците създават импровизирана музика на момента.

ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА

В края на модула учителят може да проведе сесия за размисъл и обратна връзка, като обобщи направеното по време на обучението. След това учителят моли участниците да обмислят начина, по който са били дадени инструкциите, позиционирането на упражненията в рамките на обучението и начините за насърчаване на участието и даване на обратна връзка в рамките на обучението. Следват въпроси, от страна на учителят към участниците. Например::

- Какво ви хареса най-много в обучението?
- Какво научихте по време на обучението?
- Как преценявате дейностите и тяхната продължителност?
- Допринесе ли модулът за подобряване на уменията ви за работа в екип? Как?
- Модулът допринесе ли за подобряване на креативните ви умения, когато става въпрос за работа в екип? Как?
- В резултат на обучението разбирате ли по-добре креативния процес? Как бихте приложили новите знания във вашия екип?
- По-уверени ли сте сега в прилагането на инструменти и дейности за стимулиране на креативността в екипите?

УПРАЖНЕНИЕ 67: УПРАЖНЕНИЕ ЗА ОЦЕНКА: НАПРАВЕТЕ МАШИНА

- В края на обучението помолете групата да застане в кръг и да помисли за част от модула, която особено им е харесала, и ги помолете да запазят това в тайна.
- Помолете един доброволец от групата да влезе в кръга и да направи едно движение, за да представи нещо, за което си мисли. Помолете участниците да повторят това движение няколко пъти.
- Поканете следващия участник да направи движение, с което да изрази своята мисъл, и помолете участниците да повторят това движение няколко пъти.
- Разположете втория участник спрямо първия, така че да се превърнат в машина.
- Продължавайте да включвате още членове на групата, докато всички се присъединят.
- Може да предложите на всеки участник или да добавят звук, който да съответства на движението им.
- Ако искате, можете да докоснете някой от участниците, за да изключите част от машината, и да ги докоснете повторно, за да я включите отново.
- Направете видеозапис или снимки.
- Помолете "машината" да замръзне, след което обиколете всеки участник и го попитайте коя част от обучението в модула представлява.
- Накрая поздравете всички участници и им благодарете за техния принос.

Още креативни упражнения за оценка можете да намерите по-долу:

Creative Evaluation Toolkit by Artworks Creative Communities:

<https://www.artworkscreative.org.uk/wp-content/uploads/2015/11/Creative-Evaluation-Toolkit.pdf>

ИЗТОЧНИЦИ

Въведение:

<https://snacknation.com/blog/boost-productivity-meetings-icebreakers-games/>

<https://youthgroupgames.com.au/search/music/icebreakers/>


Креативността в екипи:

https://clockify.me/blog/business/team-collaboration/#Communication_skills_%F0%9F%92%AC

<https://www.creativityatwork.com/12-ways-to-enhance-creativity-and-collaboration-in-teams/>

<https://www.wework.com/ideas/professional-development/creativity-culture/creativity-for-teams>

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/creativity-exercise>



<https://medium.com/codomo/8-exercises-to-quickly-boost-creative-thinking-in-teams-52252b5ee576>

Креативният процес в екипи:

<https://www.masterclass.com/articles/how-to-improve-creativity#quiz-0>

<https://brightstorming.com/the-braindump/?lang=en>

<https://www.interaction-design.org/literature/article/learn-how-to-use-the-best-ideation-methods-brainstorming-braindumping-brainwriting-and-brainwalking>

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3990058/>

<https://www.linkedin.com/pulse/how-incubate-your-way-great-ideas-heather-mcquaid>

<https://study.com/learn/lesson/creative-process-overview-steps.html>

<https://sintelly.com/articles/the-four-stages-of-the-creative-process>

<https://uxplanet.org/6-10-14-rapid-prototyping-a-remote-group-activity-recharges-your-ux-team-6bf14c05bb23>

Повишаване на креативността в екипи чрез изкуства:

<https://libera-institute.com/en/clients/corporate-clients/drum-sessions/%D0%BA%D0%B0%D0%BA%D0%B2%D0%BE-%D0%B5-%D0%B4%D1%80%D1%8A%D0%BC-%D1%81%D1%8A%D1%80%D0%BA%D1%8A%D0%BB.html>

