

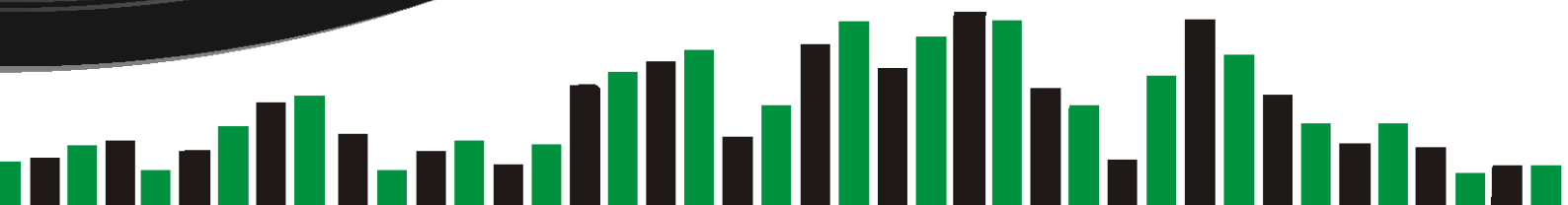


Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Curriculum

de dezvoltare a creativității artistice
pentru formatori

ACDC4you



CUPRINS

MODULUL 1: INTRODUCERE	4
MODULUL 2: ELEMENTE CHEIE ALE COMPETENȚELOR EDUCATORULUI DE ADULȚI	8
2.1. ANDRAGOGIA - TEORIA ÎNVĂȚĂRII ADULȚILOR	10
2.1.1. <i>Andragogie vs Pedagogie</i>	10
2.1.2. <i>Andragogia și principiile sale</i>	11
2.2. CARACTERISTICILE CURSANȚILOR ADULȚI	12
2.2.1. <i>Etapete de dezvoltare și învățare a adulților</i>	12
2.2.2. <i>Inteligențele multiple și modul în care acestea afectează învățarea</i>	13
2.2.3. <i>Stilurile de învățare a adulților</i>	14
2.3. MOTIVAREA CURSANȚILOR ADULȚI. DE LA ÎNVĂȚAREA DEPENDENTĂ LA CEA AUTODIRIJAT	16
2.3.1. <i>Motivație internă vs. externă: cum să cultivăm motivația pentru a cultiva învățarea?</i>	16
2.3.2. <i>Dependența formator/cursant în Educația adulților</i>	17
2.3.3. <i>Stiluri de predare/leadership (cele 3 stiluri de leadership ale lui Kurt Lewin)</i>	20
2.4. PROIECTAREA EVENIMENTELOR DE FORMARE. METODE ȘI TEHNICI ÎN EDUCAȚIA ADULȚILOR	22
2.4.1. <i>Evaluarea nevoilor cursanților</i>	22
2.4.2. <i>Proiectați un plan de formare care să răspundă nevoilor cursanților dvs.</i>	25
2.4.3. <i>Elaborarea unui program de formare pe baza unui plan de formare</i>	29
2.4.4. <i>Implementați un program de instruire pe care l-ați dezvoltat</i>	31
2.4.5. <i>Evaluați programul de formare în funcție de satisfacerea nevoilor cursanților dvs</i>	33
2.4.6. <i>Principiul Sandwich-ului/Sandwich Design: de ce este important? Ce este abordarea sandwich-ului în predare?</i>	36
MODULUL 3: CREATIVITATE ȘI INOVARE: COMPETENȚE PENTRU SECOLUL XXI	41
3.1 ELEMENTELE DE BAZĂ ALE CREATIVITĂȚII	42
3.1.1. <i>Cele mai recente definiții ale creativității</i>	43
3.1.2. <i>Creativitate vs. Inovație</i>	46
3.1.3. <i>Procesul de creativitate</i>	50
3.2 DEFINIȚII ALE CREATIVITĂȚII ÎN ULTIMII 10 ANI	53
3.3 ELEMENTE ȘI DIMENSIUNI ALE CREATIVITĂȚII. CE NE FACE CREATIVI?	55
3.4 INSTRUMENTELE DE EVALUARE A CREATIVITĂȚII	57
MODULUL 4: PRINCIPII ȘI INSTRUMENTE PENTRU FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA PERSONALĂ ÎN DOMENIUL CREATIVITĂȚII	62
4.1. INTRODUCERE	62
4.2. EXERCIȚII DE IDEAȚIE	66
4.2.1. <i>Introducere</i>	66
4.2.2. <i>Cele cinci etape ale procesului creativ:</i>	67
4.2.3. <i>Tehnici</i>	68
MODULUL 5: PROCESE DE COLABORARE CREATIVĂ ÎN ECHIBE	81
5.1. INTRODUCERE	81
5.2. CREATIVITATEA ÎN ECHIBE	82
5.3. PROCESUL DE DEZVOLTARE CREATIVĂ ÎN ECHIBE	84
5.3.1. <i>Pregătirea</i>	84
5.3.2. <i>Incubația</i>	84
5.3.3. <i>Iluminare sau ideație</i>	85

5.3.4. Evaluarea	87
5.3.5. Punerea în aplicare (Verificarea)	88
5.4. STIMULAREA CREATIVITĂȚII ÎN ECHIPE PRIN ARTĂ	89
5.4.1. Arte Vizuale – pictura	89
5.4.2. Teatru	90
5.4.3. Dansul	91
5.4.4. Muzică	92
MODULUL 6: PROMOVAREA CREATIVITĂȚII ÎN ECHIPE FOLOSIND ABORDAREA MUZICALĂ PARTICIPATIVĂ	96
6.1. INTRODUCERE	96
6.2. CE ESTE MUZICA PARTICIPATIVĂ	97
6.2.1. Crearea muzicii participative: muzica ca practică socială pentru toți	97
6.2.2. Caracteristica spectacolelor participative	99
6.2.3. Caracteristicile sonore ale muzicii participative	101
6.2.4. Obiectivele și valorile muzicii participative	102
6.3. EXERCIȚII MUZICALE PARTICIPATIVE PENTRU DEZVOLTAREA CREATIVITĂȚII	103
6.3.1. RADIOUL EMOȚIEI	104
6.3.2. ÎN CERC	104
6.3.3. CÂNTECE ÎN CERC	105
6.3.4. LOOPING VOCAL	106
6.3.5. CUM MĂ AJUTĂ ACESTE EXERCIȚII SĂ ÎMI DEBLOCHEZ CREATIVITATEA?	107
6.4. SOUNDPAINTING	107
6.4.1. Introducere	107
6.4.2. Analiza	107
6.4.3. Soundpainting și creativitatea	108
6.4.4. Efecte pozitive ale Soundpainting-ului	110
6.4.5. Demonstrații vizuale ale Soundpainting-ului	110

MODULUL 1: INTRODUCERE

Curriculum de dezvoltare a creativității artistice pentru formatori – un program de formare de 25 de ore pentru muzicieni și educatori pentru adulți ca formatori de creativitate.

Acest program de formare reprezintă al doilea rezultat intelectual dezvoltat în cadrul **ACDC 4 YOU | Curs de dezvoltare a creativității artistice pentru tine**, finanțat de Erasmus+, programul UE pentru educație, formare, tineret și sport în cadrul Acțiunii cheie 2: Parteneriate de cooperare în educația adulților.

GRUP ȚINTĂ

Programul de formare **ACDC 4 YOU** se adresează tuturor potențialilor formatori de creativitate pentru adulți - educatori de adulți, muzicieni și alți lucrători culturali fără formare anterioară și/sau experiență profesională în domeniul educației adulților.

OBIECTIVUL DE ÎNVĂȚARE AL PROGRAMULUI

Obiectivul general de învățare al **ACDC 4 YOU/Curriculum de dezvoltare a creativității artistice pentru formatori** este de a pregăti educatorii de adulți, muzicienii și alți lucrători culturali - ca facilitatori de cursuri de formare a creativității bazate pe muzică pentru adulți și, în același timp, de a dobândi încredere în creativitate și de a dezvolta ei înșiși "alfabetizarea creativă".

OBIECTIVUL ÎNVĂȚĂRII

La finalizarea programului de formare ACDC 4 YOU, cursanții vor:

- dezvolta/îmbunătăți competențele andragogice necesare pentru a facilita învățarea adulților;
- înțelege ce este creativitatea și importanța acesteia în abordarea provocărilor globale, precum și în scenariile zilnice de rezolvare a problemelor;
- învețe despre procesul creativ, precum și despre instrumente și tehnici de formare a creativității individuale ;
- analiza procesele de colaborare creativă în cadrul echipelor și învețe să le instrumenteze la nivelul unei organizații;
- explora modalități de utilizare a expresiei muzicale în general/a muzicii participative în special pentru a stimula creativitatea individuală și colaborativă.

DEFINIȚII ȘI TERMENI CHEIE

În cadrul **acestui program**, parteneriatul a convenit asupra următorilor termeni și definiții:

- **Creativitate** - capacitatea noastră de a genera idei/răspunsuri care sunt atât originale, neobișnuite sau inedite într-un anumit fel, cât și utile (practice sau adaptate la contextul în cauză).
- Creativitatea constă în găsirea de noi asocieri între lucruri cunoscute. Cu alte cuvinte, **creativitatea constă în a conecta lucruri existente în moduri noi.**
- **Creativitate cu "C" mare** - creativitate eminentă reflectată în realizări care schimbă lumea, cum ar fi capodoperele artistice sau descoperirile științifice.
- **Creativitatea cu "c" mic** - creativitatea de zi cu zi.
- **Instruirea în domeniul creativității** - o instruire pentru a dezvolta capacitatea individului de a genera soluții noi și potențial utile la diverse probleme;
- **Muzica participativă** - o formă de exprimare muzicală în care membrii publicului devin interpreți și/sau creatori (toți cei prezenți fac ceva în mod activ: cântă la un instrument, cântă sau incantează și/sau dansează, de exemplu: un jam bluegrass, cântece la un foc de tabără, un cypher hip-hop);
- **Andragogie** - înseamnă înțelegerea științei și practicii învățării adulților. Aceasta contrastează cu pedagogia, care reprezintă înțelegerea științei și practicii învățării copiilor. În limba greacă, Andra = adult, Peda = copil. În limba greacă, andragogie înseamnă "călăuzirea omului", în timp ce pedagogie înseamnă "călăuzirea copilului".
- **Educator de adulți (EA)** - o persoană care predă, sprijină și facilitează educația adulților prin aplicarea principiilor andragogiei. Termenul de educator de adulți se referă la o varietate de roluri profesionale, cum ar fi cel de profesor, facilitator, formator, antrenor, personal de orientare și consiliere și altele. Ceea ce au în comun aceste roluri este faptul că o mare parte a activității profesionale se desfășoară în contact direct cu elevul (elevii) adult(i) și constă în inițierea, sprijinirea și monitorizarea proceselor de învățare ale acestor adulți.
- **Profesor** - cineva care deține o sumă de cunoștințe, concepte și teorii pe care le transferă unui grup de elevi prin diferite metode. Prin urmare, predarea implică, în mod obișnuit, transferul sau transmiterea de cunoștințe teoretice, este o activitate de modelare a modului de gândire și de acțiune al unei persoane prin furnizarea de îndrumări și instrucțiuni necesare.
- **Facilitator** - o persoană care are abilitățile de a modera și de a conduce un proces de învățare în care cunoștințele sunt împărtășite de către și obținute de la participanții înșiși.

- **Formator** - un expert în domeniul respectiv - care are cunoștințe și experiență practică într-un anumit subiect și care oferă îndrumare, instrucțiuni și asistență unei persoane, pentru a transmite abilități și cunoștințe la un nivel dorit, într-un anumit scop. Un formator ar putea fi considerat ca fiind o combinație între un profesor și un facilitator.
- **Cursant adult** - o persoană matură implicată în experiența de învățare.
- **Cursant** - o persoană care participa la o formare profesională.

📖 CONȚINUTUL FORMĂRII

Programul de formare constă în următoarele **6 module de instruire** pentru formatorii care lucrează cu adulții pentru a-i pregăti ca formatori de creativitate:

1. Introducere în Program
2. Elemente-cheie ale competențelor educatorului de adulți
3. Creativitate și inovare: competențe pentru secolul XXI
4. Principii și instrumente pentru formarea și dezvoltarea personală în domeniul creativității
5. Procese de colaborare creativă în echipe
6. Promovarea creativității în cadrul echipelor folosind abordarea muzicală participativă

Durata totală recomandată a întregului **Program de formare ACDC 4 You** este de 25 de ore, iar durata medie recomandată a fiecărui modul este de până la 5 ore. Formatorul poate decide să predea un modul fie mai scurt, fie mai lung, în funcție de nevoile cursanților. Fiecare modul este flexibil și nu toate elementele de conținut ale unui modul trebuie să fie aplicate într-o sesiune de formare. Descrierile modulelor au fost pregătite în conformitate cu structura comună prestabilită.

Modulele de mai sus pot fi adaptate de către formatori și educatori în funcție de nevoile specifice ale cursanților lor. Conținutul și exercițiile sunt sugestii bazate pe **Colecția ACDC 4 You de exemple de bune practici în dezvoltarea creativității prin intermediul mijloacelor de exprimare muzicală**. Formatorii sunt liberi să selecteze conținutul cel mai potrivit pentru nevoile de formare ale cursanților lor.

Acest program de formare este disponibil în toate limbile țărilor partenere ale ACDC 4 You: engleză, lituaniană, bulgară, română și spaniolă.



© DREPTURI DE AUTOR

ACDC 4 You este un proiect european de parteneriat transnațional care promovează dezvoltarea creativității adulților prin utilizarea proceselor creative ale muzicii participative și prin creșterea gradului de conștientizare a creativității ca fiind o abilitate crucială și cea mai râvnită pentru viitoarele economii din Europa și din întreaga lume.

Proiectul consolidează competențele educatorilor de adulți și ale muzicienilor în vederea dezvoltării de resurse inovatoare, introducând un nou tip de formatori pregătiți să predea creativitatea adulților. Obiectivul principal al proiectului este de a echipa educatorii de adulți, muzicienii și alți lucrători din domeniul cultural cu abilitățile și cunoștințele necesare pentru a deveni facilitatori de succes ai cursurilor de formare a creativității bazate pe muzică pentru adulți și, în același timp, pentru a dobândi încredere în creativitate și pentru a dezvolta ei înșiși "alfabetizarea creativă".

Informații suplimentare despre proiectul ACDC 4 You sunt disponibile la <https://bit.ly/3eHjfw2>.

MODULUL 2: ELEMENTE CHEIE ALE COMPETENȚELOR EDUCATORULUI DE ADULȚI

SCOPUL DE ÎNVĂȚARE AL MODULULUI 2

Acest modul își propune să le ofere cursanților cunoștințele de bază despre învățarea adulților, de care vor avea nevoie pentru a putea organiza evenimente reușite de formare și educare a adulților.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE

La finalul acestui modul, cursanții vor fi capabili:

1. să înțeleagă conceptul de andragogie;
2. să recunoască caracteristicile cele mai întâlnite ale elevilor adulți;
3. să coreleze principiile unei educații eficiente a adulților cu ceea ce se știe despre modul în care adulții învață cel mai bine;
4. să aibă o înțelegere de bază a motivației care îi determină pe cursanții adulți să participe și să învețe în cadrul educației adulților;
5. să dobândească o înțelegere a conceperii unui eveniment de învățare și să fie capabil să o aplice în practică (inclusiv să înțeleagă metodele și tehnicile de predare care încurajează învățarea adulților).
6. să înțeleagă dinamica interacțiunii profesor-elev și a relațiilor care se dezvoltă într-un grup de elevi, să învețe să comunice eficient și să conducă grupul spre rezultatul dorit.

În această secțiune, formatorul urmărește să încurajeze cursanții să se prezinte într-un mod interactiv, să le prezinte modulul și să lucreze asupra așteptărilor.

Formatorul este liber să aleagă formatul cel mai potrivit în funcție de componența grupului, dacă membrii grupului se cunosc deja, dacă se simt relaxați sau tensionați. În acest scop, se poate sugera o activitate de încălzire, o activitate de spargere a gheții, un joc de nume sau un simplu discurs de autoprezentare, cum ar fi, de exemplu:

ACTIVITATEA 1: JOC DE NUME

- Rugați cursanții să se așeze în cerc și să se prezinte spunându-și numele.
- În a doua rundă, fiecare își repetă numele și adaugă un adjectiv care începe cu aceeași literă pentru a se descrie pe sine (cum ar fi Camelia Călătoarea).
- În a treia rundă, folosiți o minge și numai persoana care ține mingea vorbește. Trebuie să își spună numele și adjectivul, apoi să arunce mingea către altcineva și să spună numele și adjectivul acelei persoane.
- Rugați cursanții să schimbe locurile în cerc, astfel încât să nu mai stea lângă aceleași persoane ca înainte.

ACTIVITATEA 2: EU SUNT SINGURUL CARE...

- Stând în cerc, rugați cursanții să se gândească la ceva pozitiv care îi face unici.
- Explicați-le că, odată ce au ceva în minte, trebuie să meargă în centrul cercului și să spună "Sunt singurul care..." (de exemplu, "Sunt singurul care vorbește 5 limbi străine").
- Dacă cineva are aceeași caracteristică, face un pas mare spre centrul cercului. Dacă nu, rămâne în același loc.
- Continuați câteva runde până când toți sau majoritatea cursanților au împărtășit ceva.
- Rugați cursanții să împărtășească ceva neașteptat sau care le-a atras cel mai mult atenția prin aceste exerciții.

ACTIVITATEA 3: AȘTEPTĂRILE ȘI ÎNTREBĂRILE CURSANȚILOR

- Distribuiți câte un post-it colorat pentru fiecare persoană și rugați-le să scrie principalele lor așteptări cu privire la această formare (nu mai mult de 3).
- După ce toată lumea a făcut acest lucru, rugați cursanții să se plimbe prin sală și să încerce să găsească persoane cu așteptări similare. Ar trebui să ajungeți să aveți câteva grupuri formate.
- Rugați fiecare grup să își împărtășească așteptările și să le afișeze pe flipchart.
- După ce toată lumea și-a împărtășit așteptările, asigurați-vă că le corelați cu agenda formării și înlăturați acele așteptări care nu vor fi îndeplinite.
- Treceți în revistă titlurile fiecărei sesiuni de formare și împărtășiți pe scurt obiectivele sesiunii. Distribuiți un alt POST IT fiecărui cursant și rugați-i să scrie orice întrebare urgentă cu privire la programul de formare, dacă au vreuna.
- Rugați-i să facă legătura între întrebările lor și ordinea de zi, apoi abordați și clarificați orice probleme urgente.
- Anunțați-i pe cursanți că trebuie să vă contacteze în timpul pauzelor dacă au alte întrebări.
- Mulțumiți-le cursanților pentru implicarea lor și invitați-i să participe activ la sesiuni pentru a profita la maximum de această oportunitate de învățare.

2.1. ANDRAGOGIA - TEORIA ÎNVĂȚĂRII ADULȚILOR

2.1.1. Andragogie vs Pedagogie

Popularizată de teoreticianul din domeniul educației și pionierul educației adulților Malcolm Knowles (1913-1997), **andragogia** este o filozofie care pune accentul pe învățarea prin experiența trăită, abilități aplicate, discuții și rezolvarea problemelor practice. Prin accentul pus pe identitatea individuală, andragogia contrastează cu pedagogia tradițională, care încadrează elevul ca pe o tabula rasa sau un recipient gol pregătit să primească cunoștințe.

Deși uneori este interpretată ca fiind sinonimă cu "educația adulților", în cadrul prezentei lucrări, andragogia este mai bine definită ca un set de principii care pot fi aplicate în mod flexibil, singure sau în combinație cu metode pedagogice, cu o valoare care transcende vârsta sau stadiul de viață al unui anumit elev.

- Termenii "andragogie" și "pedagogie" sunt de origine greacă, ambii incluzând verbul grecesc "ago", care înseamnă "a îndruma", și cuvintele grecești "andras" (om) și, respectiv, "paidi" (copil). Astfel:
- **Pedagogie** = *paidi* (copil) + *ago* (îndruma)
- **Andragogie** = *andras* (om) + *ago* (îndruma)

Puteți concluziona din cele de mai sus că pedagogia este o abordare didactică axată pe copii, în timp ce andragogia este o abordare didactică axată pe adulți; sau, în mod formal, pedagogia este arta și știința de a ajuta copiii să învețe, în timp ce andragogia este arta și știința de a ajuta adulții să învețe.

2.1.2. Andragogia și principiile sale

În 1984, Knowles a sugerat 4 principii care se aplică în cazul învățării adulților:

1. Adulții trebuie să fie implicați în planificarea și evaluarea instruirii lor.

În timp ce atât adulții, cât și tinerii cursanți trebuie să simtă că joacă un rol activ în propria experiență de învățare, acest lucru este deosebit de important pentru adulții în formare. Aceștia trebuie să fie cu adevărat parte integrantă din dezvoltarea și implementarea curriculumului, precum și din procesul de evaluare. Obținerea de feedback din partea cursanților adulți vă permite să realizați acest lucru, deoarece vă oferă posibilitatea de a proiecta instruirea și activitățile de învățare pe baza nevoilor și dorințelor cursanților adulți.

2. Experiența (inclusiv greșelile) constituie baza pentru activitățile de învățare.

Ceea ce contează cel mai mult în ceea ce privește educația adulților nu este rezultatul final, ci experiența de învățare acumulată prin instruire și activități. Mai degrabă decât să oferiți sarcini de memorare, creați proiecte și exerciții care să încurajeze cursanții adulți să exploreze subiectul, dobândind astfel experiență. Procedând astfel, cursanții adulți pot învăța din greșelile lor și își pot însuși seturile de competențe prin experiență directă. Cursanții adulți își pot asuma propria abordare atunci când rezolvă probleme, ceea ce le va oferi șansa de a-și folosi cunoștințele într-un mod practic. Vor exista încercări și erori, ceea ce face ca experiența generală de învățare să fie mai semnificativă și mai eficientă.

3. Adulții sunt cel mai mult interesați să învețe subiecte care au o relevanță imediată și un impact asupra locului de muncă sau a vieții lor personale.

Cursanții adulți trebuie să fie capabili să facă legătura între subiectul abordat și beneficiile și aplicațiile din lumea reală. Dacă aceștia nu pot vedea cum un modul sau o activitate le va oferi un avantaj în viața reală sau cum un anumit curs de formare se va aplica în situații din lumea reală, atunci nu vor fi entuziasmați de procesul de învățare. Profesioniștii din domeniul educației adulților pot crește implicarea prin integrarea scenariilor din viața reală în cursurile de învățare pentru adulți. În acest fel, cursanții adulți au ocazia să vadă direct cum ceea ce învață poate fi folosit în lumea reală.

4. Învățarea adulților este mai degrabă centrată pe probleme decât pe conținut. (Kearsley, 2010).

Conținutul oferit în cadrul cursurilor de formare pentru adulți ar trebui să fie centrat pe probleme, deoarece cursanții adulți vor dori să vadă imediat cum instrucțiunile îi vor ajuta să rezolve o problemă cu care s-ar putea confrunța în afara mediului de învățare. Acest lucru înseamnă adesea că tematica ar trebui să le ofere șansa de a-și perfecționa seturile de abilități și de a dobândi (și reține) cunoștințe practice prin practică, mai degrabă decât prin simpla memorare.

Creați activități care să le permită cursanților adulți să se implice în sarcini specifice, cum ar fi simulările, care să le permită să stocheze informațiile în memoria pe termen lung prin repetiție și experiență.

2.2. CARACTERISTICILE CURSANȚILOR ADULȚI

2.2.1. Etapele de dezvoltare și învățare a adulților

ACTIVITATEA 4: GÂNDIȚI ȘI REFLECTAȚI

Cum v-au stimulat evenimentele de viață să învățați/v-au distras atenția de la învățare?
Cum s-au schimbat nevoile dumneavoastră de învățare pe măsură ce ați înaintat în vârstă?
Ce efect au avut anumite evenimente de viață asupra motivației de a începe să învățați??
Cum a afectat învățarea fluxul vieții dumneavoastră?

Pe măsură ce ne maturizăm din punct de vedere mental, emoțional și fizic, putem îndeplini sarcini de învățare suplimentare. Acest proces este adesea descris ca parcurgând etape sau conceptul de "etape de dezvoltare a învățării", care ne va ajuta:

- Să respectăm diferențele individuale în cadrul etapelor de dezvoltare.
- Să fim conștienți de punctele forte și de limitele cursanților în diferite etape.
- Să oferim o instruire adecvată nivelului de dezvoltare al fiecăruia.

Daniel J. Levinson (1978) a clasificat cinci stadii de dezvoltare a învățării în funcție de vârsta cronologică:

1. Perioada până la stadiu de adult (de la naștere până la vârsta de 22 de ani)
2. Vârsta adultă timpurie (de la vârsta de 17 la 45 de ani)
3. Vârsta adultă mijlocie (de la 40 la 64 de ani)
4. Vârsta adultă târzie (de la 60 la 85 de ani)
5. Vârsta adultă foarte târzie (peste 80 de ani)

Cele 4 teorii ale dezvoltării adulților

1. Abordarea comportamentală/mecanicistă

- Instrucțiune creată pentru a determina un anumit comportament
- Comportament ca răspuns la stimuli (consolidare pozitivă)
- Formatorii oferă posibilitatea de a exersare și oferă note, premii sau laude pentru consolidare

2. Abordarea psihologică/cognitivă

- Se concentrează pe "procesele interne de dezvoltare" ale unui individ
- Învățarea se bazează pe experiențele de viață, astfel încât dezvoltarea este diferită pentru fiecare individ
- Etapele lui Gould/Modelul fazelor– Gould identifică patru ipoteze false care trebuie depășite pentru a trece prin viață:
 - Vârsta 16 – 22: “ Întotdeauna voi trăi și voi crede în lumea părinților mei.”

- Vârsta 22 – 28: “Dacă fac lucrurile în felul părinților mei, voi obține rezultate și dacă va fi prea dificil, părinții mei vor interveni și îmi vor arăta cum să procedez.”
 - Vârsta 28 – 34: “Viața este simplă și poate fi controlată”
 - Vârsta 34 – 45: “Nu există rău sau moarte în lume. Ceea ce este malefic a fost distrus.”
- Instruirea ar trebui să încurajeze o reflecție și o discuție atentă, iar cursanții ar trebui să fie receptivi la idei noi și să fie deschiși să învețe din perspectiva altora.

3. Abordarea contextuală/socioculturală

- Învățarea este influențată de societate și cultură
- Dezvoltarea socioculturală poate fi influențată de rasă, gen, etnie, vârstă, orientare sexuală și normele din cadrul societății.
- Educatorii trebuie să încurajeze conștientizarea culturală și respectul în clasă

4. Abordarea integrată

- Abordarea holistică a predării și învățării
- Cuprinde experiența socială, culturală și de viață

Impactul sarcinilor de dezvoltare asupra învățării

- Provocările care apar în diferite etape ale vieții au un impact crucial asupra învățării.
- Principalul motor care determină învățarea este reprezentat de schimbările vieții
- Satisfacerea unei nevoi imediate este cel mai bun mod de a ne pregăti pentru învățare
- Satisfacerea unei nevoi interne este cea mai bună motivație pentru învățare.

2.2.2. Inteligențele multiple și modul în care acestea afectează învățarea

Teoria inteligențelor multiple a fost dezvoltată de [Howard Gardner](#). El susține că toate ființele umane au următoarele nouă inteligențe multiple:

- **Inteligența verbal-lingvistică** - abilități verbale bine dezvoltate și sensibilitate la sunetele, înțelesurile și ritmurile cuvintelor
- **Inteligența matematico-logică** - abilitatea de a gândi conceptual și abstract și capacitatea de a discerne modelele logice sau numerice
- **Inteligența muzicală** - capacitatea de a produce și de a aprecia ritmul, tonalitatea și timbrul
- **Inteligența vizual-spațială** - capacitatea de a gândi în imagini și ilustrații, de a vizualiza cu acuratețe și în mod abstract
- **Inteligența corporal-kinestezică** - abilitatea de a-și controla mișcările corpului și de a manipula cu îndemănare obiectele
- **Inteligența interpersonală** - capacitatea de a detecta și de a răspunde în mod adecvat la stările de spirit, motivațiile și dorințele celorlalți

- **Inteligența intrapersonală** - capacitatea de a fi conștient de sine și de a fi în ton cu sentimentele, valorile, credințele și procesele de gândire interioare
- **Inteligența naturalistă** - abilitatea de a recunoaște și clasifica plantele, animalele și alte obiecte din natură
- **Inteligența existențială** - sensibilitatea și capacitatea de a aborda întrebări profunde despre existența umană, cum ar fi sensul vieții, de ce murim și cum am ajuns aici.

Conform lui Gardner,

- Toate ființele umane posedă toate cele nouă inteligențe în proporții diferite.
- Fiecare persoană are o compoziție intelectuală diferită.
- Putem îmbunătăți educația prin abordarea inteligențelor multiple ale elevilor noștri.
- Aceste inteligențe sunt localizate în diferite zone ale creierului și pot funcționa fie independent, fie împreună.
- Aceste inteligențe pot defini specia umană.

ACTIVITATEA 5: DESCOPERIȚI-VĂ PUNCTELE FORTE

Pentru a vă ajuta să înțelegeți cum învățați cel mai bine, completați acest scurt chestionar de auto-investigare a inteligențelor [Multiple Intelligences Self-Inventory](#). Există doar câteva întrebări la care trebuie să răspundeți și care ar trebui să necesite aproximativ cinci minute pentru a fi completate.

Invitați cursanții să reflecteze în perechi/ grupuri mici:


- Pe baza rezultatelor testului de inteligență multiplă, cum învățați cel mai bine?
- Cum ați descrie acest rezultat altora?

2.2.3. Stilurile de învățare a adulților

Stilurile de învățare sunt pur și simplu moduri diferite în care gândim și învățăm. Înțelegerea și luarea în considerare a stilurilor de învățare atunci când se pregătesc materialele didactice va îmbunătăți întregul proces de predare și învățare. Există multe abordări pentru clasificarea stilurilor de învățare. Cele patru cele mai răspândite și recunoscute sunt:



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



Acronimul VARK reprezintă modalitățile senzoriale vizuale, auditive, de citire/scriere (Read/Write) și kinestezice care sunt utilizate pentru a asimila informații. Fleming și Mills (1992) au sugerat patru modalități care păreau să reflecte experiențele cursanților și formatorilor. Deși există o oarecare suprapunere între ele, acestea sunt definite după cum urmează:

- **Vizual (V):** Această preferință include reprezentarea informațiilor sub formă de hărți, diagrame tip păianjen, scheme, grafice, diagrame de flux, diagrame cu etichete și toate săgețile simbolice, cercurile, ierarhiile și alte instrumente pe care oamenii le folosesc pentru a reprezenta ceea ce ar fi putut fi descris în cuvinte. Acest mod ar fi putut fi numit Grafic (G), deoarece acesta explică mai bine ceea ce reprezintă. Acest stil NU include imagini statice sau fotografii din realitate, filme, videoclipuri sau PowerPoint. El include desenele, spațiile albe, modelele, formele și diferitele formate care sunt folosite pentru a evidenția și a transmite informații.
- **Aural / Auditiv (A):** Acest mod de percepție descrie o preferință pentru informațiile "auzite sau vorbite". Cursanții care au această preferință principală declară că învață cel mai bine din prelegeri, discuții în grup, radio, e-mail, utilizarea telefoanelor mobile, vorbire, web-chat și discuții. Preferința auditivă include vorbitul cu voce tare, precum și vorbitul cu sine însuși. Adesea, persoanele cu această preferință doresc să rezolve lucrurile vorbind mai întâi, mai degrabă decât să-și ordoneze ideile și apoi să vorbească. Este posibil să repete ceea ce a fost deja spus sau să pună o întrebare evidentă și la care s-a răspuns anterior. Ei au nevoie să vorbească singuri și învață vorbind - în felul lor.
- **Citare/scriere (R):** Această preferință se referă la informațiile afișate sub formă de cuvinte. Nu este surprinzător faptul că mulți formatori și cursanți au o preferință puternică pentru acest mod. Persoanele care preferă această modalitate sunt adesea dependente de PowerPoint, internet, liste, agende, dicționare, citate... Rețineți că majoritatea prezentărilor PowerPoint și internetul, GOOGLE și Wikipedia sunt în esență potrivite pentru cei cu această preferință, deoarece rareori există un canal auditiv sau o prezentare care să utilizeze simboluri vizuale.
- **Kinestezic (K):** Prin definiție, această modalitate se referă la "preferința senzorială legată de utilizarea experienței și a practicii (simulate sau reale)". Deși o astfel de experiență poate invoca alte modalități, esențial este faptul că persoanele care preferă această modalitate sunt conectate la realitate, "fie prin experiențe personale concrete, exemple, practică sau simulare" [A se vedea Fleming & Mills, 1992, pp. 140-141]. Acest stil include demonstrații, simulări, videoclipuri și filme cu lucruri "reale", precum și studii de caz, practică și aplicații. Persoanele care au această preferință puternică învață din experiența de a face ceva și prețuiesc propriul fond de experiențe și, mai puțin, experiențele altora. Este posibil să scrieți sau să vorbiți kinestezic dacă subiectul este puternic bazat pe realitate. O temă care necesită detalii despre cine va face ce și când, se potrivește celor cu această preferință, la fel ca și un studiu de caz sau un exemplu de lucru despre ceea ce se intenționează sau se propune.

ACTIVITATEA 6: ȘTIȚI CUM ÎNVĂȚAȚI?

Iată trei chestionare interesante și distractive pe care le puteți completa pentru a vă ajuta să vă identificați stilul și/sau preferințele individuale de învățare, precum și strategiile:

- VARK pentru cursanți <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/>
- VARK pentru formatori <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-questionnaire/>
- Care sunt strategiile dumneavoastră de învățare <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/strategies-questionnaire/>

Întrebare de reflecție: De ce spun unii experți că identificarea stilului dumneavoastră de învățare nu contribuie la îmbunătățirea învățării?

Această afirmație este adevărată, în același mod în care faptul de a ști că ai o boală nu vindecă boala sau faptul că te cântărești nu rezolvă problema obezității. Următorul pas este cel important - atunci când oamenii își schimbă modul de învățare, pe baza preferințelor lor VARK, învățarea lor va fi îmbunătățită. Ei fac acest lucru prin utilizarea unor strategii care se aliniază cu preferințele lor. Ceea ce faceți după ce vă aflați preferințele este ceea ce are potențialul de a schimba lucrurile. Profilul dumneavoastră de preferințe VARK are nevoie de eforturile și acțiunile dumneavoastră - după ce ați aflat care sunt preferințele dumneavoastră VARK. *Preferințele dumneavoastră VARK pot fi folosite pentru a vă ajuta să dezvoltați strategii suplimentare și eficiente de învățare și pentru a vă îmbunătăți abilitățile de comunicare. Explorați strategiile aici <https://vark-learn.com/strategies/>*

2.3. MOTIVAREA CURSANȚILOR ADULȚI. DE LA ÎNVĂȚAREA DEPENDENTĂ LA CEA AUTODIRIJATĂ

2.3.1. *Motivație internă vs. externă: cum să cultivăm motivația pentru a cultiva învățarea?*

Motivația este un factor-cheie pentru succesul învățării, deoarece poate stimula nevoia de a învăța a oamenilor.

Cursanții adulți sunt stimulați să învețe într-o varietate de moduri. Unii adulți sunt motivați de factori externi (locuri de muncă mai bune, promovări, salarii mai mari etc.), iar alții utilizează factori interni (dorința de a obține o satisfacție profesională sporită, stima de sine, calitatea vieții etc.) pentru a se angaja în procesul de învățare. După cum au identificat Knowles et al. (2012), "cei mai puternici motivatori sunt presiunile interne". Motivațiile interne sunt greu de recunoscut, deoarece nu sunt motivații vizibile, care pot fi percepute sau observate în mod tangibil. De exemplu, motivațiile sociale sunt stimulii activi care generează dorința interioară de a învăța. Unii cursanți adulți se înscriu la cursuri pentru a cunoaște oameni, poate din cauza sentimentului lor de izolare și singurătate. Alții sunt motivați să învețe pentru că iubesc activitatea intelectuală implicată în dobândirea de noi cunoștințe și competențe. Ceva din interiorul lor îi face să aibă o dorință puternică de a învăța. Motivația intrinsecă reprezintă angajarea într-o activitate de dragul ei: persoanele care sunt motivate intrinsec lucrează la îndeplinirea sarcinilor pentru că le găsesc plăcute.

Motivația sarcinilor este propria recompensă și nu depinde de recompense explicite sau de alte constrângeri externe. În schimb, motivația externă se referă la comportamentul care îi face pe cursanți să acționeze nu pentru că sunt interesați de învățare, ci pentru anumite beneficii externe, de exemplu, bani, note și onoare, presiuni sociale sau familiale, sau (!) o amenințare cu pedeapsa. Complimentele, aprecierile și recunoașterile sunt toate surse de motivație extrinsecă. Atât motivația internă, cât și cea externă pot juca un rol esențial în ceea ce privește atitudinea cursanților față de învățare. Prin urmare, este foarte important pentru formatori să știe de ce învață adulții. Uneori, adulții sunt motivați să învețe datorită unui singur tip de motivație, iar alteleori, ambele tipuri de motivație influențează cursanții adulți.

Este important să ne amintim faptul că persoanele care participă la cursuri au motivații individuale (și formatorii au și ei)! Determinarea a ceea ce motivează un cursant poate ajuta formatorii să aleagă strategiile de predare, momentul și "doza" potrivită de educație.

ACTIVITATEA 7: CARE ESTE PROPRIUL STIL DE MOTIVARE?

Instrucțiuni: acordați-vă câteva minute pentru a completa următorul chestionar de evaluare a stilului dumneavoastră preferat de motivare. Aceste întrebări nu au răspunsuri corecte sau greșite. Răspunsul dvs. oferă informații despre modul în care sunteți motivat să învățați. Începeți prin a citi cuvintele din coloana din stânga. Dintre cele trei răspunsuri din dreapta, încercuiți-l pe cel care vă caracterizează cel mai bine, răspunzând cât mai sincer cu putință cu descrierea care vi se aplică acum. Contorizați numărul elementelor încercuite și scrieți totalul în partea de jos a fiecărei coloane.

Iată linkul către acest **exercițiu** <http://marciaconner.com/assess/motivationstyle/>

Întrebări de reflecție:

În calitate de potențiali educatori de adulți, aveți sarcina de a vă ajuta să vă motivați cursanții să învețe. Ca și în cazul diversității, cel mai bine este să începeți prin a vă cunoaște mai întâi pe voi înșivă. Gândiți-vă și discutați cu perechea dumneavoastră/în grupuri mici:

Ce vă motivează?

Ce v-a motivat când erăți elev?

Ce au făcut profesorii dumneavoastră pentru a vă motiva?

A funcționat pentru dumneavoastră?

A funcționat pentru toți cei din clasa dumneavoastră?

Luați în considerare cu atenție constatările dumneavoastră pe măsură ce vă cunoașteți cursanții. Una dintre cele mai mari provocări în predare este faptul că, din cauza constrângerilor de timp, este dificil să se sincronizeze pregătirea cursanților cu calendarul experiențelor de învățare care sunt programate în prealabil sau predeterminate.

2.3.2. Dependența formator/cursant în Educația adulților

Dan Pratt și asociații săi (1998) au studiat 253 de formatori de adulți, din cinci țări diferite, și au identificat cinci perspective diferite din punct de vedere calitativ asupra predării (pentru mai multe informații, a se vedea

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

- transmiterea: livrarea eficientă a conținutului (o abordare obiectivistă)
- ucenicia: modelarea unor moduri de a fi (învățarea prin practică sub supraveghere)
- dezvoltare: cultivarea unor moduri de gândire (constructivist/cognitivist)
- hrănire: facilitarea autoeficienței (un principiu fundamental al concepției conectiviste)
- reforma socială: căutarea unei societăți mai bune.

Perspectivile nu sunt nici bune, nici rele. Ele sunt pur și simplu orientări filozofice în ceea ce privește cunoașterea, învățarea, precum și rolul și responsabilitatea de formator. Prin urmare, este important să ne amintim că fiecare dintre aceste perspective reprezintă o viziune legitimă asupra predării atunci când este pusă în aplicare în mod corespunzător. În schimb, fiecare dintre aceste perspective conține potențialul unei predări defectuoase. Cu toate acestea, pentru ca formatorii să se îmbunătățească, ei trebuie să reflecteze asupra a ceea ce fac, de ce o fac și pe ce motive sunt justificate aceste acțiuni și intenții. Pe lângă faptul că se opun unei abordări de tip "o mărime unică pentru toți" în ceea ce privește dezvoltarea și evaluarea, cum pot aceste perspective să contribuie în acest proces?

Întrebare esențială: Ce factori contribuie la dezvoltarea stagiarelor ca stagiați independenți sau dependenți?

În vederea pregătirii cursanților noștri pentru a lua propriile decizii, pentru a trece prin propriile lupte și pentru a continua să învețe pe tot parcursul vieții, noi, în calitate de formatori și sprijin, trebuie să-i ajutăm să învețe *cum* să învețe.

Cursantul dependent	Cursantul independent
<ul style="list-style-type: none">➤ Este dependent de formator pentru a îndeplini cea mai mare parte a încărcăturii cognitive a unei sarcini➤ Nu este sigur cum să abordeze o sarcină nouă➤ Nu poate finaliza o sarcină fără sprijin➤ Va sta pasiv și va aștepta, dacă se blochează, până când intervine formatorul➤ Nu reține bine informațiile sau "nu le înțelege".	<ul style="list-style-type: none">➤ Se bazează pe formator pentru a prelua temporar o parte din sarcina cognitivă➤ Utilizează strategii și procese pentru a aborda o sarcină nouă➤ Încearcă în mod regulat să îndeplinească sarcini noi fără a se ajuta de suporturi➤ Dispune de strategii cognitive pentru a se debloca➤ A învățat cum să recupereze informații din memoria pe termen lung

Dezvoltând principiul "pregătirii pentru învățare", Knowles citează modelul cu patru cadrane al lui Pratt, cu o axă care descrie nevoia de orientare a elevilor (cu alte cuvinte, măsura în care elevii sunt capabili să învețe în mod independent sau au nevoie de îndrumare cu privire la modul în care să sintetizeze conținutul și punerea în aplicare), iar cealaltă axă descrie nevoia de sprijin sau de încurajare afectivă (Knowles et al., 2015, pp. 195-196). Pentru a individualiza pe cât posibil programele de studiu pe aceste axe, se recomandă limitarea

grupurilor de cursanți la grupuri de dimensiuni mici sau medii. Un grup de dimensiuni mici le permite formatorilor să întâmpine cursanții în stadiile lor individuale de pregătire pentru învățare și să faciliteze mai ușor discuțiile de grup și autodirecționarea.

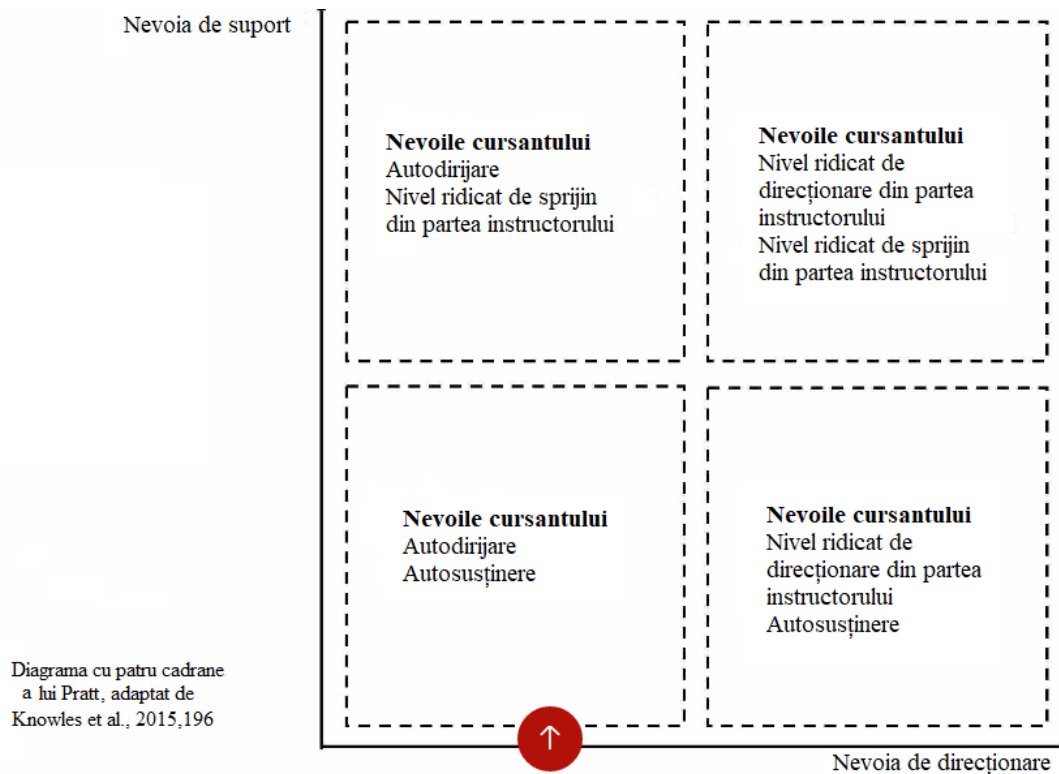


FigurA 2 Diagrama cu patru cadrane a lui Pratt's four-quadrant model, <https://instructionaldesign2improvelearning.pressbooks.com/chapter/chapter-5-instructional-design-in-adult-professional-and-corporate-education-delivery/>

Sarcinile formatorului/educatorului de adulți sunt:

- Să identifice nevoile de orientare și sprijin ale cursanților în fiecare situație de învățare
- Să monitorizeze modul în care nevoile identificate se schimbă pe parcursul învățării
- Să ajute cursanții să devină mai puțin dependenți de formator
- Să fie flexibil în ceea ce privește stilul și metodele de predare.
- Scopul final: învățarea autodirijată.