<https://idealart.com.au/pages/art-team-building-activity-ideas>

https://lifelongdancing.aspaymcyll.org/wp-content/uploads/kit/TOOLKIT_LLD_ENGLISH.pdf

МОДУЛ 6: РАЗВИВАНЕ НА КРЕАТИВНОСТТА В ЕКИПИ ЧРЕЗ ПОДХОДА НА ВКЛЮЧАЩАТА МУЗИКА

ЦЕЛ НА ОБУЧЕНИЕТО

Целта на този модул е да предостави на обучители на възрастни и музиканти музикален подход за насърчаване на креативността в екипите

ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

- Участниците ще се запознаят с концепцията на включващата музика и с възможностите за развиване на креативността с нейна помощ
- Участниците ще усъвършенстват или ще придобият нови умения за насърчаване на креативността, използвайки подхода на включващата музика
- Участниците ще имат възможност да осмислят своя практически музикален опит и/или музикални учения и да ги пренесат в областта на обучението по креативност

6.1. ВЪВЕДЕНИЕ

- Обучителят се представя и приветства участниците
- Обучителят представя целите и структурата на модул 6
- Обучителят установява здравословни и безопасни условия на труд
- Обучителят представя ключови концепции за използването на включващата музика за повишаване на креативността в екипите

ICEBREAKER /РАЗЧУПВАНЕ НА ЛЕДА/

"Разчупване на леда" е чудесен начин да помогнете на екипите да се опознаят и да се чувстват по-комфортно при съвместната си работа. Този метод, също така може да допринесе за по-силно сплотяване на екипа, което е важна предпоставка за успешно и ефективно сътрудничество. Тези практики трябва да се избират в зависимост от спецификата на екипа и от това дали членовете на екипа вече се познават, или се срещат за първи път.

УПРАЖНЕНИЕ 68: ГЛЕДАНЕ НА ВИДЕОКЛИПОВЕ

Гледайте този видеоклип като пример за използване на включваща музика и коментирайте.



<https://youtu.be/XvKklttJLcc>

Обучителят ще организира дискусия, като използва видеоклипа като отправна точка за представяне на концепцията за включващата музика.

6.2. КАКВО Е ВКЛЮЧВАЩА МУЗИКА

6.2.1. Създаване на включваща музика: музиката като социална практика за всички


Включваща музика е термин, въведен от Томас Турино (2008 г.), който описва дейностите, които се осъществяват, когато хората активно участват в музикалното взаимодействие, а неговата концепция подчертава, че създаването на музика е предимно социално по своята същност.

Всички музикални преживявания, според Турино, са свързани със социалната практика. Турино идентифицира четири области на музикална дейност: (а) участие, (б) презентация, (в) студийно аудиоизкуство и (г) висококачествени записи. Той подчертава, че всяка област е "свързана с определен начин на мислене, който влияе върху създаването и възприемането на музика" и се определя "от собствена рамка на интерпретация, ценности, отговорности, практики, звукови характеристики и различни концепции за това какво е музика". Всяка област разкрива уникална възможност и ниво на участие в преживяването на музиката. Фокусираме се върху включващата музика (РММ) като отправна точка за стимулиране на членовете на групата да участват като активни създатели на музика.

РММ включва дейности, които се случват, когато хората активно участват в музикално взаимодействие. Това участие може да бъде обичайно музикално изпълнение като свирене на инструмент, пеене, както и танцуване, потропване с пръсти или кимане с глава в такт с музиката. Примери за РММ са пеенето на песен около лагерния огън, участието в хип-хоп танци, танци на обществени събития, пеене на национални химни по време на Олимпийските игри, пеене на общоизвестната песен "Happy Birthday" (Честит рожден ден) или движения на ръцете при изпълнение на детска песен, като *Itsy Bitsy Spider*. РММ заличава разликата между публика и изпълнител поради интерактивния си характер. Участниците не са непременно професионалисти, може да са просто аматьори или членове на публиката. РММ е феномен, при който хора с всякакво ниво на умения участват в музика.