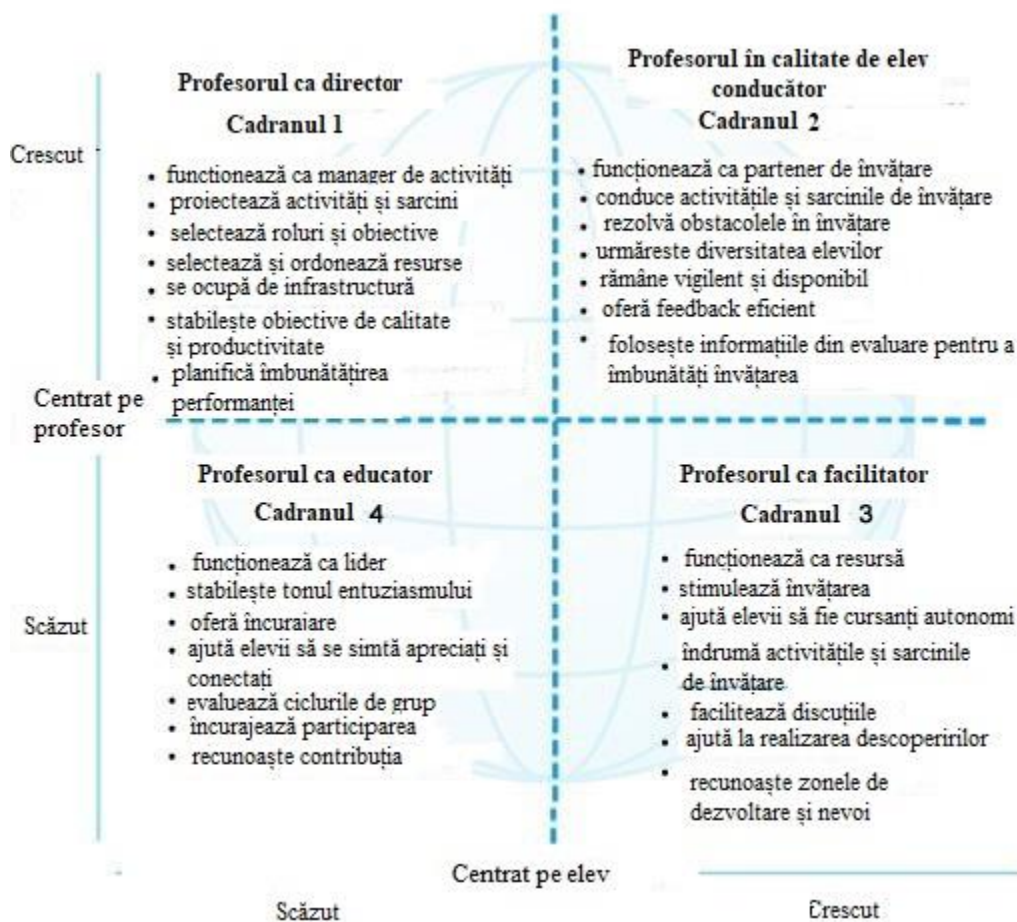


Figura 3. Cele patru cadrane ale directivității formatorului, <https://trainercenteredinstruction.weebly.com/key-features.html>

2.3.3. Stiluri de predare/leadership (cele 3 stiluri de leadership ale lui Kurt Lewin)

Modelul lui Lewin definește trei stiluri de leadership, în special în ceea ce privește luarea deciziilor: autocratic, democratic și laissez-faire:

- Liderii autocrați iau singuri toate deciziile. Ei nu își consultă echipa și nici nu o lasă să ia decizii. Odată ce decizia a fost luată, ei o impun și se așteaptă la supunere.
- Liderii democratici își asumă un rol activ în procesul de luare a deciziilor, dar îi implică și pe alții. Aceștia poartă responsabilitatea de a se asigura că deciziile luate ating rezultatele dorite.
- Liderii laissez-faire se implică foarte puțin în procesul decizional, lăsând în mare parte totul în seama echipei lor. Atâta timp cât membrii echipei sunt capabili și motivați, acest lucru poate funcționa, dar dacă acest lucru nu se întâmplă, pot apărea probleme.

În experimentele lui, Lewin a descoperit că cel mai eficient stil de leadership este cel democratic. Stilurile excesiv de autocratice au dus la revoluție, în timp ce, în cazul unei abordări de tip laissez-faire, oamenii nu lucrau împreună și nu munceau la fel de mult ca atunci când erau conduși în mod activ.

Aceste stiluri de predare evidențiază cele cinci strategii principale pe care educatorii le folosesc la clasă:

- Autoritatea, sau stilul de prelegere - este centrat pe formator și implică frecvent sesiuni lungi de prelegeri sau prezentări unidirecționale. Se așteaptă ca cei instruiți să ia notițe sau să absoarbă informațiile.
- Stilul demonstrativ, sau stilul antrenor - păstrează rolul formal de autoritate, arătând cursanților ceea ce trebuie să știe. Demonstratorul se aseamănă foarte mult cu lectorul, dar lecțiile sale includ prezentări multimedia, activități și demonstrații.
- Facilitatorul, sau stilul activ - facilitatorii promovează autoînvățarea și îi ajută pe cursanți să dezvolte abilități de gândire critică și să rețină cunoștințe care duc la auto-actualizare.
- Delegatorul, sau stilul de grup - este cel mai potrivit pentru programele de învățământ care necesită activități de laborator, cum ar fi chimia și biologia, sau subiecte care justifică feedbackul colegilor, cum ar fi dezbaterile și scrierile creative.
- Hibridul, sau stilul mixt - urmează o abordare integrată a predării, care îmbină personalitatea și interesele formatorului cu nevoile cursanților și cu metodele adecvate curriculumului.

Ce trebuie să știți despre stilul dumneavoastră de predare

Deși nu este treaba formatorului să-i distreze pe cursanți, este esențial să îi implice în procesul de învățare. Selectarea unui stil care să răspundă nevoilor diversilor cursanți la diferite niveluri de învățare începe cu un inventar personal - o autoevaluare - a punctelor forte și a punctelor slabe ale formatorului. Pe măsură ce își dezvoltă stilurile de predare și le integrează cu abilități eficiente de gestionare a clasei, formatorii vor învăța ce funcționează cel mai bine pentru personalitatea lor și pentru curriculum.

Concluzie: Ce stil de predare este cel mai bun pentru cursanții de astăzi?

Fie că sunteți un începător în domeniul educației adulților, fie că sunteți un veteran în sala de clasă, luați în considerare faptul că nu toți cursanții răspund bine la un anumit stil. Deși stilurile de predare au fost clasificate în cinci grupe, stilul ideal de predare din zilele noastre nu este o propunere de tip "ori una, ori alta", ci mai degrabă o **abordare hibridă** care **îmbină cele mai bune lucruri** pe care un formator/educator de adulți le are de oferit.

ACTIVITATEA 8: FURTUNA DE ZĂPADĂ

Invitați-i pe cursanți să noteze ceea ce au învățat pe o bucată de hârtie de scris și să o împacheteze. Dați-le indicația să arunce în aer bulgării de zăpadă din hârtie. Apoi, fiecare cursant culege un răspuns din apropiere și îl citește cu voce tare.

2.4. PROIECTAREA EVENIMENTELOR DE FORMARE. METODE ȘI TEHNICI ÎN EDUCAȚIA ADULȚILOR

2.4.1. Evaluarea nevoilor cursanților

Întrebări esențiale la care trebuie să răspundeți atunci când efectuați o evaluare a nevoilor de formare:

- Cine sunt cursanții adulți?
- De ce tipuri de experiențe de învățare au nevoie cursanții? Ce stiluri de învățare aduc ei în programul de formare?
- Ce experiență de viață și de formare au aceștia?
- Ce au nevoie să știe pentru a-și îndeplini sarcinile/rezolva problemele?
- Ce decalaj există între ceea ce știu și ceea ce au nevoie să știe?

Evaluarea cursantului adult

Principalele caracteristici ale cursanților adulți în ceea ce privește formarea profesională:

- Trebuie să știți: Doresc ca formarea să le fie oferită atunci când au nevoie, când sunt pregătiți să treacă la o nouă sarcină sau la etapa următoare.
- Conceptul de sine: Dorința de a fi recunoscut de către instructor ca fiind independent și autonom.
- Experiența de viață: Așteaptă ca instructorul să le recunoască realizările și cunoștințele anterioare.
- Centrat pe sarcină și practic: Formarea ar trebui să îi ajute să îndeplinească nevoile practice/ legate de locul de muncă.
- Motivați pe plan intern: În mare parte (dar nu exclusiv) motivați de recompense interne și nu, de exemplu, de note sau de aprobarea părinților.

ACTIVITATEA 9: EVALUAREA STILURILOR DE ÎNVĂȚARE

Evaluați-vă propriul stil de învățare prin efectuarea unui test VARK sau revizuiți rezultatele primite în cadrul ACTIVITĂȚII 6 din secțiunea 2 a acestui modul:

- VARK pentru cursanți <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/>
- VARK pentru formatori <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-questionnaire/>
- Care sunt strategiile dumneavoastră de învățare <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/strategies-questionnaire/>

Înțelegând ce tip de cursant sunteți dumneavoastră și/sau cursanții dumneavoastră, puteți acum să aveți o perspectivă mai bună asupra modului de implementare a acestor stiluri de învățare în planurile dumneavoastră de formare. Adaptarea la aceste stiluri de învățare diferite poate implica ieșirea din zona de confort a tutoriatului pentru a utiliza un stil de predare diferit de cele pe care le folosiți în mod normal și, cu siguranță, necesită un element de creativitate. Un cursant individual poate necesita, de asemenea, o varietate de stiluri de învățare într-o anumită sesiune, în funcție de tipul de informații învățate și de instrucțiunile oferite. Dacă nu sunteți sigur cu privire la cel mai bun stil de învățare pentru cursantul dumneavoastră, puteți lua în considerare posibilitatea de a alterna între diferitele stiluri pe măsură ce sesiunea

Realizarea unei evaluări a nevoilor de formare

O evaluare a nevoilor de formare constă în obținerea a cel puțin șase tipuri diferite de date:

1. Determinați performanța dorită: La sfârșitul formării, ce doriți ca participanții să fie capabili să facă?
2. Analiza cursanților: Câți sunt, care este nivelul de competență și experiența lor, ce trebuie să învețe pentru a putea realiza performanța dorită, care ar putea fi reacția lor la formare etc.?
3. Contextul de învățare: Cine va sprijini formarea, cum va fi organizată, unde, când, care sunt valorile și convingerile cursanților etc.?
4. Expertiza de conținut: Cine sunt experții relevanți pentru a furniza conținutul?
5. Expertiza în materie de formare: Cine este disponibil pentru a oferi formarea în mod competent?
6. Cerințe logistice: Formarea va fi obligatorie, care sunt resursele financiare pentru elaborarea materialelor, va avea loc la fața locului, deplasarea reprezintă o problemă, există un spațiu adecvat, cât timp este disponibil, care sunt potențialele obstacole care trebuie abordate etc.?

ACTIVITATEA 10: IDENTIFICAREA UNUI PROGRAM DE FORMARE

Identificați un program de formare pe care ați considerat că trebuie să îl dezvoltați:

- Luați în considerare fiecare etapă a procesului de evaluare a nevoilor.
- Ce date din cele șase categorii aveți acum?
- Ce date mai trebuie să adunați?

Completați tabelul de mai jos:

Tipul de informații	Ce date aveți în prezent?	Ce date trebuie să adunați?
Determinați performanța dorită		
Analiza stagiului		
Contextul de învățare		
Expertiza conținutului		
Expertiza în formare		
Cerințe logistice		

Luați în considerare utilizarea următoarelor **metode pentru a efectua o evaluare a nevoilor de formare:**

- Intervievați cursanții țintă cu privire la cunoștințele, experiența și așteptările lor.
- Intervievați formatori care au elaborat programe de formare similare în circumstanțe asemănătoare.
- Intervievați experți în conținut.
- Intervievați părțile interesate de formare (de exemplu, directori de organizații, clienți etc.).
- Adunați documente legate de rezultatele dorite ale formării.
- Analizați materialele de formare anterioare într-un domeniu similar.

2.4.2. Proiectați un plan de formare care să răspundă nevoilor cursanților dvs.

ACTIVITATEA 11: CHESTIONAR RECAPITULATIV

Analizați acest subiect privind evaluarea nevoilor de formare prin discutarea următoarelor întrebări:

Care sunt caracteristicile unui cursant adult?

Cum pot influența aceste caracteristici proiectarea formării?

Care sunt diferitele abordări ale învățării care trebuie luate în considerare la elaborarea formării?

Ce informații despre [TEMA FORMĂRII VOASTRE] și experiența de formare trebuie să adunați de la cursanți?

Întrebări de bază la care trebuie să răspundeți atunci când concepeți un program de formare:

- Ce vreau ca participanții la acest program de formare să fie capabili să facă în urma lui?
- Ce metode voi folosi pentru a-i ajuta să atingă acest nivel de performanță și de cunoștințe?
- Ce resurse vor fi utilizate pentru a oferi acest program de formare?
- Cum va fi structurat acest program de formare în general?

Identificați rezultatele învățării - ceea ce vor fi capabili să facă cursanții ca urmare a participării la programul de formare. De exemplu:

- Participanții la acest atelier vor fi capabili să scrie enunțuri explicite, formulate concis și definite cu precizie, care să identifice în mod clar un comportament care se așteaptă să fie realizat de către cursanți la sfârșitul formării.

Rezultatele învățării ar trebui să includă următoarele componente:

- Orientate spre rezultate
- Măsurabile
- Concentrate doar pe sarcinile majore legate de muncă
- Enunțuri comportamentale (de exemplu, nu doar să știe sau să înțeleagă ceva, ci să demonstreze că știe și înțelege)
- Specifice și precise cu privire la ceea ce trebuie să fie capabili să facă
- Clar exprimate

Rezultatele învățării pot fi încadrate în trei domenii majore de învățare:

1. **Învățarea atitudinală:** Rezultatele care au ca scop schimbarea sau îmbunătățirea atitudinii sau motivației unui cursant cu privire la un subiect.
2. **Învățare cognitivă:** Rezultatele care au ca scop să contribuie la ansamblul de cunoștințe ale unui cursant cu privire la un subiect.
3. **Învățarea prin abilități:** Rezultatele care au ca scop să ajute un cursant să îndeplinească o sarcină comportamentală legată de locul de muncă.

ACTIVITATEA 12: IDENTIFICAREA rezultatelor. SELECTAREA STRATEGIILOR

Sarcină: să identificați un rezultat pentru un program de formare pe care aveți în vedere să îl dezvoltați. Efectuați următoarele sarcini legate de acest rezultat:

1. Scrieți un enunț pentru acest rezultat al învățării.
2. Identificați în ce domeniu de învățare se încadrează (atitudinal, cognitiv, comportamental).
3. Analizați enunțul rezultatului învățării în conformitate cu recomandările pentru un rezultat al învățării bine enunțat. Are acesta componentele necesare pentru un rezultat al învățării complet?
 - a. Este orientat spre rezultate?
 - b. Îl puteți măsura într-un fel pentru a determina dacă cursanții au obținut cu brio rezultatul?
 - c. Este axat pe o singură sarcină majoră legată de locul de muncă?
 - d. Este formulat sub forma unei declarații comportamentale, ceva ce trebuie să facă efectiv?
 - e. Este enunțul specific și precis cu privire la ceea ce ar trebui să fie capabili să facă?
 - f. Este enunțată în mod clar, fără confuzii?
4. Ce lipsește?
5. Rugați-l pe vecinul dvs. să vă analizeze enunțul privind rezultatele învățării. Cum ar putea fi îmbunătățit?

Selectarea strategiilor de învățare (experiențe)

Determinați ce experiențe de învățare (strategii) sunt cele mai eficiente și practice, având în vedere un anumit context de instruire:

- Prelegere interactivă: Explicații detaliate cu întrebări din partea cursanților și a formatorului.
- Discuții în clasă: Conversație cu întrebări adresate pentru a obține răspunsuri bine gândite din partea cursanților.
- Exerciții în grupuri mici: 4-6 persoane care răspund la întrebări sau rezolvă probleme împreună.
- Exerciții pentru două și trei persoane: Grupuri mai mici, concepute pentru discuții mai intense și rezolvarea problemelor.
- Studii de caz: Cursanții analizează o relatare scrisă a unei situații realiste și modul în care aceasta a fost rezolvată.
- Jocuri de rol: Situație realistă jucată de cursanți.
- Simulări: Scenarii de lungă durată, similare unor probleme din mediul de lucru.
- Jocuri: Activitate competitivă care le permite cursanților să își testeze cunoștințele și abilitățile legate de un anumit subiect.
- Sondaje, chestionare și exerciții scurte de scriere: Răspundeți la întrebări sau scrieți unul sau două paragrafe.

- Observații și lucrări practice pe teren: cursanții urmăresc cum alții îndeplinesc o sarcină legată de locul de muncă sau pun în practică abilitățile pe care le-au dobândit în cadrul formării.

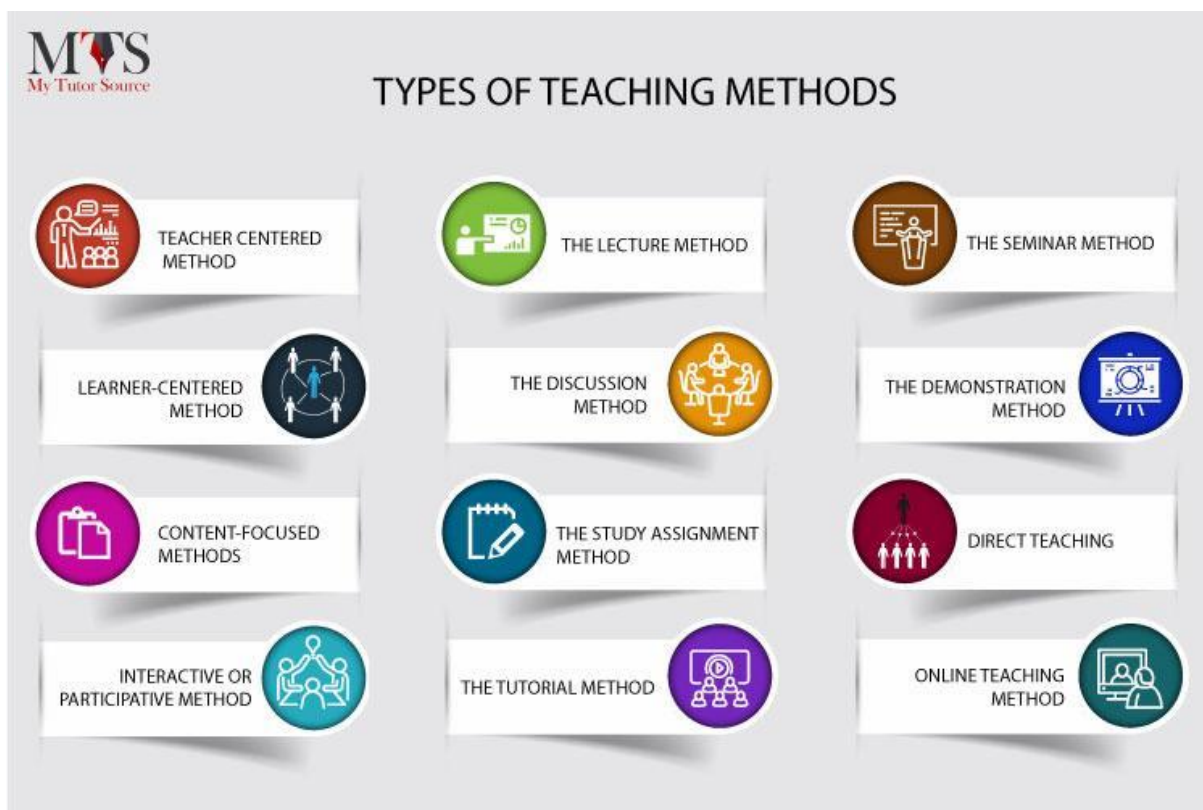


Figure 4. <https://mytutorsource.com/blog/teaching-methods/>

Identificarea resurselor pentru formare

Este necesar să se identifice mai multe tipuri de resurse de formare:

- Experți în conținut: Disponibil/dispus să ajute la dezvoltarea formării?
- Formator(i): Disponibil(i)? Experiență relevantă? Costuri?
- Sediul (sediile): Unde? Mai multe sedii?
- Clădire: Sunt disponibile încăperi adecvate? Spații adecvate și mijloace de comunicare disponibile (dacă este cazul)?
- Deplasare: Cum se vor deplasa cursanții la locul (locurile) de învățare? Ce fonduri sunt disponibile?
- Materiale: Cărți, pixuri, manuale, echipamente, cărți de vizită, mâncare etc.
- Timp: Cât timp? Formarea se va desfășura pe parcursul mai multor luni sau se va concentra în câteva zile? Formare în mai multe părți? Când sunt disponibili cursanții?

Elaborarea unui plan de formare (instruire)

Un plan de instruire este o hartă care conturează proiectarea programului de instruire și include următoarele elemente:

1. Titlul programului de formare
2. Descrierea generală a formării
3. Rezultatele învățării
4. Durata formării
5. Cursanți țintă
6. Formatul general al formării
7. Cerințele/participarea cursanților
8. Materiale și ajutoare de instruire necesare
9. Aspecte logistice
10. Schiță de conținut, inclusiv: 1) Principalele subiecte care urmează să fie abordate; 2) Scurtă descriere pentru fiecare subiect; 2) Identificarea metodelor de învățare care urmează să fie utilizate.

ACTIVITATEA 13: ELABORAREA PROIECTULUI DE FORMARE

Utilizați schița pentru un plan de instruire furnizată și construiți un proiect de instruire de grup:

1. În grup, alegeți un subiect de formare relevant pentru majoritatea membrilor grupului.
2. Formați patru grupuri mici de câte trei sau patru persoane.
3. Primul grup va completa primele două sau trei elemente din planul de instruire în aproximativ 3-5 minute și apoi va transmite rezultatele grupului următor (sau va afișa rezultatele pe o tablă/ flipchart).
4. Fiecare grup, la rândul său, va completa două sau trei componente ale planului de instruire în decurs de 3-5 minute și apoi va transmite rezultatele lor următorului grup.
5. Cel de-al patrulea grup va fi responsabil pentru schița de conținut.

ACTIVITATEA 14: TEST DE RECAPITULARE

În grupuri de câte trei, testați membrii grupului dumneavoastră asupra următoarelor întrebări:

Ce sunt rezultatele învățării?

De ce este important ca acestea să fie precizate în mod specific și precis?

Ce domenii de învățare sunt aplicabile la formare?

Ce strategii de instruire sunt disponibile pentru a fi utilizate în timpul unui program de formare?

Ce resurse de instruire trebuie să identificați pentru a concepe un program de formare?

Ce resurse ar putea fi deosebit de dificil de obținut atunci când vă concepeți propriul program de formare?

Ce este un plan de instruire și ce scop are acesta în dezvoltarea generală a unui program de formare?

2.4.3. Elaborarea unui program de formare pe baza unui plan de formare

Ce conținut, experiențe de învățare și resurse veți include?

Întrebări esențiale la care trebuie să răspundeți atunci când elaborați conținutul, experiențele de învățare și materialele pentru un program de formare:

1. Ce conținut doresc să predau cursanților, care le va permite acestora să atingă rezultatele stabilite ale învățării?
2. Ce experiențe de învățare doresc să folosesc pentru a preda acest conținut cursanților țintă?
3. Ce materiale voi elabora pentru a completa această învățare?

Atunci când dezvoltați conținutul unui plan de formare (de exemplu, când completați schema de conținut), ce ar trebui să luați în considerare?

- Am consultat experți importanți privind conținutul?
- Am furnizat suficiente informații și experiențe de învățare pentru ca persoanele participante la formare să atingă rezultatele propuse?
- Există un echilibru între experiențele de învățare interactive, independente și cele conduse de un instructor?
- Există suficiente detalii pentru a permite unui formator să utilizeze schița de conținut pentru a preda programul de formare?
- Am inclus detalii logistice, cum ar fi timpul alocat, instrucțiunile și utilizarea resurselor?

Elaborarea experiențelor de învățare

Un program de formare se bazează pe o serie de experiențe de învățare atent concepute.

Atunci când elaborați experiențe de învățare, luați în considerare următoarele recomandări:

- Elaborați experiențe de învățare bazate pe un rezultat specific al învățării.
- Experiența de învățare ar trebui să fie adecvată pentru atingerea rezultatului învățării.
- Experiența de învățare ar trebui să fie adecvată domeniului de învățare.
- Utilizați o varietate de experiențe de învățare.
- Permiteți întrebările și interacțiunea dintre cursanți în cadrul fiecărei experiențe de învățare.
- Luați în considerare constrângerile în facilitarea fiecărei experiențe de învățare.

ACTIVITATEA 15: DEZVOLTAREA EXPERIENȚELOR DE ÎNVĂȚARE

Luați un rezultat de învățare clar stabilit și elaborați o experiență de învățare interactivă pentru a-i ajuta pe cursanți să îl atingă.

- Alăturați-vă unui grup de trei sau patru persoane.
- Identificați un rezultat al învățării clar stabilit. Acesta ar putea fi un rezultat pe care un membru al grupului dumneavoastră l-a scris deja sau unul pe care grupul dumneavoastră îl elaborează împreună.
- Determinați ce fel de domeniu de învățare reprezintă rezultatul (atitudine, cognitiv, abilitate).
- Elaborați o strategie de învățare interactivă la care pot participa cursanții pentru a-i ajuta să atingă rezultatul învățării. Luați în considerare alegerile discutate în clasă. Furnizați mai jos o scurtă descriere a acestei strategii.
- Explicați modul în care această experiență de învățare îi va ajuta pe cursanți să atingă rezultatul învățării pe care l-ați prezentat mai sus.

Elaborarea materialelor de instruire

Materialele utilizate pentru formare ar trebui să fie:

- Ușor de înțeles.
- Realizate în mod eficient.
- Relevante pentru unul sau mai multe rezultate ale învățării.
- Să contribuie ca sursă secundară de informații și să nu acționeze ca sursă principală.
- Să completeze experiențele de învățare în care sunt implicați cursanții.
- Să includă cât mai multe informații practice, bazate direct pe locul de muncă/pe probleme.
- Să descrie sarcinile orientate spre proces într-un format pas cu pas, fără detalii de prisos.
- Să includă exemple ilustrative care să susțină informațiile din text.
- Minimale - cursanții le vor utiliza în principal ca referință.

ACTIVITATEA 16: ELABORAREA EXPERIENȚELOR DE ÎNVĂȚARE

Folosind experiența de învățare pe care ați elaborat-o în exercițiul anterior:

Elaborați un document care să completeze această experiență și să ajute la înțelegere.

Documentul poate fi o foaie de lucru, o fișă de instrucțiuni sau un document pur informativ.

ACTIVITATEA 17: TEST DE RECAPITULARE

Răspundeți pe scurt la următoarele întrebări:

Cine ar trebui să fie principalele dumneavoastră resurse atunci când elaborați conținuturi de formare?

Ce detalii logistice ar trebui să includeți într-un plan de formare? De ce?

Ce fel de constrângeri ar putea exista în facilitarea unei experiențe de învățare? De ce să luați în considerare constrângerile în facilitarea unei experiențe de învățare?

Ce trebuie să luați în considerare atunci când elaborați materiale de formare?

2.4.4. Implementați un program de instruire pe care l-ați dezvoltat

Puteți desfășura programul de formare în mod eficient?

Întrebări esențiale la care trebuie să răspundeți atunci când organizați cursuri de formare:

1. Este formatorul pregătit să faciliteze experiențele de învățare într-o manieră atractivă?
2. Au fost elaborate materialele de formare adecvate?
3. Au fost elaborate întrebări pentru a-i provoca pe cursanți și pentru a face un bilanț al experienței de învățare??

Implicarea cursanților

Zece pași pentru a fi implicat în mod pozitiv:

1. Întrebați-i pe cursanți ce vor să învețe în urma formării și apoi faceți o listă.
2. Puneți mereu întrebări cursanților; interactivitatea trebuie să fie o caracteristică principală a formării.
3. Încurajați folosirea materialului prin oferirea de exemple, prin formularea de probleme specifice locului de muncă și prin a le cere cursanților să se gândească la modul în care ar putea aplica ceea ce învață.
4. Puneți întrebări și oferiți feedback într-un mod care nu reprezintă o amenințare.
5. Începeți cu întrebări în loc să furnizați informații.
6. Formulați întrebări și scenarii alternative, care provoacă la reflecție, pentru a-i determina pe cursanți să critice și să pună întrebări și să depășească ceea ce este evident.
7. Începeți cu ceea ce știu cursanții pentru a-i responsabiliza și pentru a identifica ceea ce trebuie să construiască.
8. Folosiți atât modalitățile de învățare vizuală, cât și cele auditive (auz).
9. Folosiți tehnici de organizare (de exemplu, "Bine, tocmai am discutat...acum să trecem la...") care îi ajută pe cursanți să țină evidența stadiului în care se află și a ceea ce au învățat.
10. Folosiți umorul și poveștile pentru a îmbunătăți conținutul și a menține motivația cursanților.

Punerea de întrebări

Întrebările îi obligă pe cursanți să analizeze informațiile pe care le învață. Ele servesc mai multor scopuri de învățare:

- Explicare: Rugați cursanții să își explice răspunsurile sau puneți o întrebare care solicită o detaliere.
- Rezolvarea problemelor: Propuneți probleme la care cursanții trebuie să răspundă.
- Informare: După un exercițiu în clasă sau un exercițiu de studiu pe teren, permiteți cursanților să analizeze ceea ce au trăit.
- Predicție: Prezentați situații ipotetice realiste, legate de locul de muncă/probleme, pe care cursanții trebuie să le analizeze.

ACTIVITATEA 18: IMPLEMENTAREA EXPERIENȚEI DE ÎNVĂȚARE

În grup, puneți în aplicare experiența de învățare pe care ați elaborat-o în secțiunea anterioară:

- Presupuneți că grupul dvs. este grupul țintă de cursanți.
- Încercați să implicați toți membrii grupului dumneavoastră.
- Includeți întrebări în experiența de învățare.
- Luați în considerare măsura în care experiența de învățare este interactivă și îndeplinește rezultatul învățării pe care se bazează.

Aveți la dispoziție zece minute pentru a exersa și zece minute pentru a facilita această mini-lecție. Modificați-vă experiența de învățare în consecință.

Notați răspunsurile la următoarele întrebări:

- I. Ce întrebări veți adresa grupului țintă de cursanți?
- II. Ce metode interactive de învățare veți utiliza?
- III. Post-implementare: Evaluați succesul implementării. Credeți că rezultatul învățării a fost atins? De ce sau de ce nu?

ACTIVITATEA 19: OFERIREA DE FEEDBACK CU PRIVIRE LA O EXPERIENȚĂ DE ÎNVĂȚARE

Oferiți feedback cu privire la experiențele de învățare la care tocmai ați participat.

- Experiența de învățare a fost atractivă?
- A fost interactivă în mod corespunzător?
- A existat un echilibru între informațiile furnizate de formator și cele furnizate de cursant?
- Au fost puse întrebări care au provocat cursanții?
- I-a ajutat pe cursanți să atingă rezultatul declarat?
- A fost finalizată în timp util?

ACTIVITY 20: REFLECTION QUIZ

Debate the following statement with two or three people sitting near you:

Trainers are not entertainers. They are professionals who are tasked with providing accurate, quality information so that trainees can perform their jobs/ solve problems effectively once they leave a training program. It is the trainees' responsibility to pay attention and not expect the trainer to motivate them to listen.

2.4.5. Evaluați programul de formare în funcție de satisfacerea nevoilor cursanților dvs

Întrebări esențiale la care trebuie să răspundeți atunci când evaluați formarea:

- Cum puteți evalua dacă rezultatele învățării sunt abordate în mod adecvat în timpul dezvoltării și furnizării formării?
- Cum puteți evalua eficacitatea unui program de formare imediat după desfășurarea formării?
- Cum puteți evalua dacă învățarea obținută în urma formării este aplicată într-un mediu de lucru după ce cursanții finalizează un program de formare??

Când să evaluați?

Evaluarea formării poate fi separată în două categorii principale:

- **Formativă:** Are loc în timp ce formarea este proiectată, elaborată și desfășurată. Le permite formatorilor să determine ce trebuie schimbat în planurile de formare și în modul de desfășurare.
- **Sumativă:** De obicei, se realizează imediat după desfășurarea formării pentru a evalua măsura în care cursanții au apreciat-o și consideră că au primit o instruire semnificativă. Poate fi, de asemenea, realizată pe parcursul a câteva săptămâni sau luni după formare..

Metode de evaluare

Ar putea exista mai multe modalități de evaluare a eficacității formării în timpul proiectării, elaborării și desfășurării:

Formativă:

- Analiza evaluării nevoilor
- Evaluarea experților în conținut
- Testarea beta a formării
- Chestionar pre și post formare
- Evaluarea formatorului
- Chestionar pentru cursanți
- Interviu cu clasa

Summativă:

- Chestionare în clasă
- Chestionare post formare
- Debriefing post formare
- Interviuri
- Jurnale
- Observații

Atunci când luați în considerare metodele de evaluare formativă și sumativă pentru propriul program de formare profesională:

- Ce tipuri de evaluare vor fi cel mai ușor de implementat? Cele mai dificile?
- La ce tip de evaluare este cel mai probabil să răspundă cursanții? Cel mai puțin probabil?
- Ce probleme logistice ridică diferitele forme de evaluare pentru formatori și cursanți??

Niveluri de evaluare:

Formarea ar putea fi evaluată la diferite niveluri de evaluare pentru a determina eficacitatea sa globală:

- Nivelul 1: Au apreciat cursanții cursul de formare?
- Nivelul 2: Au crezut cursanții că au învățat ceva din formare?
- Nivelul 3: Formarea a influențat modul în care participanții la formare își desfășoară activitatea la locul de muncă?
- Nivelul 4: Formarea a avut un impact asupra organizației în general?
- Nivelul 5: Formarea a fost rentabilă?

ACTIVITATEA 21: EVALUAREA UNEI FORMĂRI

Astăzi ați participat la un atelier de lucru privind crearea unui program de formare. Luați în considerare experiența dumneavoastră în calitate de cursant și răspundeți la următoarele întrebări împreună cu membrii grupului cu care ați lucrat.

I. Elaborați câte trei întrebări la nivelurile 1 și 2 care vor servi la evaluarea acestui atelier de lucru:

Nivelul 1

1.
2.
3.

Nivelul 2

1.
2.
3.

II. Răspundeți la întrebările concepute de un alt grup.

III. Ce părere aveți despre întrebările acestui grup? Se situează fiecare dintre ele la nivelul corespunzător?

IV. Cum ar putea formatorii să evalueze acest atelier la nivelurile 3 și 4? Ce sunteți dispus să faceți în calitate de cursant? Ce nu sunteți dispus să faceți?

ACTIVITATEA 22: TEST DE RECAPITULARE

Răspundeți la următoarele întrebări, precizând dacă fiecare dintre ele este "adevărată" sau "falsă":

- Evaluarea formativă poate fi realizată în etapa de evaluare a nevoilor.
- Evaluarea sumativă măsoară doar dacă participanții la formare au apreciat sau cred că au învățat ceva din aceasta.
- Este posibil să se evalueze formarea la nivelul 3 imediat după ce a fost realizată o formare.
- Evaluarea unei formări la nivelul 1 nu este utilă pentru a determina dacă rezultatele învățării au fost atinse.
- Evaluarea la nivelul 4 este imposibil de realizat.

ACTIVITATEA 23: MONITORIZARE

Pentru a începe să folosiți imediat cele învățate în această secțiune, gândiți-vă să întreprindeți în următoarele două zile una sau mai multe dintre următoarele acțiuni:

Efectuați o mini-evaluare a nevoilor cursanților țintă folosind resursele disponibile imediat.

Schițați o prezentare generală a unui program de formare care să răspundă acestor nevoi.

Faceți un brainstorming cu cei din mediul dumneavoastră de lucru cu privire la resursele necesare pentru a implementa formarea.

Determinați obstacolele pe care va trebui să le abordați pentru a obține aceste resurse și pentru a realiza programul de formare pe care l-ați schițat.

2.4.6. Principiul Sandwich-ului/Sandwich Design: de ce este important? Ce este abordarea sandwich-ului în predare?

Un concept de predare cunoscut sub numele de **principiul sandwich-ului** se referă la nevoile personale, de învățare și estetice ale fiecărui cursant. Un concept educațional tradițional implică faze de predare alternative în ceea ce privește fiecare etapă a procesului de învățare individuală și de grup.

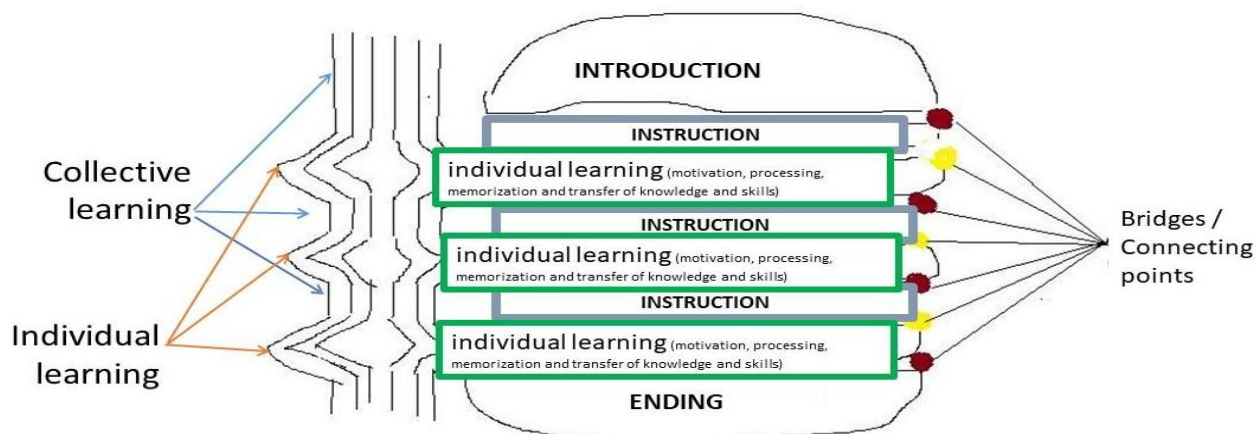
Studiile privind capacitatea de concentrare au arătat că un cursant adult nu se poate concentra la un curs mai mult de 20 de minute la începutul orei. După pauza de concentrare, cursanții au o altă intensificare a atenției, dar aceasta durează mai puțin decât în faza anterioară. Fiecare interval de concentrare următor devine mai scurt și, de obicei, scade la doar câteva minute la sfârșitul cursului. Întrucât cursurile universitare obișnuite durează aproximativ 45-90 de minute, atenția și capacitatea de a primi informații dispar de mai multe ori în timpul prelegerii. Indiferent de motivația cursanților sau de conținutul prelegerii, concentrarea nu poate fi menținută mai mult de 20 de minute. Cea mai bună soluție este de a furniza cele mai importante informații în timpul intervalului de concentrare și de a le prezenta într-o varietate de moduri - principiul sandwich-ului.

Principiul sandwich-ului este un tip de predare în care cursul este împărțit în mai multe faze separate de activități periodice sau discuții active. Esența principiului sandwich-ului este schimbul de faze de învățare colectivă și individuală, cu patru conexiuni specifice între aceste faze.

Sandwich-ul este format din:

- faze ale învățării colective (introducere, instruire și încheiere);
- fazele învățării individuale (motivare, procesare, memorare și transfer de cunoștințe și abilități)
- punțile/punctele de legătură între faze.

Sandwich Structure



Caracteristicile fazelor

Învățare individuală	<ul style="list-style-type: none"> – Lucrul individual / în grupuri mici / perechi – Metode active aplicate – Sarcini diferite pentru a compensa diferențele dintre cursanți, pentru a asigura o sarcină de învățare uniformă și o gestionare optimă a timpului – Prezentarea rezultatelor - povestirea tradițională, formularea de întrebări, prezentarea liberă (de exemplu, pe scenă) – Durată recomandată: 3 - 45 min.
Învățare colectivă	<ul style="list-style-type: none"> – Transmiterea/recepționarea de informații – Metode pasive (prelegeri, prezentări ppt) și metode de activare (discuții, prezentări în grupuri de lucru) – Conținut stimulat, dar nu excesiv de complex – Nu prea lung (până la 20 min.): pentru a menține capacitatea de concentrare a atenției! – IMPORTANT: mai mult timp pentru a prezenta rezultatele muncii individuale

Punți / Puncte de legătură

A	Începutul părții introductive: prezentarea structurii, a temelor, a momentului, evaluarea cunoștințelor cursanților, așteptări, stabilirea contactului cu cursanții
B	Încheierea unei activități colective - începerea unei activități individuale. Important: enunțați clar sarcina (scrieți), indicați ce rezultate sunt așteptate și cum ar trebui să fie prezentate acestea
C	Încheierea unei activități individuale - începutul unei activități colective. Important: revenirea în siguranță a cursanților la activitățile colective, schimbarea accentului pe aceste activități. Abia atunci se prezintă rezultatele, se discută, se face schimb de opinii și se răspunde la întrebări
D	Tranziția către subiect sau rezumatul unui întreg eveniment de învățare.

Managementul timpului

- Introducere (cunoașterea reciprocă, tema evenimentului, scopul învățării, programul de lucru, metodele de lucru, regulile de lucru) - 15% (6 - 7 min.)
- Activitate de învățare (colectivă și individuală) - 80% (35 - 36 min.)
- Încheiere (rezumat, evaluare, salut) - 5% (2-3 min.)

INSTRUMENTE DE EVALUARE

ACTIVITATEA 24: ACTIVITATEA DE EVALUARE A MODULULUI

Astăzi ați finalizat un modul de formare privind Elementele cheie ale competențelor educatorului de adulți și ați exersat elaborarea unui program de formare (formatorul rezumă informațiile furnizate în timpul modulului, adică enumeră subiectele care au fost discutate).

Vă rugăm să efectuați următoarele activități:

Activitatea 1 (15 min.): Gândiți-vă (individual) la ceea ce ați putea aplica pentru a vă îmbunătăți planul de formare, din ceea ce am discutat pe parcursul cursului. Ce ați schimba și în ce fel? Vă rugăm să luați în considerare următoarele aspecte:

- Formularea obiectivelor de învățare;
- Alegerea celor mai potrivite metode;
- Gestionarea timpului;
- Alternarea activităților.

Activitatea 2 (10 min): Împărtășiți și discutați cu colegii dumneavoastră în grupuri de 3-5 persoane:

- Cum pune în aplicare planul dvs. principiul Sandwich?
- În ce mod ați aplicat acest principiu?
- Ce obiective de formare v-ați stabilit inițial? S-au schimbat acestea? În ce fel?
- Ce metode ați inclus inițial? Ce metode ați adăugat la finalul cursului? Pe care le-ați exclus?
- S-a schimbat planificarea timpului? În ce fel?

Activitatea 3 (10 min.): prezentări recapitulative din partea grupurilor cu privire la schimbările majore din planurile lor de formare.

ACTIVITATEA 25: REFLECȚIA CURSANȚILOR

Cursanții sunt invitați să reflecteze individual asupra modulului, răspunzând la următoarele întrebări:

Care a fost motivația dumneavoastră pentru a participa la acest proiect și la această formare?

Ce credeți că ați învățat pe parcursul acestui modul și cât de benefic ar putea fi pentru dumneavoastră personal?

Ați putea reflecta asupra modulului în care ați învățat? Vă amintiți în ce cazuri învățarea dvs. a fost cea mai eficientă?