Ако РММ бъде интегрирана в класната стая, участието може да се осъществи на всяко ниво на умения - от поддържане на ритъм с шейкър - независимо дали е равномерно или неравномерно - до импровизиране на самостоятелно изпълнение по време на 16-тактова песен. Музикалните характеристики, които са подходящи за РММ, включват песни и музикални произведения, които са циклични, с висока степен на повторение, отчетливи структури и мелодични или ритмични мотиви, които се създават в момента. По-нюансирани елементи на музиката, като динамика и артикулации, обикновено не се планират. Често отделните части и музикални композиции са неразличими на фона на звучащата колективна композиция. По същия начин импровизацията, когато се случва, се слива с цялостното звучене. Включването на тези особености в музикалното преживяване на РММ улеснява взаимодействията, които насърчават "баланса между предизвикателството и придобитите умения" - характеристики, които според Турино (2009) са акцентът в този социален музикален обмен. Тези качества на РММ позволяват добра възможност за диференциране и учителите по музика трябва целенасочено да отчитат тези качества, за да развият различен учебен опит чрез разнообразен репертоар и музикални инструменти.

Креативното използване на музикални и двигателни техники може да помогне на участниците да се освободят от напрежението и да се отпуснат. Музиката и движението могат да ни помогнат да се освободим от напрежението, да подобрим фокуса и концентрацията си и да ни сбlijат по един приятен начин.



Има някои дейности, които могат да ни помогнат да развием своята креативност, като например свирене на инструмент, танци, барабани, фрийстайл, пеене в група и много други...

Много хора смятат, че свиренето на инструмент е трудно и скъпо занимание, но тази представа не е вярна. Например, използването на триъгълник, шейкър или дори барабан може да бъде идеалният инструмент за включване в музикална сесия, в която всеки може да участва, без да е необходимо да бъде експерт и да се чувства спокоен.

Танците ни помагат да изразходваме енергията си и ни позволяват да изразим себе си по свой собствен начин. Ако опитате да танцувате 2 минути и след това поговорите с хората от групата как са се чувствали преди и след танцовото изпълнение, със сигурност ще откриете разлики и промени. Музиката и танците имат магическата сила да променят настроението ни.

Друг пример за това как музиката може да помогне на хората да се освободят от напрежението и да станат по-отворени и креативни е свиренето на барабани. Това е чудесен начин за освобождаване на стреса и напрежението. Всички ние сме подложени на голям натиск в ежедневието си, което поражда чувство на тревожност, така че освобождаването от тези нива на стрес може да помогне за засилване на имунната ни система и да ни накара да се чувстваме по-добре.

Фрийстайлингът може да бъде още една възможност за развиване на креативността чрез музика. Имате шанс да се "развихрите" и дори най-срамежливият човек може да се отпусне и да се включи в упражнението.

Пеенето може да бъде още една възможност за подобряване на психическото ни състояние и за постигане на по-добра концентрация и креативност. Пеенето ни обединява, сплотява, чувстваме се част от нещо по-голямо, част от група или дори общност, чувстваме се в безопасност и ни дава кураж да разкрием артистичната си страна.

Под въздействието на тази приятна и комфортна атмосфера можем дори да проявим смелост да участваме и да се изразяваме по начини, които са били немислими преди.

Всички тези методи, с които се опитваме да накараме хората да бъдат по-креативни чрез музиката, са просто опит да насочим съзнанието им в правилната посока (спокойно, отпуснато, без тревога и напрежение), да ги накараме да се почувстват по-щастливи и освободени, да подобрим психическото им състояние и да променим начина им на мислене, така че да бъдат по-смели и готови да изследват креативността, която всеки носи в себе си.

"Encouraging Participatory Music Making" by Cara Faith Bernard and Christopher Cayari in Journal of General Music Education <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1048371320926608>

6.2.2. Особености на изпълненията с включваща музика


- Няма разделение между творец и публика

Липса на разделение между изпълнител(и) и аудитория

Ключово условие за ангажираност на всички участници

Артистите насърчават публиката да се включи в представлението и я приобщават към изпълнението

Музикален опит споделен с участниците

- 
- **Поддържа ангажираността, независимо от равнището на уменията на участниците**
Позволява на хора с различни нива на умения да се включат и да се забавляват
Дори тези, които никога не са свирили на инструмент, могат да се включат, като пляскат или танцуват
И опитните изпълнители могат да участват, без да се отегчават
Създаденият формат позволява различни роли и нива на умение
Различните музикални похвати могат да съществуват едновременно
 - **Стойността се определя от степента на участие, а не от качеството на изпълнението**
Стойността на тези изпълнения е не толкова в качеството им, колкото в това, че хората са в тях участвали. Важно е колко хора са се включили, колко хора са свирили, ръкопляскали, танцували и т.н.
Става дума за количество, а не за качество
 - **Характерно за тях е ограничаването на индивидуалното творчество и изразяване**
Като цяло това е по-демократична дейност. Решенията се вземат заедно
Системата не е йерархична. Обикновено няма лидерска позиция
Липсва конкуренция. Целта не е да бъдеш най-добрият
 - **Членовете на екипа могат да постигнат синхрон помежду си**
Това е една от причините, които правят включващата музиката толкова въздействаща
Практикуването на едни и същи видове движения, води до създаването на сходни умения, ценности и навици...
Помага да се забравят различията и да се обединим около общи цели
Създава силно усещане за музикален синхрон и чувство за солидарност
Това ви кара да се чувствате свързани с хора, които може би дори не познавате. Кара ви да се чувствате като едно цяло
Поражда силно чувство на самоопределяне и принадлежност

🔗 УПРАЖНЕНИЕ 69: ГЛЕДАНЕ НА ВИДЕОКЛИПОВЕ

Гледайте този видеоклип като пример за изпълнение с участието на включваща музика.




<https://youtu.be/QXI7FKR93kg>

- Обърнете внимание на повторемостта на музиката и на това, че хората се присъединяват към нея в произволни моменти.
- Можете ли да прецените колко души участват?
- По колко различни начина участват хората?
- Можете ли да определите различни нива на изпълнение? Дайте примери
- Можете ли да разпознаете потенциални участници?
- Това качествено музикално изпълнение като по време на концерт ли е? Качеството на изпълнението ли е най-важното за участниците?
- Дали опитът е по-важен за участниците? Какъв вид преживяване представлява то?

6.2.3. Характеристики на звука при включващата музика

- **Формации от сходни инструменти**
Опитва да създаде единство
Намалява напрежението и конфликтите
Пример: барабанни кръгове
- **Музиката и танците обикновено са свързани**
Целта на включващата музика е да насърчава участието
- **Свободни музикални форми**
Обикновено кратки и повтарящи се структури
Циклични и кратки форми разделени на секции

- 
- **Няма точно фиксирани начало и край**
Хората се включват постепенно, не винаги в началото на изпълнението
Участниците намаляват постепенно
Не е необходимо да се постига перфектна координация
 - **Наситени текстури и звуци**
Разнообразни музикални стилове и структури
Не е необходимо да се постига перфектна координация
 - **Широка степен на синхронизация и настройки**
Качеството не е толкова важно
 - **Високите нива се ценят**
Качеството не е толкова важно
 - **Тембърът и динамиката обикновено са постоянни**
Трудности при работа с много хора с различни умения

6.2.4. Цели и ценности на включващата музика

- **Висока степен на участие**
Усещане за общност
- **Достъпно за всички**
Премахнете задръжките
- **Социално включване**
Съвместна работа
- **Отворени музикални форми**
Без строги музикални правила
- **Сгъстени структури**
Няма големи рискове
- **Широка настройка**
Прикрива грешки

УПРАЖНЕНИЕ 70: ГЛЕДАНЕ НА ВИДЕОКЛИПОВЕ

Гледайте това видео. Наблюдавайте как участниците не само пеят, но и се движат заедно. Обърнете внимание на физическата им близост.



<https://youtu.be/0MtdyRDy4fU>

Можете ли да усетите връзката им един с друг, наблюдавайки жестовете им? Сплотени ли са?