Cum credeți că ați putea lega ceea ce ați învățat de experiența dumneavoastră ca potențial formator de creativitate? Ce beneficii ar putea aduce pentru cursanții adulți?

La final, cursanții sunt invitați să împărtășească reflecția lor cu grupul.

BIBLIOGRAFIE

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 andragogy'. *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.

MODULUL 3: CREATIVITATE ȘI INOVARE: COMPETENȚE PENTRU SECOLUL XXI

SCOPUL DE ÎNVĂȚARE

Să prezinte cursanților 1) de ce este importantă creativitatea, 2) ce este creativitatea și 3) cum să înceapă să fie creativi și să practice creativitatea.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE

La sfârșitul acestui modul, cursanții vor fi capabili:

- *Să înțeleagă când și de ce să folosească creativitatea.*
- *Să explice de ce creativitatea este o abilitate care poate fi învățată.*
- *Să înțeleagă ce presupune procesul creativ.*
- *Să identifice oportunitățile de a iniția creativitatea.*

WARM-UP | PREZENTAREA

Prezentați-vă (dacă este necesar) și urați-le bun venit tuturor. Pentru a asigura un mediu de lucru interactiv și prietenos pentru prezentarea modului, invitați cursanții să ia parte la o activitate de spargere a gheții, descrisă mai jos.

ACTIVITATEA 26: ICEBREAKER: DACĂ AȘ FI FOST...

- *Invitați-i pe cursanți să mediteze asupra existenței lor alternative - dacă ar fi fost altcineva (sau ar fi trăit într-o altă perioadă de timp/într-un alt loc).*
- *Întrebări posibile pe care să le adresați cursanților: Ce meserie ați fi avut dacă ați fi trăit în Australia / în secolul al XIV-lea? Cum vă vedeți ca un medic celebru/soldat în Garda Reginei?*
- *Rezultatul așteptat este ca cursanții să gândească în mod neconvențional (outside the box) și să dea tonul pentru conținutul modului care urmează să fie prezentat.*

ACTIVITATEA 27: ICEBREAKER: POVESTEA NUMELUI MEU

- *Ca o alternativă la activitatea de spargere a gheții de mai sus, invitați cursanții să împărtășească povestea numelor lor (dacă numele au o semnificație/sunt legate de o anumită sărbătoare etc.).*
- *În cazul în care unii cursanți nu au o poveste pentru numele lor de botez sau nu și-o amintesc, întrebați-i pe cursanți ceva despre nașii lor.*
- *Rezultatul așteptat este ca participanții la formare să stabilească/consolideze o legătură cu ceilalți cursanți din grup și să creeze atmosfera necesară pentru prezentarea conținutului modulului.*

Puteți alege oricare dintre aceste activități, în funcție de capacitatea de comunicare și de dorința de participare a cursanților. La finalul activității de spargere a gheții, complimentați / remarcați creativitatea cursanților și evaluați impactul potențial al acestora asupra activităților din acest modul din punct de vedere al creativității.

După activitatea de spargere a gheții, prezentați obiectivele și structura modulului 3, precum și conceptul-cheie al modulului - creativitatea ca abilitate a secolului XXI, și subconceptele care urmează să fie abordate: definiții, concepte conexe, procese, elemente și instrumente de evaluare.

3.1 ELEMENTELE DE BAZĂ ALE CREATIVITĂȚII

ACTIVITATEA 28: SESIUNE DE BRAINSTORMING

În pregătirea sesiunii, adăugați următoarele întrebări la ruleta [WorldWall](#) Random Wheel și folosiți-le în timpul instruirii, cu scopul de a-i face pe cursanți să împărtășească perspectivele personale asupra creativității și a subtematicii abordate în modulul curent, după cum urmează:

Întrebarea 1 - "Gândiți-vă la un cuvânt pe care îl puteți asocia cel mai bine cu creativitatea"

Întrebarea 2 - "Este creativitatea același lucru cu inovația?"

Întrebarea 3 - "Câte etape/stadii ale procesului creativ, de la început până la sfârșit, credeți că există?"

Întrebarea 4 - "Credeți că creativitatea poate fi învățată? De ce/de ce nu?"

Întrebarea 5 - "Numiți una sau câteva diferențe între un individ obișnuit și un artist"

Pentru a pregăti abordarea conținutului modulului, anunțați cursanții că următoarea temă va fi **Bazele creativității**

Invitați cursanții să participe la o sesiune de brainstorming.

Afișați/proiectați ruleta [WorldWall](#) Random Wheel creată anterior.

Fie selectați 3-5 participanți care vor răspunde la întrebări, fie permiteți ca fiecare să răspundă după bunul său plac (prima opțiune asigură participarea tuturor, cea de-a doua asigură confortul cursanților mai introvertiți).

În final, rezultatele urmează să fie analizate, interpretate și discutate. Prefațați discuțiile pe teme prin indicarea răspunsurilor apropiate sau identice cu conținutul modulului.

3.1.1. Cele mai recente definiții ale creativității

ACTIVITATEA 29: CE AR PUTEA FI?

- În vederea pregătirii pentru abordarea conținutului modulului, anunțați cursanții că se va aborda următoarea temă: **Cele mai recente definiții ale creativității.**
- Începeți activitatea gândindu-vă la un obiect și desenând o formă geometrică pe tabla/flipchartul disponibil.
- Exemplele includ: un cerc, dacă vă gândiți la o bicicletă/la soare etc.; un pătrat sau un dreptunghi, dacă vă gândiți la un loc public/o clădire etc.
- Nu influențați răspunsurile și nu furnizați comentarii care să facă aluzie la răspuns, ci mai degrabă încurajați cât mai multe răspunsuri diverse.
- Cursanților li se cere să ghicească ce ar putea reprezenta forma.
- Li se permite să ghicească de câte ori doresc, iar apoi să răspundă la întrebare.
- După ce obiectul este dezvăluit, invitați cursanții să reflecteze asupra motivelor pentru care răspunsurile lor au fost diferite, atât între ei, cât și față de obiectul imaginat de formator.
- După ce ați ascultat răspunsurile furnizate în urma reflecției, faceți legătura între răspunsuri și elementul central al creativității - **generarea sau recunoașterea ideilor, alternativelor sau posibilităților care pot fi utile.**

Continuați discuția principală a modulului, trecând în revistă exemplele istorice și etimologia conceptului de creativitate, pentru a oferi un context pentru definițiile creativității din trecut și din prezent. Informațiile textuale care trebuie transmise sunt disponibile mai jos.

➤ Aspecte istorice:

Cercetările arheologice au arătat că strămoșii noștri moderni Homo Sapien (oameni) au dat dovadă de creativitate și comportament creativ încă de când ne-am despărțit de strămoșii noștri proto-umani, în urmă cu aproximativ 200.000 de ani, în Africa, așa cum a arătat [Nick Skillicorn](#). Mai mult decât atât, există articole științifice [scientific articles](#) care indică o legătură între biologie și creativitatea umană. [Exemple de descoperiri arheologice](#) care indică faptul că oamenii timpurii sunt creativi includ (dar nu se limitează la):



Figure 5 - 100k – 75k years ago: Blombos cave in South Africa: engraved patterns on rock; shell necklaces and ground red pigment and stored it in abalone shell (container);

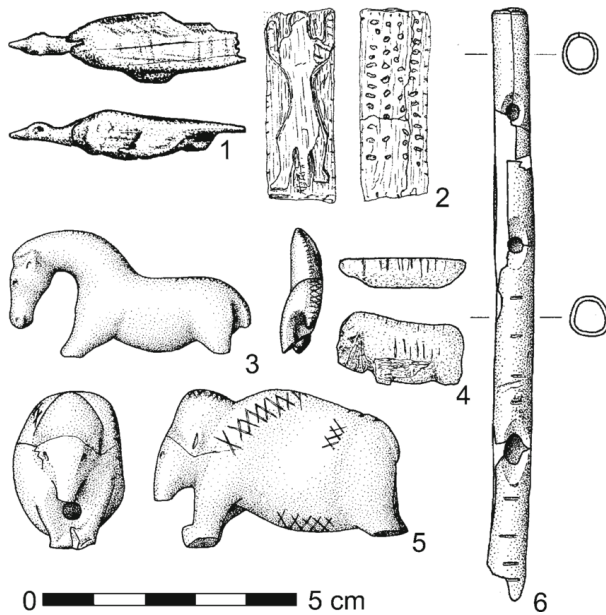


Figure SEQ Figure 1* ARABIC 6 - 43.000 – 35.000 years ago: Caves in Germany, Spain, Europe – musical instruments (flutes), figurines, cave art)

În timpuri mai recente, găsim exemple de creativitate însoțite de comentariile artistului cu privire la propria operă; este interesant de subliniat faptul că aceștia nu au avut tendința de a considera creativitatea ca o calitate intrinsecă, ci mai degrabă ca o forță extrinsecă care conduce la artă și creație.

De exemplu, filozoful grec Platon considera că ([așa cum apare în cercetările](#) lui Weiner, 2000):

”Poetul este posedat de inspirație divină. Operele poezilor sunt în întregime invenția Muzelor, care îi posedă pe poeți și îi inspiră... Arta ar putea fi frumoasă doar dacă ar coborî de la Dumnezeu. Sarcina artistului nu era să imite natura, ci să dezvăluie calitățile sacre și transcendente ale naturii.”

De asemenea, [după cum spunea Michelangelo](#):

”Am văzut îngerul din marmură și am sculptat până l-am eliberat”

Astfel, este interesant de observat că, deși cunoaștem oameni extrem de creativi din întreaga istorie a omenirii, conceptul de creativitate individuală în sine este, de fapt, surprinzător de recent. De fapt, de-a lungul istoriei a fost mai frecventă credința că ideile veneau de la spirite exterioare decât de la individ sau că oamenii nu făceau decât să expună idei care erau deja prezente și, prin urmare, nu puteau revendica aceste idei pentru ei înșiși.

➤ Aspecte lingvistice:

În ceea ce privește evoluția termenului actual și utilizarea lui în literatura de specialitate de-a lungul anilor, putem constata următoarele:

<ul style="list-style-type: none"> • ORIGINEA VERBULUI "A CREA" <p>50–1400; În Engleza medievală <i>creat</i> (participiu trecut) < din Latinescul <i>creātus</i>, echivalent cu <i>creā-</i> (rădăcină a <i>creāre</i> – "a face") + sufixul <i>-tus</i> (participiu trecut)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ORIGINEA ADJECTIVULUI "CREATIV" <p>Înregistrat pentru prima dată în 1670-80; <i>crea + -ive</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • ORIGINEA SUBSTANTIVULUI "CREATIVITATE" <p>Înregistrat pentru prima dată în 1870-75; <i>creative + -ity</i></p>
---	---	--

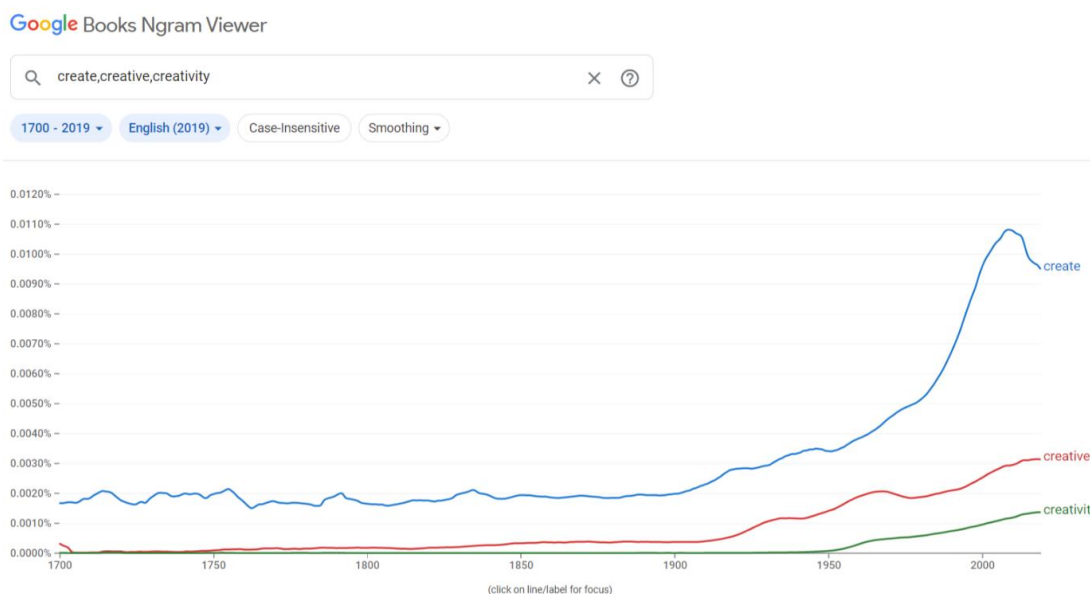


Figure 7 - Google Ngram usage frequency chart of the words "create", "creative" and "creativity" since the year 1700

Prima utilizare a cuvântului "creativitate" pare a fi un text din 1875, [History of the Dramatic English Literature](#), de Adolful William Ward, și nu va apărea în dicționarul englezesc decât după cel de-al doilea război mondial. Înainte de anii 1950, acesta nu era un domeniu sau un concept care să fie studiat, până când doi psihologi pionieri numiți [JP Guilford și Paul E Torrance](#) au pus bazele domeniului științific al cercetării creativității. Din fericire, de atunci, creativitatea a fost mult mai bine acceptată de societate, iar acum avem mult mai multe informații despre modul în care funcționează și despre valoarea pe care creativitatea o oferă societății.

În ceea ce privește definiția creativității, de când a fost inventat termenul, nu există, deocamdată, una care să fie unanim acceptată. Printre cele mai notabile exemple se numără:

- "capacitatea de a produce sau de a folosi idei originale și neobișnuite" ([Cambridge Dictionary](#))
- "capacitatea de a crea; calitatea de a fi creativ" ([Merriam Webster](#))
- "Creativitatea este definită ca fiind tendința de a genera sau de a recunoaște idei, alternative sau posibilități care pot fi utile în rezolvarea problemelor, în comunicarea cu ceilalți și pentru a ne distra pe noi înșine și pe alții" ([Robert E. Franken](#))

- "[...] Prin urmare, creativitatea se referă atât la capacitatea de a produce astfel de lucrări, ca în "Cum putem încuraja creativitatea angajaților noștri?", cât și la activitatea de generare a unor astfel de produse, ca în "Creativitatea necesită multă muncă". ([Robert W. Weisberg](#))
- "Creativitatea este orice act, idee sau produs care schimbă un domeniu existent sau care transformă un domeniu existent într-unul nou... Ceea ce contează este dacă noutatea pe care o produce este acceptată pentru a fi inclusă în domeniu" ([Mihaly Csikszentmihalyi](#))

ACTIVITATEA 30: REFLECȚIE

După ce ați terminat această parte a prezentării, invitați cursanții să reflecteze și să ofere opinii cu privire la aspectele istorice și lingvistice, precum și la definițiile discutate în această secțiune - "Sunteți de acord cu exemplele oferite? Sunt definițiile în concordanță cu ceea ce puteți descrie drept creativitate? Ați dori să definiți creativitatea într-un alt mod?" etc.

3.1.2. Creativitate vs. Inovație

ACTIVITATEA 31: DEZBATERE

În vederea pregătirii pentru abordarea conținutului modulului, anunțați cursanții că următoarea temă va fi **Creativitate vs. Inovație**

Începeți discuția prin a propune vizionarea [următorului videoclip](#) ca subiect de dezbatere.

Redați videoclipul, iar cursanții urmăresc, observând cum cioara din filmare recurge la diverse instrumente pentru a recupera mâncarea din dispozitivele din ce în ce mai greu de manevrat

După vizionarea videoclipului, întrebați-i pe cursanți dacă cioara a fost creativă sau inovatoare și de ce.

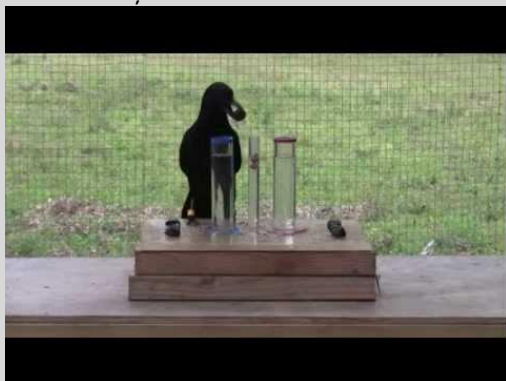


Figura SEQ Figure * ARABIC 8 - Înțelegerea cauzală a fenomenului de mutare a apei de către o cioară - <https://www.youtube.com/watch?v=ZerUjHmuY04>

Scopul activității este de a prefigura subiectul acestui modul și de a trezi interesul cursanților.

Continuați discuția principală a modulului cu o comparație alăturată a creativității și inovației, cu exemple și concluzii. Informațiile textuale care urmează să fie transmise sunt disponibile mai jos:

"Creativitate" și "inovație" sunt două cuvinte care sunt folosite în mod constant în sesiunile de brainstorming, în ședințele corporative și în declarațiile privind misiunea companiei. Nu există nicio îndoială că aceste valori sunt foarte apreciate la locul de muncă modern și în ritm rapid, dar liderii care folosesc acești termeni știu cu adevărat care este diferența dintre ei?

<p>➤ Ce este creativitatea?</p> <p>Cea mai umană dintre calități, creativitatea se manifestă în capacitatea noastră de a rezolva provocările sau problemele cu idei de soluții inedite. Shawn Hunter, autorul Out Think: How Innovative Leaders Drive Exceptional Outcomes definește creativitatea ca fiind "capacitatea sau acțiunea de a concepe ceva original sau neobișnuit".</p> <p>Factorul cheie este faptul că noțiunea de creativitate rămâne doar o idee măreață, nu este încă o realitate. Este interesant faptul că această creativitate este foarte specifică oamenilor; animalele nu au nicio modalitate de a comunica idei complexe, iar mare parte din ceea ce transferă este presupus din instinct sau prin exemplu.</p>	<p>➤ Ce este inovația?</p> <p>Hunter intervine și el cu propria sa definiție a acestui lucru: "Inovația este punerea în aplicare sau crearea a ceva nou, care are valoare pentru alții." Inovația se realizează cel mai bine sub forma unui instrument, a unui beneficiu fizic sau a unui ajutor care rezolvă o problemă sau creează un avantaj. Aceste instrumente nu se limitează la oameni - de exemplu, potrivit the Science Times, păsările și maimuțele folosesc bastoane pentru a scoate mâncarea din locuri strâmte. Așadar, inovația este mult mai posibilă pentru diferite specii în condiții și medii diferite.</p>
<p>➤ Tipuri de creativitate</p> <p>Arne Dietrich, profesor asociat de psihologie și președinte al Departamentului de Științe Sociale și Comportamentale de la Universitatea Americană din Beirut, Liban, a efectuat o cercetare asupra creativității care o segmentează în patru tipuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● deliberată și emoțională ● deliberată și cognitivă ● spontană și emoțională ● spontană și cognitivă <p>Pe lângă această clasificare, există și abordarea mai simplă de înțeles a creativității cu "C" mare și "c" mic; majoritatea studiilor asupra creativității tind să urmeze una dintre cele două direcții: creativitatea de zi cu zi (numită și "c mic"), care poate fi întâlnită la aproape toți oamenii, și creativitatea eminentă (numită și "C mare"), care este rezervată celor mari.</p>	<p>➤ Tipuri de inovație</p> <p>Doblin, o firmă globală specializată în inovații, care ajută organizațiile de top să găsească soluții centrate pe om pentru problemele de afaceri, a creat Cadrul celor zece tipuri de inovație ca o modalitate de a identifica oportunitățile de transformare, în special în afaceri. Pe baza cercetării a peste 2.000 de inovații de succes, Doblin a subliniat trei mari categorii:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● model de afaceri ● produs ● marketing <p>Modelul de afaceri: Orientate pe plan intern, aceste inovații de configurare analizează modul în care o organizație funcționează și creează venituri. Acestea pot fi mai riscante, deoarece uneori schimbă decizii fundamentale pe care se bazează afacerile. Inovațiile modelului de</p>

Pe scurt:

- **Creativitatea cu "C mare" este definită de canonul creativ național sau mondial, reprezentat de obicei de artiști.**
- **Creativitatea cu "c mic" este definită de contextul local sau personal, referindu-se la indivizi normali care găsesc modalități diferite de a face lucrurile de zi cu zi.**

Oamenii pot experimenta fiecare dintre cele patru tipuri de creativitate. În special în cazul persoanelor care lucrează în domeniul cunoașterii, cum ar fi cercetătorii, avocații sau medicii, creativitatea deliberată și cognitivă se poate manifesta la locul de muncă, dar creativitatea spontană și emoțională se poate manifesta în timpul unei activități artistice.

Creativitatea deliberată și cognitivă utilizează atenția concentrată și conexiunile formate între informațiile stocate în creier și se bazează pe cortexul prefrontal, în timp ce creativitatea emoțională și spontană provine din amigdală.

Concluzia principală: Creativitatea este dezvoltarea spontană de idei noi și gândirea ieșită din comun. Creativitatea este o condiție prealabilă necesară pentru inovație, dar ele nu reprezintă același lucru.

afaceri sunt cel mai bine urmate atunci când proprietarii și operatorii identifică piețe suprasaturate, un grad scăzut de satisfacție a clienților sau o tehnologie depășită.

Produs: Aproape întotdeauna tangibile, inovațiile de produs îmbunătățesc într-un fel bunurile materiale existente sau reprezintă crearea unui produs complet nou. Este forma de inovație cea mai comună; printre exemplele celebre se numără smartphone-urile, fidget spinners, căștile fără fir sau tăpile pentru masajul picioarelor.

Marketing: Inovația în marketing creează noi piețe sau crește cota de piață existentă. Inovațiile de marketing sunt modalități noi, cu impact pozitiv, prin care firmele pot comunica cu consumatorii lor și pot interacționa cu aceștia. Inovația de marketing nu numai că poate introduce un nou mod de conectare cu publicul, dar poate fi la fel de simplă ca și promovarea unui produs existent pentru o utilizare diferită de cea prevăzută inițial.

Concluzia principală: O inovație reprezintă o schimbare demonstrabilă, adesea disruptivă, în ceea ce privește un produs, un serviciu sau o industrie. Este o transformare și o modificare tangibilă, fundamental nouă, care se îndepărtează de ceea ce este convențional.

➤ Care este diferența dintre creativitate și inovație?

Creativitatea și inovația, deși sunt strâns legate ca parte a unui proces de creație, nu sunt același lucru. Creativitatea nu este măsurabilă, este subiectivă, în timp ce inovația - la nivelul cel mai de bază, care înseamnă "nou" - este măsurabilă în sensul că o inovație este crearea a ceva nou, fie că este vorba de un produs, o idee sau o metodă nouă.