6.3. УПРАЖНЕНИЯ С ВКЛЮЧВАЩА МУЗИКА ЗА РАЗВИВАНЕ НА КРЕАТИВНОСТТА

Обичате музиката. Слушате музика през цялото време. Може би пеете, свирите на инструмент или композирате музика.

Не е необходимо да имате музикален талант, за да използвате музиката за подобряване на своето настроение и дори на здравето си.

Научете прости техники за обогатяване на ума, тялото и духа чрез музика. Методите могат да се прилагат в ежедневието ви, особено когато се чувствате потиснати или стресирани. Разработени от сертифициран музикален терапевт и вокалист/пианист/композитор/изпълнител, специализиран в индийската музика, тези стратегии съчетават науката с мъдростта на източната философия.

Ще разберете как да се погрижите за себе си, като практикувате техники за справяне със стреса, подкрепени от музика, която е специално за вас.

Ще научите не само как да слушате музика по нов начин, но и как да се вслушвате във въздействието, което музиката оказва върху вас.

Открийте как да отключите своята креативност.

6.3.1. РАДИО НА ЕМОЦИИТЕ

Групата избира цвят, емоция, ситуация, някаква дума и всеки се изразява свободно.



6.3.2. В КРЪГА

Идеята е всеки да измисли само по един елемент. Например, нека някой да започне с "туп", "туп", "туп", "туп". Човекът до него добавя още един елемент. Абсолютно спонтанно без напрежение. Това може да е звук, може да е пляскане, щракане, удар с тяло, звук с уста. Просто някаква идея, която имате, не мислете много, оставете се на течението, бъдете спонтанни и всичко ще бъде наред.



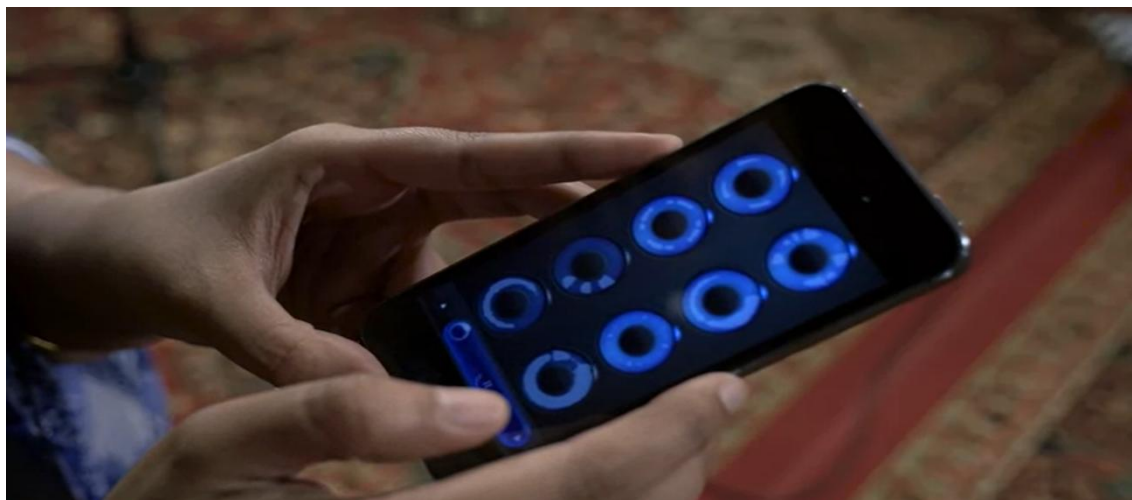
6.3.3. ПЕЕНЕ В КРЪГ

Пеене в кръг в стил Боби Макферин. Групата има ръководител, който разпределя отделните партии. Можете да пеете тихо или с цяло гърло, както ви харесва, не се сдържайте, просто бъдете себе си, пуснете се по течението.



6.3.4. ВОКАЛНИ ЦИКЛИ

Има чудесни приложения, които можете да откриете в телефона си: Loopy.



УПРАЖНЕНИЕ 71: ГЛЕДАНЕ НА ВИДЕО

Всички упражнения, посочени по-горе, са обяснени и показани в това видео.



<https://es.coursera.org/lecture/music-for-wellness/circle-singing-exercise-sU3yH>

Обучителят ще покаже на участниците нагледно упражненията и всички заедно ще ги

6.3.5. КАК МОГАТ ТЕЗИ УПРАЖНЕНИЯ ДА ПОМОГНАТ ЗА ОТКЛЮЧВАНЕ НА КРЕАТИВНОСТТА?

Има няколко ключови аспекта, които ще помогнат за подобряване на креативността на обучаемите:

- Усвояване на нови умения; тези дейности ще предоставят възможности за развиване на нови умения, техники и методи.
- Споделяне на чужд опит, знания, идеи, принос и т.н.
- Себеизразяване; ще даде възможност на обучаемите да изразят своите мисли и чувства. Това е важна част от процеса, тъй като често обучаемите не вярват, че техните мнения могат да бъдат важни или правилно оценени.
- Умения за общуване и водене на преговори; участието в креативните дейности може да изисква общуване и обсъждане на различни мнения или начини за възприемане на даден казус.
- Повишаване на увереността и самочувствието; всички мнения и становища са важни и заслужават уважение. Всеки заслужава да бъде изслушван.
- Засилване на самочувствието от постигнатите резултати; обучаемите се гордеят с личните си постижения.

6.4. SOUNDPAINTING / САУНДПЕЙНТИНГ - РИСУВАНЕ СЪС ЗВУЦИ/

6.4.1. Въведение


Soundpainting/Саундпейнтинг е невербален, жестомимичен език за творчество в реално време - с движение, думи, звук, образ; за създаване на нови форми, или за реконструиране на готови модели; за развиване на въображението, паметта, вниманието, общуванието, радостта от "създаването". Девизът на саундпейнтинг е: " Греш смело.Твори с грешката!" Понастоящем (2021 г.) езикът се състои от над 1500 жеста. Езикът е създаден от музиканта Уолтър Томпсън в края на 70-те години на миналия век. През 1980 той сформира оркестър, съставен само от музиканти. През 1990 г. Томпсън разработва Саунпейнтинг за актьори, а няколко години по-късно и за танцьори.

6.4.2. Описание

Саундпейнтинг е невербален жестомимичен език за творчество в реално време – с движение, думи, звук, образ; за създаване на нови форми или за реконструиране на готови модели; за развиване на въображението, паметта, вниманието, общуванието, радостта от "създаването".

Като вид невербална езикова система, Саундпейнтинг се позовава на безмълвните знаци – жестовете и има следните функции:

- Номинативна – да назовава обектите
- Когнитивна – да съхранява познания за обозначаващите обекти
- Репрезентативна – да дава информация за обектите
- Емоционална – да изразява определен вид чувство
- Апелативна – да оказва въздействие върху адресата



Архитектурата на саундпейнтинг включва водещ и група. Водещият е композитора на творбата в реално време. Прилича на жестикулиращ диригент, но всъщност той е композитор, който конструира с със спонтаността на групата и собствената си креативност, като подава на участниците жестомимични знаци. Има случаи, когато водещият е и участник. Саундпейнтинг групата адмира разнородността, тъй като всеки участник е ценен със своята индивидуалност. Работата с грешката и прдизвикателството е базисна за саундпейнтинг. В известните досега вербални и невербални езикови системи няма подобна концепция за работа с грешката, грешката като ресурс за създаване, като провокация за творчество. Именно това превръща саунпейнтинг групата в много бързо в жива, активна, неформална група, където другостта не е нито пречка, която дърпа назад, нито конкуренция, която обезсърчава.

Импровизацията се води от саундпейнтинг-диригент, който подава знаци към участниците, за да създадат заедно и на момента обща композиция. Участниците са различни като опит, възраст и наклонности. Всеки участва по начин, който избере – с глас, инструмент, движение, слово. Когато саундпейнтинг-диригентът подава определени знаци, участниците реагират със собствената си спонтанност. Няма грешна реакция – всяка грешка е „вярна“ и саундпейнтинг-диригентът я включва в общата картина на звук, движение, образ. Така се създават звукови и визуални картини, и какафония, и дисонанси, и диалог и мелодика в сложните плетеници от уникални линии. Всеки е свободен да бъде себе си. В тази свобода и среща на „другости“ диригентът подрежда пъзела на общата композиция. И всичко е тук и сега.