ACTIVITATEA 32: REZOLVAȚI PROBLEMA ISTORICĂ

Invitați-i pe cursanți să încerce să găsească o soluție la un eveniment din viața reală care a avut loc la un moment dat în istorie.

Cursanții sunt împărțiți în echipe de 3 până la 5 persoane. Fiecare echipă primește, la întâmplare, un bilet în care se menționează un anumit eveniment istoric. Unele evenimente au fost schimbate în "istorii alternative", altele nu.

Exemple sugerate:

- membrii echipei de cursanți doresc să meargă la un grătar (istorie alternativă - focul nu a fost inventat niciodată); trebuie să semneze un contract (istorie alternativă - Johannes Gutenberg nu a inventat niciodată presa tipografică); trebuie să ajungă foarte repede într-un loc îndepărtat (istorie alternativă - roata nu a fost inventată) etc.

Echipele încearcă să găsească o soluție la problemă, pe baza detaliilor furnizate. Apoi, discutați cu cursanții despre nivelul de implicare, de gândire și de satisfacție dobândit în urma activității - dacă este cazul, puteți oferi și un material tipărit pentru sesiunea de feedback.

Răspunsurile oferite vor fi apoi discutate în contextul creativității și al inovației - de ce și cum ar trebui să fie apreciată creativitatea și impactul atât asupra propriei persoane, cât și asupra comunității, care soluție a fost creativă și care a fost inovatoare etc.

În mod ideal, echipele care au cele mai "ușoare sarcini" vor raporta un proces de rezolvare a sarcinilor mai ușor, dar o satisfacție generală mai mică; în mod similar, echipele care trebuie să se ocupe de istorii alternative vor raporta un proces de rezolvare a problemelor mai dificil, dar o satisfacție generală mai mare.

Dezbateri: îi veți invita pe cursanți să discute de ce creativitatea este importantă în viața noastră (pornind de la impactul asupra satisfacției noastre în procesul de învățare și a sentimentului de realizare).

3.1.3. Procesul de creativitate

ACTIVITATEA 33: ETAPELE PROCESULUI DE CREATIVITATE

În vederea pregătirii conținutului modulului ce urmează a fi abordat, anunțați cursanții că se va aborda următoarea temă: **Procesul de creativitate**

Invitați cursanții să lucreze în perechi și să analizeze următoarea imagine, apoi să decidă care sunt pașii care, în opinia lor, corespund formelor numerotate.

Pentru a evita confuziile sau dacă sarcina se dovedește a fi prea dificilă, indicați cursanților etapele de început și de sfârșit ale procesului - "pregătire" și "implementare".

Puteți oferi exemplul "[metodei științifice](#)" sau alte abordări similare, pentru a-i incita pe cursanți să răspundă.

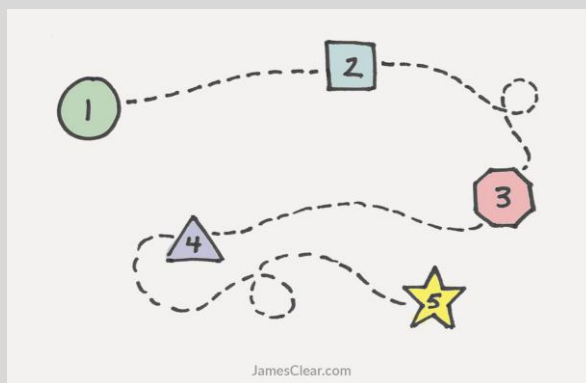


Figure SEQ Figure * ARABIC 9 - Five-step creative process <https://jamesclear.com/five-step-creative-process>

După terminarea sarcinii, prezentați succesiunea detaliată a etapelor cu ajutorul imaginii de mai jos, apoi dezvoltați subiectul cu ajutorul informațiilor textuale disponibile mai jos.

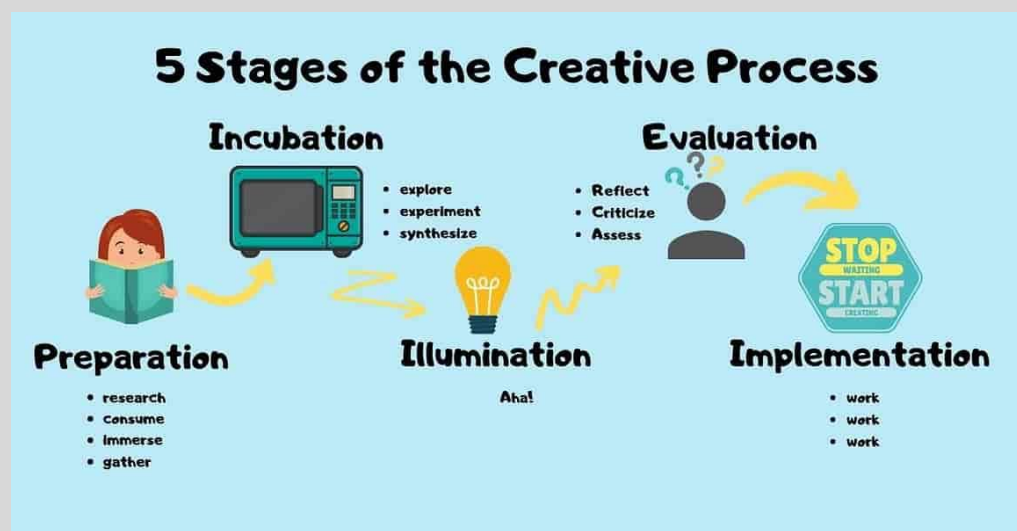



Figure SEQ Figure * ARABIC 10 - The creative process <https://ideapod.com/the-creative-process/>

Invitați-i pe cursanți să compare predicțiile lor cu imaginea din figura 6.



[Procesul creativ în 4 etape](#) al lui Graham Wallas a fost paradigma tradițională, acceptată din 1926, până la publicarea procesului în 5 etape al lui James Webb Young. Diferența dintre cele două era cea de-a cincea etapă, la fel de importantă ca și celelalte patru - implementarea (modelul lui Wallas includea doar pregătirea, incubația, iluminarea și evaluarea). Tehnica în 5 etape a lui Young pentru crearea de noi idei a influențat lumea timp de decenii în multe feluri. De la afaceri, publicitate și până la marketing, [procesul său creativ în 5 etape](#) este utilizat pe scară largă până în prezent.

Cei cinci pași care sunt considerați un standard al procesului creativ până în ziua de azi sunt următorii:

➤ **Etapa de pregătire**

Atunci când începeți călătoria creativă, prima etapă implică munca de pregătire pentru generarea unei idei. Acesta este momentul în care adunați materiale și efectuați cercetări care ar putea declanșa o idee interesantă. Faceți un brainstorming și lăsați mintea să rătăcească sau scrieți într-un jurnal pentru a încuraja gândirea divergentă; acest lucru vă va ajuta să luați în considerare toate abordările posibile pentru a construi pentru ideea dumneavoastră. În această primă parte a procesului, creierul dvs. își creează banca de memorie, astfel încât să se bazeze pe cunoștințe și experiențe anterioare pentru a genera idei originale în etapele următoare.

➤ **Etapa de incubație**


După ce ați terminat de reflectat în mod activ asupra ideii dumneavoastră, în a doua etapă trebuie să renunțați la ea. O parte a gândirii creative constă în a vă îndepărta de ideea dumneavoastră înainte de a vă apuca să o materializați. S-ar putea să lucrați la un alt proiect sau să luați o pauză de la procesul creativ cu totul - în orice caz, nu încercați în mod conștient să lucrați la ideea dumneavoastră. Îndepărtarea de ideea dumneavoastră poate părea contraproductivă, dar este o etapă importantă a procesului. În această perioadă, povestea, cântecul sau problema dumneavoastră se află în incubare în adâncul minții dumneavoastră.

➤ **Etapa de iluminare sau de idee**

Uneori numită etapa de introspecție, iluminarea este momentul în care are loc momentul "aha". Becul se aprinde pe măsură ce se formează noi conexiuni spontane și tot materialul pe care l-ați adunat se combină pentru a prezenta soluția la problema dumneavoastră. În această a treia etapă, răspunsul la căutarea dumneavoastră creativă vă surprinde. De exemplu, depășiți blocajul de scriitor descoperind finalul poveștii dumneavoastră. Vă poate lua prin surprindere, dar după etapa de incubație, a apărut o idee. Aceasta se poate întâmpla spontan sau ea poate fi stimulată printr-o sesiune de generare de idei.

➤ **Etapa de evaluare**

În această etapă, luați în considerare validitatea ideii dvs. și comparați-o cu alternativele. Acesta este, de asemenea, un moment de reflecție în care vă uitați înapoi la conceptul sau problema inițială pentru a vedea dacă soluția dvs. se aliniază cu viziunea dvs. inițială.



Profesioniștii din domeniul afacerilor ar putea face studii de piață pentru a testa viabilitatea ideii. În timpul acestei faze, s-ar putea să vă întoarceți la planșa de desen sau să mergeți mai departe, încrezător în ceea ce ați realizat.

➤ **Etapă de implementare**

Aceasta este etapa finală a procesului de creație. Este momentul în care se desfășoară munca grea. Produsul dumneavoastră creativ poate fi un obiect fizic, o campanie publicitară, un cântec, un roman, un design arhitectural - orice obiect sau obiect pe care v-ați propus să-l creați, împins de ideea inițială care v-a venit în minte. Acum, finalizați designul, dați viață ideii dvs. și împărtășiți-o cu lumea.

 **ACTIVITATEA 34: REFLECȚIE**

Pentru a sublinia și recapitula importanța celor cinci etape, prezentați un exemplu de proces creativ (real sau imaginar), de la început până la sfârșit - exemplele pot include una dintre faimoasele picturi ale lui Leonardo da Vinci, desfășurarea intrigii creative a unei cărți celebre, exemple personale etc.

Cursanții vor trebui să împartă procesul creativ în etape, apoi să discute importanța fiecărei etape și implicațiile omiterii lor.

3.2 DEFINIȚII ALE CREATIVITĂȚII ÎN ULTIMII 10 ANI

ACTIVITATEA 35: ALTE UTILIZĂRI ALE UNUI OU

În vederea pregătirii conținutului modulului ce urmează a fi abordat, anunțați cursanții că următoarea temă va fi **Definiții ale creativității în ultimii 10 ani**

Acest exercițiu poate produce murdărie, așa că alegeți un cadru adecvat în care să fie acceptabilă producerea de mizerie (sau aduceți materialele potrivite).

Aduceți un coș cu suficiente ouă și materiale suplimentare (lumânări de ceară, paie de plastic, bandă adezivă, cerneală, ziare și linguri - orice alte materiale pe care le considerați potrivite, atâta timp cât există o mare diversitate).

Invitați cursanții să ia un ou din coșul pe care l-ați adus și explicați regulile - relaxați-vă câteva secunde cu ochii închiși, gândindu-vă la ceea ce ar face un copil pentru această provocare. Scopul este de a găsi cât mai multe utilizări neobișnuite pentru ou, pe cât permit materialele alese.

Cursanții se împart în echipe de 3 până la 5 persoane. Fiecare echipă va avea posibilitatea de a alege ce resurse consideră potrivite.

Echipa câștigătoare va fi cea (cele) care va (vor) găsi cele mai multe utilizări pentru ou.

În urma activității, informați cursanții că a mai existat o definiție a creativității care nu a fost menționată în timpul prezentării modulului (cu referire la 3.1.1.) și menționați abordarea lui Sir Ken Robinson privind creativitatea.

Explicați că activitatea a avut ca scop sublinierea importanței de a permite creativitatea și de a permite exprimarea creativă a adulților.

Informațiile textuale care trebuie transmise sunt disponibile mai jos:

În timp ce definițiile mai vechi și mai noi ale creativității sunt similare, se suprapun sau sunt în esență identice, cu excepția formulării, poate că una dintre cele mai relevante perspective asupra creativității în zilele noastre îi aparține regretatului Sir Ken Robinson. Pedagogul și autorul britanic, cunoscut mai ales pentru [discursul său TED despre școli și efectul acestora asupra creativității](#), a subliniat potențialul de sporire a creativității în cazul în care se optează pentru procese didactice alternative care pun mai puțin accentul pe testele standardizate, acordând astfel responsabilitatea de a defini cursul educației școlilor și profesorilor luată individual.

Pe lângă faptul că a semnalat implicațiile pe termen lung pe care școlile le au asupra viitorilor adulți și a societăților în ansamblu, el [a subliniat un aspect crucial](#) al dezvoltării creativității în timpurile actuale - aceasta nu este ceva ce se dobândește, ci mai degrabă ceva ce nu se învață.

Unele dintre cele mai importante aspecte ale creativității și variabilele care determină dacă o persoană este un adult creativ sunt următoarele:

- "În educație, creativitatea este la fel de importantă ca și alfabetizarea"
- "Pe măsură ce copiii cresc, începem să îi educăm progresiv de la brâu în sus. Apoi ne concentrăm pe capul lor. Și puțin în lateral."

- "Nu există un sistem de educație pe planetă care să îi învețe pe copii să danseze în fiecare zi așa cum îi învățăm noi matematica. De ce?"

Implicațiile discursului TED la care a participat Sir Ken Robinson depășesc definițiile obișnuite ale creativității. Abordarea este una mai degrabă holistică, concentrându-se pe o multitudine de variabile și implicații, mai degrabă decât pe un element singular - definirea creativității.

Momentul culminant al discursului a fost următorul:

- "Noi nu ne dezvoltăm în creativitate, ci ieșim din ea. Sau, mai degrabă, ne educăm din ea". – [Sir Ken Robinson](#)

Implicațiile acestui moment pot influența încercările de definire a creativității pentru tot restul viitorului apropiat. Cu toate acestea, nu ar trebui să rămână singurul lucru care este influențat. În schimb, instituțiile și oamenii ar trebui să se schimbe și să se adapteze, pentru a putea modela generațiile viitoare într-un mod care să permită adaptabilitatea, progresul și amplificarea (și nu diminuarea) creativității odată cu vârsta.

ACTIVITATEA 36: REFLECȚIE

Afișați/proiectați o fișă de lucru sau un poster tipărit care prezintă 4 vârste ale existenței (5 ani, 10 ani, 15 ani și vârsta adultă), fără punctajul de creativitate corespunzător.

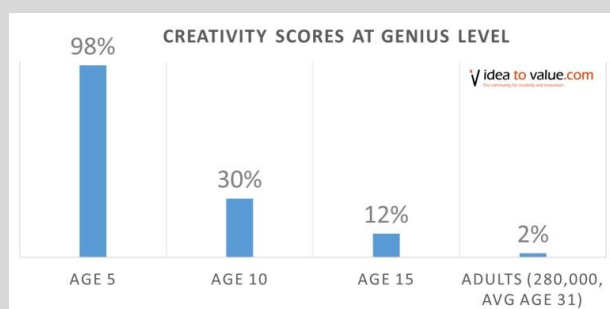


Figure SEQ Figure * ARABIC 11 - [Evidence of creativity decrease](#) with age

Rugați cursanții să ghicească scorul de creativitate pentru fiecare dintre cele patru vârste.

După ce sunt date răspunsurile, dezvăluiți valorile determinate științific (98%, 30%, 12% și, respectiv, 2%).

Cursanții vor fi rugați să compare și să confrunte răspunsurile lor cu datele din statistici, apoi să reflecteze și să își împărtășească opiniile cu privire la validitatea afirmațiilor lui Sir Ken Robinson.

Apoi, solicitați sugestii pentru a îmbunătăți discrepanța statistică între vârste.

3.3 ELEMENTE ȘI DIMENSIUNI ALE CREATIVITĂȚII. CE NE FACE CREATIVI?

ACTIVITATEA 37: EMISFERELE CEREBRALE

În vederea pregătirii conținutului modulului care urmează să fie abordat, anunțați cursanții că următoarea temă va fi **Elemente și dimensiuni ale creativității. Ce ne face să fim creativi?**



SEQ Figură * ARABIC 1Figure 8 - The neuroscience of creativity
<https://www.youtube.com/watch?v=9CwyqtwMHH>

Cursanții urmăresc videoclipul, apoi discută teoria emisferelor creierului uman și scopurile lor neuroștiințifice, din punct de vedere al creativității.

Abordați Subliniați importanța celor două tipuri de creativitate, făcând referire la informațiile textuale care urmează să fie transmise, disponibile mai jos.

Clasificarea creativității în două tipuri de creativitate menționată în partea 3.1.2, concentrându-vă asupra tipului ideal/preferat de creativitate al cursanților.

În 1960, laureatul premiului Nobel și psihobiologul [Roger W. Sperry's research](#) a evidențiat un set distinct de trăsături între cele două emisfere cerebrale umane. Astfel, emisfera stângă este specializată în:

- logică
- secvențiere
- gândire liniară
- matematică
- fapte
- gândirea în cuvinte

În timp ce emisfera dreaptă controlează:

- imaginație
- gândire holistică
- intuiție
- arte
- ritm
- indicii nonverbale
- sentimente vizualizare
- visare cu ochii deschiși

În mod similar, coautorul cărții Creativity Inc.: Building an Inventive Organization, Jeff Mauzy, a oferit într-un interviu un argument excelent pentru a evita favorizarea unui tip de

creativitate în detrimentul celuilalt; el a afirmat că creativitatea cu "C mare", deși este considerată ca fiind preferabilă, este de fapt comparabilă cu omoloaga sa - creativitatea cu "c mic":

"Toată lumea caută marea descoperire. Între timp, ei își văd de viața lor, inventând fiecare zi pe parcurs, pe măsură ce piața se schimbă, mediul de lucru se schimbă, politica din birou se schimbă. Și aplică tot timpul creativitatea "c mic". Dar se uită la această descoperire de tip "C mare" și se gândesc: "Eu nu am făcut niciodată asta; nu sunt foarte creativ" - [Jeff Mauzy](#)

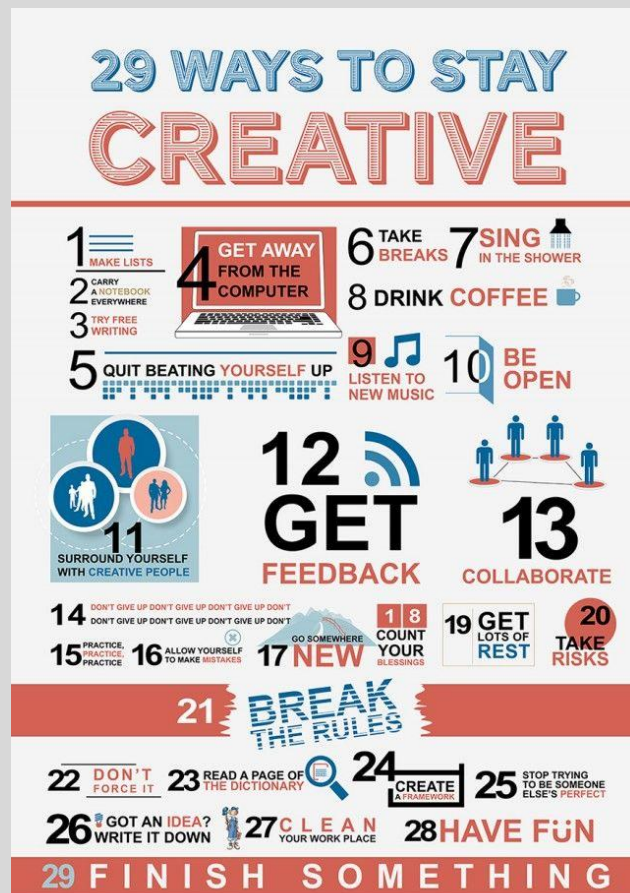
Făcând o legătură între cele două concluzii și adăugând faptul că [un procent destul de mic din populație](#) manifestă creativitate de tip "C mare", ar trebui să ne intereseze să ne concentrăm pe dezvoltarea oportunităților și abilităților de bază, mai tangibile, ale creativității de tip "c mic".

ACTIVITATEA 38: ÎN CÂTE MODURI EȘTI CREATIV?

Întrebați-i pe cursanți când și cum își manifestă creativitatea cu "c mic", cea de zi cu zi.

După ce primiți un număr satisfăcător de răspunsuri, oferiți-le următoarea [fișă](#) și întrebați-i dacă s-au gândit la rubricile enumerate ca fiind modalități de a fi creativ

După ce au reflectat asupra subiectului, invitați-i să testeze câteva pe loc și să raporteze efectul perceput asupra creativității lor.









3.4 INSTRUMENTELE DE EVALUARE A CREATIVĂȚII

ACTIVITATEA 39: TESTUL TORRANCE DE GÂNDIRE CREATIVĂ

În vederea pregătirii conținutului modulului ce urmează a fi abordat, anunțați cursanții că următoarea temă va fi **Instrumente de evaluare a creativității**.

Explicați-le cursanților regulile testului:

Aceștia pornesc de la niște [forme desenate preexistente](#) pe care trebuie să le transforme într-o imagine, fie prin adăugare, reorganizare sau finisare. Creațiile rezultate sunt apoi evaluate de un evaluator.

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.	Use	 Mickey Mouse	 Chain
	Combine	 King	 Face
	Complete	 A fish on vacation	 Pot

Li se va înmâna o copie a testului și vor fi invitați să îl testeze pe loc, în timpul prezentării modulului. După ce termină, li se va cere să își evalueze, intuitiv, propriul nivel de creativitate.

Apoi, se discută parametrii specifici de evaluare a creativității, pe baza informațiilor textuale disponibile mai jos.

Evaluarea creativității încearcă să măsoare potențialul de creativitate al unui individ, care este definit ca fiind capacitatea de a genera idei noi și utile. Nu există un singur test definitoriu folosit pentru a măsura creativitatea, iar încercarea de a evalua această calitate există încă de la conceptul de creativitate în sine.

În discuțiile științifice actuale pe această temă, se acceptă că noțiunea de creativitate este o combinație de factori cognitivi, conaționali și emoționali care interacționează în mod dinamic cu mediul înconjurător. Întrucât toți acești factori sunt prezenți în ființele umane și toate aceste variabile ne afectează într-o anumită măsură, se poate afirma că o combinație specifică a acestora are ca rezultat creativitatea.