6.4.3. Саундпейнтинг и креативност

Методът саундпейнтинг е достъпен за всички. Чрез ангажиране на множество стилове на обучение (вербален, визуален, слухов и кинестетичен), Саундпейнтингът разчупва границите, докосвайки скрити умения и изразяване, които помагат на участниците да разберат по-добре себе си и света, в който живеят, докато учат и изследват изкуството чрез форми на танц, театър и музика. Саундпейнтингът е напълно достъпен за хора от всяка възраст, опит или способности. Чрез този иновативен метод си партнират равнопоставено професионални артисти с аматьори; здрави хора – с лица с увреждания (нарушение в слуха, говора, зрението, с интелектуален дефицит, с физическо увреждане); възрастни и деца; мултикултурни среди, които не говорят никакъв общ език. Дори няма нужда в еднаква степен да владеят езика Саундпейнтинг. Важно е да разпознават знаците, с които работи водещият (обучителя). И още по-важно е участниците да не се страхуват от грешките си, а да продължат да участват.

Съществува огромна нужда от инструменти като Soundpainting за развиване на креативността. Тъй като интересът и търсенето на многостранна креативност нарастват с всеки изминал ден, Soundpainting позволява на участниците да открият нови начини на мислене, нови области на лична сила и нови възможности за групова динамика.

Ръководителят (композитора, учител), който стои (обикновено) пред групата, предава серия от знаци, изпълнявайки жестове с ръце и тяло, предаващи специфичен материал, който да бъде изпълнен от групата. Той развива отговорите на участниците, оформяйки ги в композиция, след което дава знак за друга серия от жестове, и продължава този процес на композиране на произведението.

Ръководителят композира в реално време, като използва жестовете, за да създаде композиция по произволен начин. Той понякога знае какво ще получи от изпълнителите, а понякога не.



Благодарение на многопрофилната си структура всеки участник може да се опита да се изяви като актьор, музикант, танцьор или звукорежисьор по време на един и същи уъркшоп. Това е предизвикателство, но същевременно и голямо откритие за изпълнителя.

Усъвършенстването на креативните умения чрез саундпейнтинг е възможно не само за изпълнителите, но и за ръководителите. Ръководителят може да изпробва различни комбинации, толкова колкото жестове владее. 42 жеста в 1-во ниво на езика на Soundpainting имат 342 комбинации. Жестовите на този език могат да се преподават чрез игри. Благодарение на игрите вниманието на участника остава фокусирано.

Философията на саундпейнтинг се основава на концепцията, че "няма грешка". За изпълнителите не е възможно да поправят грешката си, да спрат и започнат отново. Това не е необходимо. Това обстоятелство дава възможност на изпълнителите да отговорят на жестовите без страх и без опасения, че ще допуснат грешки. Следователно това може да окаже въздействие върху самочувствието на изпълнителите.

Един от най-важните аспекти при изучаването на езика саундпейнтинг е да свикнете с философията на Soundpainting. Тази философия твърди, че "грешката не съществува". Ако изпълнителят допусне грешка и изпълни грешно съдържание, той трябва да продължи изпълнението и не трябва да се опитва да го промени в съответствие с правилното съдържание. Това може да изглежда лесно за изпълнение, но всъщност не е, защото ние действаме така, сякаш сме програмирани още от детството си. Има много артисти от миналото и днес, които виждат грешката като възможност, а не като пречка. Когато изпълнителите свикнат с философията на Soundpainting, че грешката е възможност, за тях ще се отворят нови светове на креативност.

Характеристиките на многофункционалния универсален език на знаците Soundpainting съвпадат с характеристиките на креативното мислене.