Cel mai simplu mod de a evalua creativitatea este prin autoevaluare; există multe teste majore de personalitate de autoevaluare (de exemplu, California Psychological Inventory; Myers-Briggs Type Indicator) care se bazează pe indici de creativitate; pentru a cuantifica, totuși, combinația de factori care formează creativitatea, [cel mai utilizat cadru este 4P](#), și care acopere:

- Proces: Procesele mentale implicate în gândirea creativă sau în munca creativă.
- Persoană: Trăsături de personalitate sau tipuri de personalitate asociate cu creativitatea.
- Produs: Produse care sunt considerate creative de către un grup social relevant.
- Presă (mediu): Forțele externe care afectează persoana sau procesul creativ (de exemplu, contextul sociocultural, trauma).

Testele de gândire divergentă rămân cele mai populare dintre evaluările creativității, instrumentul cel mai utilizat fiind Torrance Tests of Creative Thinking (TTCT). Testele Torrance de gândire creativă sunt evaluate ținând cont de o serie de criterii diferite de creativitate. Cele mai frecvente criterii sunt:

- **Flexibilitate:** Aceasta surprinde capacitatea de a depăși granițele și de a face asocieri la distanță. Se măsoară printr-o serie de categorii diferite de idei generate.
- **Originalitate:** Aceasta măsoară cât de diferite sau noi sunt ideile din punct de vedere statistic în comparație cu un grup de referință. Se măsoară prin numărul de idei noi generate.
- **Fluența:** Aceasta surprinde capacitatea de a genera rapid mai multe idei diverse. Se măsoară prin numărul total de idei generate.
- **Elaborare:** Aceasta măsoară cantitatea de detalii asociate cu ideea. Elaborarea are mai mult de-a face cu concentrarea asupra fiecărei soluții/idei și cu dezvoltarea ei în continuare.

În timp ce testele de gândire divergentă oferă multe pentru cercetarea creativității, testele suplimentare create pentru o gamă mai cuprinzătoare de evaluare a creativității, asemănătoare cu testele de IQ, ar fi benefice pentru cercetători. Cu toate acestea, nu este de așteptat ca în viitorul apropiat să se ajungă la acceptarea unanimă a unui instrument unic de evaluare a creativității, având în vedere dezbaterile extinse care au rămas asupra a ceea ce ar presupune o evaluare ideală.

📌 ACTIVITATEA 40: TESTUL DE ASOCIERE DIVERGENTĂ

După ce ați explicat varietatea și complexitatea potențialelor metode de evaluare, invitați cursanții să facă un test diferit de cel din activitatea 14.

Cursanții vor efectua testul disponibil la următorul link: <https://www.datcreativity.com/>

Și, după terminarea testului, vor compara autoevaluarea lor cu rezultatul acestei activități și vor discuta dacă cele două se corelează sau nu și de ce.

Cursanții vor fi invitați să dea un alt test, diferit, în funcție de dorința lor de a încerca mai mult de două teste.

📌 ACTIVITATEA 41: INVENTARUL COMPETENȚELOR DE CREATIVITATE EPSTEIN PENTRU INDIVIZI

După ce ați explicat varietatea și complexitatea potențialelor metode de evaluare, invitați cursanții să facă un test diferit de cel din activitatea 14.

Inventarul de competențe de creativitate Epstein pentru indivizi (ECCI-i)

<https://mycreativityskills.com/>

Și, după finalizarea testului, ei vor compara autoevaluarea lor cu rezultatul acestei activități și vor discuta dacă cele două se armonizează sau nu și de ce.

ACTIVITATEA 42: ACTIVITATEA DE EVALUARE A MODULULUI 3

Astăzi ați finalizat un modul de formare privind creativitatea și inovația: competențe pentru secolul XXI (inclusiv elementele de bază ale creativității, cele mai recente definiții ale creativității, creativitate vs. inovație, procesul de creativitate, definiții ale creativității din ultimii 10 ani, elemente și dimensiuni ale creativității - ce ne face creativi? și instrumente de evaluare a creativității).

Vă rugăm să realizați următoarea sarcină:

Sarcină (10 min.): Luați în considerare (individual) ceea ce am discutat pe parcursul cursului. Apoi, oferiți un răspuns la următoarele întrebări:

- Definiți creativitatea în același mod în care o făceați înainte de a participa la modul?
- Puteți numi cel puțin o diferență între creativitate și inovație?
- De ce credeți că termenul "a crea" a existat cu mult înaintea cuvântului "creativitate"?
- Ce este mai important - să obții rezultate academice sau să fii creativ? Ambele? Niciuna dintre ele?
- Ce tip de creativitate credeți că a avut o influență și un impact mai mare în societatea noastră - creativitatea "cu C mare" sau creativitatea "cu c mic"?
- Cât de relevante vi se par testele de creativitate? Cât de important este rezultatul pentru dumneavoastră?

ACTIVITATEA 43: REFLECȚIA CURSANȚILOR


Cursanții sunt invitați să reflecteze individual asupra modului, răspunzând la următoarele întrebări:

1. Care a fost motivația dumneavoastră pentru a participa la acest proiect și la această formare?
2. Ce credeți că ați învățat pe parcursul acestui modul și cât de benefic ar putea fi pentru dumneavoastră personal?
3. Ați putea reflecta asupra modului în care ați învățat? Vă amintiți în ce cazuri învățarea dvs. a fost cea mai eficientă?
4. Cum credeți că ați putea lega ceea ce ați învățat de experiența dumneavoastră ca potențial formator de creativitate? Ce beneficii ar putea aduce pentru cursanții adulți?

La final, cursanții sunt invitați să împărtășească reflecția lor cu grupul.

BIBLIOGRAFIE

- 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.htm>
- 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://mycreativyskills.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=VNwQgAACAAJ&redir_esc=y

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

MODULUL 4: PRINCIPII ȘI INSTRUMENTE PENTRU FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA PERSONALĂ ÎN DOMENIUL CREATIVITĂȚII

SCOPUL ÎNVĂȚĂRII

Scopul acestui modul este de a utiliza formarea în domeniul creativității și al inovației pentru a îmbunătăți abilitățile de gândire creativă, formarea competențelor creative, abilitățile de rezolvare a problemelor, abilitățile de lucru în echipă, gândirea de concepție și abilitățile de gândire transversală prin exerciții practice, sarcini și provocări. Modulul este potrivit pentru toți, inclusiv pentru cei care au puțină sau nicio experiență anterioară în materie de creativitate sau procese de inovație, precum și pentru cei care cunosc elementele de bază, dar doresc să se perfecționeze în continuare.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE

Obiectivele de învățare ale acestui modul sunt:

Încurajarea dezvoltării personale, a participării active și a unei mai mari interacțiuni sociale

Implicarea în activități semnificative care să ofere structură, scop, bunăstare, stimulare intelectuală, stimă de sine și socializare.

4.1. INTRODUCERE

Formatorul se prezintă și urează bun venit tuturor.

Formatorul face o introducere cu privire la obiectivele și structura modulului.

Formatorul definește aspectele legate de sănătate și siguranță.

Prezentarea oferă facilitatorului ocazia de a se prezenta participanților.

În timpul prezentării, grupul este rugat să își exprime așteptările față de atelier, iar formatorul scrie aceste așteptări pe un flipchart. Prin intermediul atelierului se urmărește să se bifeze acele așteptări pe care formarea va încerca să le îndeplinească.

ACTIVITATEA 44: INTRODUCERE

Formatorul le oferă cursanților o scurtă prezentare generală sau o prezentare introductivă a atelierului. Aceasta include:

Formatorul se prezintă și urează bun venit tuturor.

Formatorul prezintă conținutul atelierului. Acest lucru implică o prezentare generală a subiectului atelierului sau lecției, oferind informații despre tema atelierului/lecției sau despre temele cheie.

Atelierul implică o combinație de jocuri participative și exerciții pentru a dezvolta creativitatea și autodezvoltarea.

Atelierul va spori abilitățile de gândire creativă, formarea competențelor creative, abilitățile de rezolvare a problemelor, abilitățile de lucru în echipă, gândirea de proiectare și abilitățile de gândire transversală prin exerciții practice, sarcini și provocări.

Acest modul este potrivit pentru toți, inclusiv pentru cei care au puțină sau nicio experiență anterioară în materie de creativitate sau procese de inovare, precum și pentru cei care cunosc elementele de bază, dar doresc să se perfecționeze.

Formatorul stabilește condițiile de sănătate și siguranță.

Se furnizează orice informații suplimentare.

După introducere, formatorul îi conduce pe cursanți prin următoarele trei activități, toate trei putând fi realizate sau formatorul poate alege din oricare dintre următoarele trei activități.

Scopul acestor activități este acela de:

- A promova consolidarea echipei și a încrederii în sine;
- A spori confortul, încrederea și spontaneitatea;
- A sprijini o cultură a agenților, a gândirii constructive și a generozității.

ACTIVITATEA 45: CERCUL ENERGETIC

În acest exercițiu, accentul ar trebui să fie pus pe participare, pe faptul că toată lumea face parte din cerc. Pentru persoanele care ar putea avea emoții în legătură cu atelierul de lucru, aceasta este o modalitate ușoară de a se implica fără ca nimeni să fie în centrul atenției.

- Formați un cerc.
- Formatorul se întoarce cu tot corpul spre dreapta, face contact vizual cu persoana din dreapta sa imediată și bate din palme.
- Această persoană face apoi un gest similar cu persoana aflată în dreapta sa imediată, transmițând palma mai departe.
- Dați voie ca bătăile din palme să se propage în jurul cercului de mai multe ori, fără anticipare sau întârziere și să obțineți un flux ritmic de bătăi din palme în jurul cercului fără pauză.
- Formatorul schimbă apoi direcția bătăii din palme astfel încât să ajungă la persoana aflată în stânga sa imediată și să continue tot în cerc.
- Când acest lucru este clar stabilit, formatorul explică apoi că fiecare individ din cerc poate apoi să paseze energia bătăilor de palme la dreapta sau la stânga sa imediată.
- Când acest lucru este stabilit, formatorul introduce un sunet, de exemplu "yo" sau "ho" sau "ha", astfel încât participanții să bată din palme și să scoată acest sunet simultan, în timp ce transmit energia în jurul cercului. Formatorul stabilește contactul vizual cu persoana din dreapta sa, bate din palme și emite un sunet energetic puternic "ha", transmis simultan sub forma unui singur gest. Sunetul/gestul trebuie să fie puternic și viguros și să implice un angajament total al corpului și al vocii.
- Bătăile din palme/sunetul poate fi transmis, de asemenea, în tot cercul. Viteza ar trebui să rămână aceeași, bătaia din palme se deplasează rapid în cerc la fel ca în jurul cercului, iar accentul ar trebui să fie pus pe contactul vizual și pe dorința puternică de a face ca gestul să ajungă la ținta sa.
- Formatorul vorbește apoi pe scurt despre cum să transmită mai repede bătaia din palme în jurul cercului, iar ei fac acest lucru fiind pregătiți și "în acest moment".
- Atunci când grupul este expert în acest proces, formatorul poate stabili regula conform căreia " bună" se trimite în dreapta, iar cuvântul "la revedere" se trimite în stânga.

ACTIVITATEA 46: HIPNOZA MÂINII COLUMBIENE

- Cursanții se plimbă la aleatoriu prin cameră, mergând întotdeauna spre un spațiu gol.
- Formatorul spune "stop" și cursanții se așază în pereche cu persoana cea mai apropiată de ei.
- Formatorul alege o persoană cu care să illustreze exercițiul; formatorul plasează palma mâinii sale la 30 de centimetri de față cursanților. Formatorul explică faptul că acum cursantul este "hipnotizat" de mâna formatorului și că trebuie menținută întotdeauna o distanță de 30 de centimetri între mâna formatorului și fața cursantului. Formatorul își mișcă apoi mâna înainte și înapoi, iar cursantul trebuie să se miște și el. Formatorul poate merge înainte sau înapoi, se poate deplasa în sus sau în jos etc.
- Perechile decid apoi cine sunt A și B. A își plasează mâna în dreptul feței lui B, cu vârful degetelor la nivelul firului de păr și la 30 de centimetri distanță de față. A îl conduce pe B în jurul camerei, asigurându-se întotdeauna că fața lui B se află la 30 cm de mâna lui A și evitând alți jucători.
- După ce A și B au avut suficient timp pentru a exersa, rolurile se inversează, astfel încât B conduce acum și A urmează.
- Formatorul solicită trei voluntari. A își întinde ambele brațe astfel încât palmele să fie orientate spre exterior. B și C sunt apoi așezați la o distanță de 30 de centimetri de ambele mâini. Pe măsură ce A își mișcă mâinile, B și C se mișcă în mod corespunzător. Participanții pot fi apoi împărțiți în grupuri de câte trei și se poate exersa această parte a exercițiului. Se inversează rolurile astfel încât toți trei din fiecare grup să aibă șansa de a conduce.

Câteva întrebări pe care le-ar putea pune formatorul:

- Ce parte a exercițiului vi s-a părut mai ușoară? Să conduceți sau să urmăriți?
 - Formatorul a făcut-o ușor de urmărit sau a îngreunat-o? Cum a făcut-o dificilă? Mișcându-și mâna prea repede, astfel încât a devenit dificil de urmărit?
 - Cine are cel mai mult control sau putere în acest exercițiu? Conducătorul sau urmăritorul? (cursanții vor spune, de obicei, că formatorul). A abuzat uneori formatorul de această putere sau a exploatat cealaltă persoană? Cum? De ce? Poate urma o scurtă discuție despre putere și egalitate. De exemplu, în cadrul unei relații, oamenii se pot exploata adesea unul pe celălalt în loc să lucreze în armonie.
 - Formatorul le poate cere apoi cursanților să repete exercițiul, punând acum ferm accentul pe faptul că liderul și discipolul lucrează în armonie. Conceptul aici este că liderul și discipolul ar trebui să împartă puterea lucrând împreună.
- Când exercițiul este repetat a doua oară, întrebați cursanții: În ce fel v-ați simțit diferit? De ce? Este sănătos să ne exploatăm unii pe alții? Este sănătos să ne permitem să fim exploatați?
 - Lucrul în perechi promovează munca în echipă și renunțarea la control. Permițându-vă să renunțați la control, puteți apoi să vă eliberați de orice sentiment de presiune care vă poate afecta sănătatea mentală pozitivă. Este important să vă acordați răgazul de a vă relaxa și de a lăsa pe altcineva să vă ghideze. Construirea încrederii vă poate ajuta să vă relaxați și, de asemenea, să îi lăsați pe ceilalți să vă ofere ajutor atunci când aveți nevoie de el. Faptul de a fi responsabil pentru altcineva vă poate scoate din mintea dumneavoastră, vă poate face să vă gândiți în ansamblu la nevoile tuturor și vă poate da un sentiment de finalitate.

ACTIVITATEA 47: FORME

Cursanții se plimbă prin cameră, îndreptându-se întotdeauna spre un spațiu gol.

Formatorul enunță o serie de sarcini, pe care participanții le îndeplinesc cât mai repede posibil, fără a se consulta sau a planifica, pentru a îndeplini pur și simplu sarcina cât mai repede posibil, fără nicio planificare prealabilă. Lucrați împreună ca o echipă, folosindu-vă corpurile în spațiu pentru a finaliza instrucțiunea.

Prima sarcină este "Formați grupuri de câte trei". Odată îndeplinită, instruiți cursanții să se plimbe din nou prin spațiu până când se va anunța următoarea sarcină și așa mai departe.

Alte sarcini sunt 'Împărțiți-vă în grupuri de patru', apoi grupuri de cinci, grupuri de șase. 'Folosind corpurile voastre, realizați forma tridimensională a unei mașini' sau a unui 'tren'. Când imaginea este realizată, instructorii spun "La semnalul meu, mașina începe să se deplaseze în spațiu".

În continuare, participanții formează litere, numere etc. cu forma corpului lor. 'Formați grupuri de câte cinci și fiecare grup formează litera X, apoi litera M'. 'Formați grupuri de câte patru și formați numărul 103'. 'Întregul grup creează două pătrate, trei triunghiuri și două cercuri'. 'Întregul grup scrie propoziția "Eu sunt o pisică"'.
Câteva întrebări pe care le-ar putea pune formatorul:

- Acest exercițiu are ca scop să determine grupul să lucreze împreună. Grupul a lucrat împreună sau unii oameni au condus, alții au urmat etc.
- Discutați ideea că, pe scenă, rolul unei persoane nu se bazează pe ceea ce face individual, ci, mai important, pe ceea ce face în raport cu ceilalți. Ce putem face pentru a lucra împreună în armonie pentru a duce la bun sfârșit sarcinile ca grup?
- Discutați ideea de a crea formele fără să vă gândiți sau să planificați, de a vă distra pur și simplu făcând exercițiul cât mai repede posibil, pentru a evita activitatea creierului.

4.2. EXERCIȚII DE IDEAȚIE

4.2.1. Introducere

Ideația este procesul prin care se generează idei și soluții prin sesiuni precum schițarea, prototiparea, brainstormingul, brainwriting, cea mai proastă idee posibilă și o mulțime de alte tehnici de ideație. Deși mulți oameni ar putea să fi experimentat înainte o sesiune de "brainstorming", nu este întotdeauna ușor să facilitați o sesiune de ideație cu adevărat fructuoasă.

În timpul ideației, scopul este de a genera o cantitate mare de idei pe care echipa le poate filtra și reduce la cele mai bune, cele mai practice sau cele mai inovatoare, pentru a inspira soluții de modelare noi și mai bune.



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

Cum le vin marilor artiști și inovatori cele mai strălucite idei? Și prin ce fel de proces reușesc ei să dea viață acestor idei?

Creativitatea ne intrigă la fel de mult ca în trecut. Ceea ce arată știința este că oamenii creativi sunt complecși și contradictorii. Procesele lor creative tind să fie haotice și neliniare - ceea ce pare să reflecte ceea ce se întâmplă în creierul lor. Contrar "mitului creierului din partea dreaptă", creativitatea nu implică doar o singură regiune a creierului sau chiar o singură parte a creierului. În schimb, procesul creativ se bazează pe întregul creier. Este o interacțiune dinamică a mai multor regiuni cerebrale diverse, a stilurilor de gândire, a emoțiilor și a sistemelor de procesare inconștiente și conștiente care se unesc în moduri neobișnuite și neașteptate.

Dar, deși s-ar putea să nu găsim niciodată formula creativității, știința ne poate învăța multe despre ceea ce intră în procesul creativ - și despre modul în care fiecare dintre noi își poate optimiza propriul proces.

4.2.2. Cele cinci etape ale procesului creativ:

Etapa 1: Pregătirea

Procesul creativ începe cu pregătirea: obținerea de informații și materiale, identificarea surselor de inspirație și dobândirea de cunoștințe despre proiectul sau problema în cauză. Acesta este adesea un proces intern (gândire profundă pentru a genera și a se angaja cu idei), precum și unul extern (ieșirea în lume pentru a aduna datele, resursele, materialele și expertiza necesare).

Etapa 2: Incubația

În continuare, ideile și informațiile adunate în etapa 1 se întipăresc în minte. Pe măsură ce ideile fierb încet, ideea se dezvoltă și se formează noi conexiuni. În timpul acestei perioade de germinare, artistul își îndepărtează atenția de la problemă și își lasă mintea să se odihnească. În timp ce mintea conștientă răătăcește, inconștientul se angajează în ceea ce Einstein numea "joc combinatoriu": ia idei și influențe diverse și găsește noi modalități de a le aduce împreună.

Etapa 3: Iluminare sau ideație

Este o etapă în care, după o perioadă de incubație, ideea prinde brusc contur. După o perioadă de incubație, ideile apar din straturile profunde ale minții și pătrund în conștiință, adesea într-un mod dramatic. Este acel Eureka! brusc, care apare atunci când ești la duș, la plimbare sau ocupat cu ceva fără nicio legătură. În aparență de nicăieri, soluția se prezintă de la sine. Acest lucru se poate întâmpla spontan sau poate fi stimulat printr-o sesiune de generare de idei.

Etapa 4: Verificarea

După momentul aha, cuvintele sunt scrise, viziunea este transpusă în pictură sau în lut, iar planul de afaceri este dezvoltat. Orice idei și perspective apărute în etapa 3 sunt concretizate

și dezvoltate. Artistul își folosește gândirea critică și abilitățile de judecată estetică pentru a perfecționa și rafina lucrarea și apoi pentru a comunica valoarea acesteia celorlalți.

Etapa 5: Punerea în aplicare

Aceasta este etapa finală a procesului de creație. Este momentul în care se desfășoară munca grea. Produsul dumneavoastră creativ poate fi un obiect fizic, o campanie publicitară, un cântec, un roman, un design arhitectural - orice obiect sau obiect pe care v-ați propus să-l creați, împins de ideea inițială care v-a venit în minte. Acum, finalizați proiectul, dați viață ideii dvs. și împărtășiți-o cu lumea.

Desigur, aceste etape nu se desfășoară întotdeauna într-un mod atât de ordonat și liniar. Procesul creativ tinde să semene mai degrabă cu un zigzag sau o spirală decât cu o linie dreaptă. Modelul are cu siguranță limitările sale, dar poate oferi un fel de hartă pentru propria noastră călătorie creativă, oferind o direcție, dacă nu o destinație. Ne poate ajuta să devenim mai conștienți de locul în care ne aflăm în propriul nostru proces, unde trebuie să ajungem și de procesele mentale care ne pot ajuta să ajungem acolo. Iar atunci când procesul devine un pic prea dezordonat, revenirea la acest cadru ne poate ajuta să ne recentrăm, să ne realiniem și să trasăm calea de urmat.

De exemplu, dacă nu reușiți să treceți de la incubație la iluminare, soluția ar putea fi să vă întoarceți la etapa 1, adunând mai multe resurse și cunoștințe pentru a găsi acel element lipsă. Sau poate că, în căutarea productivității, ați făcut greșea mult prea frecventă de a sări direct la etapa 4, promovând o idee pe jumătate concepută înainte ca aceasta să fie pregătită pe deplin. În acest caz, alocarea de timp și spațiu pentru etapa 2 poate fi abaterea necesară.


În esența sa, orice proces creativ constă în a descoperi ceva nou în noi înșine și apoi în a aduce acel ceva în lume pentru ca ceilalți să experimenteze și să se bucure de el. Munca artistului, a vizionarului, a inovatorului este de a crea o punte între lumea lor interioară și cea exterioară - luând ceva care există doar în mintea, inima și sufletul lor și transformându-l într-o formă concretă, tangibilă (înțelegeți, nu diferit de celălalt tip de proces creativ). Orice proces creativ este un dans între interior și exterior; inconștient și conștient; visare și acțiune; nebunie și metodă; reflecție solitară și colaborare activă. Psihologii îl descriu în termeni simpli ca fiind inspirație (care aduce idei) și generare (care dă viață ideilor).

4.2.3. Tehnici

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

Brainstorm, Braindump, Brainwrite, Brainwalk, Reverse Brainstorm, Prototiparea, 5 De ce, 6-3-5, SCAMPER, Sketching.