6.4.4. Положителни ефекти от саундпейнтингът

Някои от предимствата на метода Soundpainting са:

- да практикувате креативно мислене с непредубедено съзнание
- да откриете, че има повече от един правилен отговор, множество гледни точки
- да получавате, наблюдавате, анализирате и тълкувате
- да изразявате чувствата си без думи
- да упражнявате умения за решаване на проблеми, критично мислене, танци, музика, театър и създаване на изкуство
- да се научите да си сътрудничите с другите и да бъдете толерантни
- да градите самоувереност и да се гордеете със своите постижения

6.4.5. Визуални демонстрации на саундпейнтинг

На уебсайта www.soundpainting.com можете да намерите цялата информация за саундпейнтинга и неговото развитие по света.



УПРАЖНЕНИЕ 72: ГЛЕДАНЕ НА ВИДЕОКЛИПОВЕ

В приложените линкове можете да гледате видеоклипове на дейности по саундпейнтинг, проведени в различни държави.

https://youtu.be/hp_AxCgtD1M

<https://youtu.be/tKFjZEUbYdU>

<https://youtu.be/dd0FztQlr5w>

<https://www.youtube.com/watch?v=91LeVQM1dN4&t=51s>

<https://youtu.be/341kPe1CIOW>

<https://www.youtube.com/watch?v=YjcAztSIRmE&t=3s>

<https://youtu.be/WvS52Jmedi4>

<https://youtu.be/5ROHhgGuchY>

<https://youtu.be/PI2tXrfiMfU>

<https://youtu.be/VYuiOBAfblw>

<https://youtu.be/z8ZvcD4YeTU>

<https://youtu.be/kGsaWJXkYWU>

<https://youtu.be/GmHH8e2L0vA>

<https://youtu.be/BVBn3PxcXGg>

<https://youtu.be/pC6Svpdiqoc>

Обучителят ще проведе дискусия базирана на видеоклиповете, за това как саундпейнтингът подобрява креативността.

☑ ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА

- Качествен анализ на коментарите на участниците
- Разработване на практически проект от всеки участник
- Проверка на основните понятия

ОЦЕНКА НА КАЧЕСТВОТО

Обучителят ще проведе интервю с участниците и ще зададе следните въпроси:

1. Колко важна е музиката за вас?
2. Каква роля играе музиката в живота ви?
3. Занимавали ли сте се активно с музика, преди да дойдете тук? Ако да, как?
4. Възприемате ли себе си като креативна личност?
5. Това обучение помогна ли ви да станете по-креативни?
6. Чувствахте ли се комфортно да участвате в това обучение и свободен да изразите артистичната си страна?
7. Чувствахте ли се свободни да се включвате в дейностите и да изразявате своята креативност?
8. Смятате ли, че работата в група е била полезна за вас? Смятате ли, че сте научили нещо от другите членове на групата? Защо? Защо не?
9. Изявявали ли сте някога преди да дойдете тук? Ако да, в каква област?
10. Как се чувствате когато вие сте изпълнителят? Как ви кара да се чувствате изпълнението?
11. Какво мислите, че чувстват/мислят хората в публиката, когато ви гледат?
12. Промени ли се начинът, по който виждате себе си от музикална или артистична гледна точка? Ако да, как?
13. Промени ли се ролята на музиката в живота ви? Ако да, по какъв начин?
14. Промени ли се представата ви за самия вас? Ако да, по какъв начин?
15. Смятате ли, че подобен опит е важен? Ако е така, какви са ползите за участниците?
16. Смятате ли, че има нещо, което можем да вземем предвид при следващите обучения?
17. Има ли нещо друго, което искате да споделите за вашия опит с включващата музика?

📍 ИЗТОЧНИЦИ

“Encouraging Participatory Music Making” by Cara Faith Bernard and Christopher Cayari in Journal of General Music Education

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1048371320926608>

“The audience as artist? The audience’s experience of participatory music” by Jutta Toelle and John Sloboda in Musicae Scientiae

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1029864919844804>

“Formulas and Improvisation in Participatory Music” by Thomas Turino in Musical Improvisation, Art, Education and Society

<https://books.google.es/books?id=dORvqtnG-4sC&pg=PA103&ots=INfM6lZtKH&dq=%22participatory%20music%22%20creativity&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=%22participatory%20music%22%20creativity&f=false>