Brainstorming: Discuții în grup pentru a produce idei sau a rezolva probleme.



Braindump: Un brain dump este un transfer complet al cunoștințelor accesibile despre un anumit subiect din creierul tău pe un alt mediu de stocare, cum ar fi hârtia sau hard disk-ul computerului tău.

Brainwrite: Brainwriting este o tehnică de generare a ideilor în care participanții își scriu ideile despre o anumită întrebare timp de câteva minute, fără a vorbi.

Brainwalk: Brainwalking este o variantă clasică de brainstorming, care ajută la activarea tuturor participanților și poate genera o mulțime de idei. În cadrul brainwalk, fiecare cursant sau grup scrie o singură idee pe un flip-chart, care este plasat pe un perete.

Brainstorming inversat: În loc să vă gândiți la soluții directe la o problemă, brainstormingul invers funcționează prin identificarea modalităților prin care ați putea cauza sau agrava o problemă. Apoi inversați aceste idei pentru a găsi soluții la care nu v-ați gândit înainte.

Prototiparea: Prototiparea este un proces experimental prin care echipele de design implementează idei în forme tangibile, de la hârtie la digital. Echipele construiesc prototipuri cu grade diferite de fidelitate pentru a capta conceptele de design și pentru a le testa pe utilizatori. Cu ajutorul prototipurilor, vă puteți rafina și valida proiectele, astfel încât marca dvs. să poată lansa produsul potrivit.

Cei cinci de ce: Cele cinci de ce-uri reprezintă un exercițiu ghidat pe echipe pentru a identifica cauza principală a unei probleme. Cele cinci de ce-uri se utilizează în etapa de "analiză" a metodologiei Six Sigma DMAIC (definește, măsoară, analizează, îmbunătățește, controlează)..

6-3-5: Metoda 6-3-5 este utilă atunci când sunt permise și necesare idei noi și inovatoare de rezolvare a problemelor. De exemplu, atunci când structurile și metodele vechi trebuie să fie eliminate.


SCAMPER: SCAMPER este un acronim format din abrevierea lui: Substituire, Combinare, Adaptare, Modificare (de asemenea, mărire și micșorare), Folosire în alt scop, Eliminare și Răsturnare. SCAMPER este o tehnică de gândire laterală care provoacă status quo-ul și vă ajută să explorați noi posibilități.

Sketching: Sketching-ul se referă la metodele de vizualizare sau de reprezentare a ideilor de design care sprijină explorarea rapidă și flexibilă.

Ideația se află în centrul procesului de Design Thinking. Există literalmente sute de tehnici de ideație, cum ar fi brainstormingul, sketching, SCAMPER și prototiparea. Unele tehnici sunt doar versiuni redenumite sau ușor adaptate ale unor tehnici mai fundamentale. În această secțiune veți vedea o prezentare generală a celor mai bune tehnici, precum și când și de ce să le folosiți.

Ideația este modul procesului de proiectare în care vă concentrați pe generarea de idei. Din punct de vedere mental, reprezintă un proces de "extindere" în ceea ce privește conceptele și rezultatele. Ideația oferă atât combustibilul, cât și materialul de bază pentru a construi prototipuri și pentru a pune soluții inovatoare în mâinile utilizatorilor dumneavoastră.

Cele mai importante tehnici de ideație: Ce tehnici de ideație ar trebui să alegeți?



Având în vedere natura ideăției, este extrem de important să folosiți tehnici care se potrivesc cu tipul de idei pe care încercați să le generați. De asemenea, tehnicile pe care le alegeți vor trebui să corespundă nevoilor echipei de ideăție, stărilor de productivitate creativă ale acestora și experienței sale în cadrul sesiunilor de ideăție.

Modul în care dezvoltați ideile cu care să folosiți tehnicile de ideăție va depinde de grupul și de nevoile grupului cu care lucrați. Dumneavoastră, în calitate de facilitator, puteți aduce grupului o anumită idee, problemă sau întrebare, care poate fi un catalizator pentru utilizarea tehnicilor.

De asemenea, puteți lucra cu grupul pentru a identifica ideea, problema sau întrebarea pe care acesta dorește să o exploreze. În cazul în care grupul identifică mai multe idei, probleme sau întrebări, este posibil să doriți să o selectați pe cea care funcționează cel mai bine pentru aceste tehnici sau să cereți grupului să voteze asupra subiectului care va fi utilizat.

În această secțiune ar trebui să vă propuneți să faceți în medie trei exerciții de ideăție. Cu toate acestea, deoarece aceste exerciții au un fundament intelectual și pot fi obositoare din punct de vedere mental, vă sugerăm să începeți cu un exercițiu de stretching pentru a goli mintea și a elibera corpul, ceea ce ajută creativitatea. Între fiecare exercițiu, vă recomandăm o pauză de mișcare de 30 de secunde până la un minut.

Structura curriculumului de mai jos:

1. Întindere și respirație
2. Exercițiu de ideăție numărul unu
3. Pauză de mișcare
4. Exercițiu de ideăție numărul doi
5. Pauză de mișcare
6. Exercițiu de ideăție numărul trei
7. Pauză de mișcare

Cea mai eficientă creativitate apare atunci când creierul este ocolit. Creierul este cel mai bine utilizat ca instrument în cadrul funcționării de ansamblu a întregului corp.

ACTIVITATEA 48: ÎNTINDERE ȘI RESPIRAȚIE

- Formați un cerc. Fiecare persoană masează ușor principalele zone musculare ale corpului, gambelor, coapsele, stomacul, pieptul, spatele și brațele, apoi face un masaj ușor al zonelor faciale și al scalpului. Dacă doriți, adăugați și o alergare ușoară pe loc.
- Stând în picioare, cu picioarele paralele și la o lățime de umeri, flexați ușor gâtul în sus și în jos și dintr-o parte în alta, rotiți coatele și încheieturile mâinilor, întindeți degetele, apoi rotiți umerii, șoldurile, genunchii și gleznelor, mai întâi într-o parte și apoi în cealaltă. Rotiți umerii în cerc înainte și din nou înapoi. Inspirați și ridicați umerii spre urechi, urmăriți să atingeți urechile de umeri. Expirați și lăsați umerii să coboare în jos. Repetați încă de două ori. Asigurați-vă că articulațiile umerilor și omoplații sunt bine lăsate în jos și că brațele atârnă lejer în lateral, iar mâinile și degetele sunt relaxate.
- Stând în picioare, cu picioarele paralele și la o lățime de umeri, închideți ochii și concentrați-vă asupra respirației, lăsând-o să domolească și să se intensifice în mod natural. Conștientizați-vă întregul corp. La inspirație, imaginați-vă că respirația umple întregul corp. În timpul expirației, imaginați-vă că se golește corpul. La fiecare expirație, simțiți cum mâinile și brațele se umflă și plutesc în afara părții laterale a corpului și imaginați-vă că respirația este ca un val al mării. La început păstrați mișcările fine și mici, pe măsură ce practica avansează, senzația este că acestea sunt fără efort și că vin din interior spre exterior...non-acțiune, non-facere...unificarea corpului și a respirației. Extindeți mișcarea treptat, inspirând pe măsură ce ridicați brațele și expirând pe măsură ce le relaxați, imaginându-vă tot timpul că respirația este ca valurile oceanului care curg prin dumneavoastră.
- Stând în picioare, cu picioarele paralele și la o lățime de umeri, rugați-i pe participanți să-și strângă ușor buzele și să fredoneze continuu. Încurajați-i pe participanți să continue fredonarea, astfel încât să simtă o furnicătură pe buze. Fredonați timp de un minut.
- Stând cu picioarele paralele și la o lățime de umeri, respirați adânc și ridicați ambele brațe spre cer în timp ce fredonați. Pe măsură ce brațele ajung la jumătatea distanței, transformați treptat fredonarea într-un sunet "aaah". Lăsați "hmm" în "aaah" să dureze cât durează o respirație, apoi lăsați brațele înapoi în jos și repetați de încă trei ori.
- Stând în picioare, cu picioarele paralele și la o lățime de umeri, respirați adânc de trei ori, ridicând brațele și călcâiele până sus la inspirație și coborând la expirație pentru fiecare respirație. Repetați. Pentru a termina stați nemișcați, menținând conștientizarea respirației și a modului în care vă simțiți. Pentru aliniere, concentrați-vă asupra vârfului capului; imaginați-vă un fir de mătase care trage întregul corp în

PRIMUL EXERCIȚIU DE IDEARE - BRAINSTORMING:

În timpul unei sesiuni de brainstorming, profitați de sinergia grupului pentru a obține idei noi, bazându-vă pe ideile celorlalți. Ideile sunt îmbinate pentru a crea o singură idee bună, după cum indică sloganul "1+1=3". Participanții ar trebui să poată discuta liber despre ideile lor, fără teama de critici. Ar trebui să creați un mediu în care toți participanții acceptă ideile nebunești și neînțelegerile și care vă va permite să ajungeți mai departe decât ați putea ajunge prin simpla reflectare logică asupra unei probleme. Brainstorm are ca scop să faciliteze schimbul de idei creative într-un mediu sigur.

ACTIVITATEA 49: BRAINSTORMING

1. Creați mediul

Pentru brainstormingul de grup, încercați să vă limitați la mai puțin de 10 participanți. Trebuie să vă asigurați că toată lumea are șansa de a participa la discuții. Încercați să fiți atenți la cine va participa - încercați să includeți participanți din medii, discipline sau perspective diferite pentru a adăuga mai multă profunzime și creativitate procesului. Grupul ar trebui să desemneze o persoană care să înregistreze ideile împărtășite în timpul sesiunii, asigurându-se că nimic nu se pierde sau nu se uită. Asigurați-vă că alegeți o locație care are suficient spațiu pentru ca toată lumea să stea confortabil. Menținerea unei încăperi bine iluminate poate contribui, de asemenea, la garantarea faptului că participanții dvs. rămân atenți pe tot parcursul procesului. Puteți utiliza diverse tehnici de brainstorming pentru acest proces, așa că puneți la dispoziție orice materiale sau resurse de care participanții ar putea avea nevoie pentru a le efectua. De exemplu, este posibil să aveți nevoie să puneți la dispoziție hârtie, instrumente de scris sau o tablă albă pentru a le permite participanților să își noteze și să își împărtășească ideile.

2. Identificați problema

După ce ați adunat participanții, prezentați obiectivul sesiunii de brainstorming. În mod obișnuit, aceste sesiuni au ca scop găsirea a cât mai multor soluții potențiale. Deși nu toate soluțiile vor părea posibile, existența unui număr mai mare de soluții vă oferă mai multe opțiuni din care puteți alege. Iar prin discuții de grup, toată lumea poate participa la elaborarea unor idei aparent nefezabile în soluții realiste. Chiar și o idee pe care oamenii o consideră "proastă" poate declanșa o idee bună sau creativă.

În continuare, trebuie să definiți problema pe care echipa își propune să o rezolve. De asemenea, puteți încadra acest pas ca fiind întrebări la care trebuie să răspundeți. În funcție de provocarea dumneavoastră, este posibil să trebuiască să oferiți întrebări mai specifice la care să răspundeți. De exemplu, în loc să întrebați doar "Cum putem face produsul nostru mai bun?", puteți adopta o abordare mai specifică, legată de obiective, cum ar fi "Cum putem face produsul nostru mai ușor de utilizat?". Aceste obiective pot servi drept îndrumare pentru procesul de ideare al participanților și îi pot menține mai concentrați.

3. Generați idei

Sesiunile de brainstorming folosesc diverse tehnici și exerciții pentru a genera idei. O metodă eficientă este de a începe prin a le cere participanților să-și acorde răgazul individual pentru a face un brainstorming de idei. Acest pas poate fi la fel de simplu ca și cum toată lumea ar scrie o listă de idei pe o bucată de hârtie. Explicați-le participanților că au libertatea de a scrie tot ceea ce cred că reprezintă o potențială soluție, indiferent cât de imposibilă sau ciudată ar putea părea. În acest moment, fezabilitatea nu joacă un rol important, deoarece puteți găsi modalități de a face aceste idei mai fezabile în timpul fazei de discuții în grup. Faptul că participanții își elaborează ideile individual asigură participarea tuturor la proces. Dacă folosiți exclusiv brainstormingul de grup, participanților mai timizi le poate fi dificil să vorbească și să își împărtășească ideile în fața grupului. De asemenea, poate fi deranjant, deoarece participanții încearcă să vină cu idei și să îi asculte pe ceilalți împărtășindu-și ideile simultan. Aceștia se pot concentra pe soluția unei singure persoane, iar apoi grupul ajunge să aibă mai puține opțiuni decât dacă toată lumea ar fi împărtășit cel puțin câteva soluții la care au ajuns individual.

4. Împărtășiți idei

După ce participanții au venit cu ideile lor, adunați grupul pentru a le împărtăși și a le discuta. Stabiliți reguli pentru această discuție, precizând că participanții nu pot critica sau judeca ideile celorlalți. Există diverse tehnici de generare și dezvoltare a ideilor, dar asigurați-vă că orice alegeți oferă oportunități de împărtășire pentru ca toată lumea să o poată face schimb de idei. Încercați să mențineți conversația concentrată pe o singură idee la un moment dat, permițând participanților să discute despre ceea ce le place la ideea respectivă și să se bazeze pe ea pentru a o face și mai bună sau mai fezabilă. Modul în care împărtășiți și colaborați asupra ideilor va varia în funcție de exercițiile sau tehnicile de brainstorming pe care le utilizați. Puteți discuta fiecare idee verbal sau puteți scrie lista de idei pe o tablă albă. Unele exerciții îi pun pe indivizi să își scrie ideea pe o bucată de hârtie, apoi să o transmită următoarei persoane pentru ca aceasta să se bazeze pe ea. Studiați diferitele tehnici și integrați-le pe cele care credeți că pot contribui la stimularea creativității și a participării active în rândul echipei dvs.

5. Restrângeți lista de idei

Acum, după ce toată lumea a împărtășit și discutat ideile generate, grupul trebuie să restrângă lista la cele mai bune două sau trei soluții. Cele mai bune soluții reprezintă idei care ajută la rezolvarea problemelor pe care le-ați subliniat la începutul sesiunii. O modalitate de a reduce lista este să discutați și să evaluați fiecare dintre ele în funcție de modul în care răspunde nevoilor dumneavoastră, apoi cereți participanților să voteze cele mai bune trei opțiuni. Ideile care întrunesc cele mai multe voturi reprezintă cele mai bune idei ale echipei, iar apoi le puteți prioritiza în ordinea importanței sau a fezabilității. Acest pas presupune ca echipa să ia decizii de judecată cu privire la fezabilitatea opțiunilor. În funcție de situație, grupul poate pune întrebări despre fiecare idee pentru a determina potențialul acesteia. De exemplu, puteți întreba dacă puteți pune în aplicare fiecare idee așa cum este sau dacă ar necesita resurse sau timp suplimentar. De asemenea, puteți întreba cât de ușor puteți obține acordul părților interesate relevante sau dacă soluția ar necesita efectuarea unor schimbări semnificative în cultura sau în fluxul de lucru al organizației.

6. Elaborarea unui plan de acțiune

După ce ați întocmit lista cu primele două-trei idei, trebuie să elaborați un plan cu privire la ceea ce trebuie să faceți în continuare. Acești pași variază în funcție de situație, dar este posibil să fie nevoie să vă prezentați ideile conducerii sau părților interesate relevante înainte de a pune în aplicare orice soluție. De asemenea, este posibil să trebuiască să efectuați cercetări suplimentare pentru a vă asigura că soluțiile dvs. sunt fezabile. Întrebările pe care vi le-ați pus pentru a determina ideile de top pot servi drept suport sau dovezi atunci când vă prezentați recomandările în fața părților interesate. Dacă împărtășiți modul în care ați ajuns la aceste concluzii, veți demonstra echipei de conducere că ați evaluat cu atenție fiecare dintre soluțiile dezvoltate de echipa dumneavoastră și ați stabilit de ce aceste idei ar funcționa cel mai bine. Odată ce ați primit aprobarea, puteți crea o echipă de proiect care să înceapă testarea sau implementarea soluției alese.

➤ **Brainstorming individual vs. de grup**

Participanții pot efectua procesul de brainstorming singuri sau în cadrul unui grup. Adesea, sesiunile de brainstorming pot combina cele două variante, participanții pot începe prin a face brainstorming individual, apoi se reunesc în grup pentru a-și discuta ideile și a alege soluțiile cele mai fezabile pe care să le urmeze. Deși ambele metode sunt eficiente, ele diferă în anumite privințe:

➤ **Distraction**

Brainstormingul individual oferă participanților o concentrare completă pentru a dezvolta cât mai multe idei proprii. În cazul brainstormingului de grup, participanții se pot concentra mai mult pe ceea ce spun ceilalți decât să vină cu atâtea idei câte ar fi avut pe cont propriu. Grupurile pot avea uneori dificultăți în a menține respectarea regulilor sau în a se concentra asupra sarcinilor cu atât de multe persoane care participă și își împărtășesc ideile în același timp.

➤ **Perspective**

Brainstormingul individual aduce doar perspectiva unei singure persoane în dezvoltarea ideilor. Brainstormingul de grup permite o mai mare diversitate de idei, deoarece fiecare participant poate contribui cu o perspectivă unică. Aceste perspective variate pot ajuta la adăugarea de profunzime soluțiilor, deoarece fiecare poate oferi sugestii și se poate baza pe o idee pentru a o îmbunătăți. Combinarea celor două metode poate fi eficientă din acest motiv, deoarece grupul poate lua ideea unei persoane și o poate transforma sau combina cu ideile altora pentru a obține o soluție și mai bună.

➤ **Libertate**

Brainstormingul individual oferă participanților mai multă libertate de a genera idei fără a se îngrijora de ceea ce ar putea crede ceilalți. Deși brainstormingul de grup îi îndeamnă pe participanți să nu judece sau să critice ideile celorlalți, unele persoane se pot simți totuși emoționate să vorbească în fața altora. Atunci când fac brainstorming singuri, aceștia pot scrie idei pe care altfel s-ar simți îngrijorați să le aducă în discuție în cadrul unui grup. Această abordare le poate permite să exploreze idei mai neobișnuite.

➤ **Lucrul în echipă**

Brainstormingul individual este un proces solitar, în timp ce brainstormingul de grup permite oamenilor să colaboreze pentru a rezolva o problemă. Atunci când membrii echipei lucrează împreună, fiecare participant are sentimentul că a contribuit la conceperea soluției. Prin discuțiile lor, aceștia beneficiază, de asemenea, de oportunități de a învăța mai multe unii despre alții. Acest lucru poate face ca procesul să fie mai distractiv, deoarece diferite persoane oferă perspective și soluții diferite.

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

ACTIVITATEA 50: PAUZĂ DE MIȘCARE

Există un număr infinit de moduri de a oferi o pauză de mișcare. Mai jos sunt enumerate trei opțiuni posibile.

Instrucțiuni

Prima opțiune

1. Cursanții se așează în cerc.
2. Formatorul le cere cursanților să închidă ochii și să își atingă degetele de la picioare.
3. Formatorul îi invită pe cursanți să mențină extensia, să simtă cum li se relaxează coloana vertebrală, umerii și gâtul.
4. Formatorul le cere cursanților să își legene ușor corpul dintr-o parte în alta.
5. Formatorul va număra apoi până la zece, instruindu-i pe cursanți să revină încet la poziția în picioare în momentul în care ajung la zero.
6. Se încheie cu o scuturare a întregului corp.

Opțiunea a doua

1. Formatorul îi invită pe cursanți să se răspândească în sală. Cursanții pot sta așezați, în picioare, întinși, după cum doresc.
2. Formatorul pune 30 de secunde de muzică și le cere cursanților să își miște corpul și să se întindă în ritmul muzicii.
3. Notă pentru formator: este bine să aveți o piesă muzicală lentă, urmată de o piesă muzicală mai rapidă pentru acest exercițiu.

Opțiunea a treia

1. Cursanții stau în picioare în sală.
2. Formatorul le cere să se vizualizeze ca fiind o bandă de bile de cauciuc, înfășurate strâns una în jurul celeilalte.
3. Formatorul demonstrează că formează o minge cu corpul lor, ghemuindu-se pe sol într-o poziție tensionată, strângându-și tot corpul cât mai tare posibil.
4. Cursanții îl copiază pe formator
5. Formatorul anunță apoi că banda care îi ține brațul drept s-a rupt și s-a relaxat și își destinde brațul drept pe sol. Cursanții copiază.
6. Formatorul repetă acest lucru cu diferite părți ale corpului până când se relaxează complet pe sol.

Toate persoanele din grup se ridică apoi în cerc pentru o scuturare a întregului corp.

EXERCIȚIUL DE IDEAȚIE DOI: CEI CINCI "DE CE":

Tehnica celor 5 de ce-uri este un instrument simplu și eficient pentru rezolvarea problemelor. Scopul principal al acesteia este de a găsi motivul exact care provoacă o anumită problemă, punând o secvență de întrebări de tipul "De ce". Metoda celor 5 de ce-uri ajută echipa dumneavoastră să se concentreze pe găsirea cauzei principale a oricărei probleme.

Tehnica celor 5 de ce-uri are ca scop facilitarea explorării creative a unui subiect.

ACTIVITATEA 51: CELE CINCI DE CE-URI

Pasul 1: Invitați orice persoană interesată de problemă

De îndată ce problema sau situația este identificată (și toate preocupările imediate sunt rezolvate), invitați pe toți cei din echipă care au fost afectați sau au observat problema să participe la o sesiune 5 de ce-uri.

Pasul 2: Selectați un reprezentant care să pună cele cinci întrebări "de ce" în cadrul sesiunii.

Persoana care va conduce discuția va pune cele 5 întrebări "de ce" și va atribui responsabilitatea pentru soluțiile găsite de grup. Restul celor implicați vor răspunde la aceste întrebări și vor discuta. Oricine poate fi persoana care să pună întrebările "de ce" - nu există calificări speciale și nu trebuie să fie liderul proiectului sau inițiatorul problemei. Este o idee bună ca această persoană să ia notițe pentru sesiune, cu excepția cazului în care dorește să desemneze pe altcineva pentru acest lucru.

Pasul 3: Întrebați "de ce" de cinci ori

Explorați cel puțin cinci niveluri de aprofundare a problemei cu cinci niveluri de "de ce". Aceasta pare a fi cea mai simplă parte, dar poate deveni, de fapt, un pic mai complicată! Răspunsul la întrebarea corectă pentru început, primul "de ce", pare să fie cheia.

Atunci când formulăm cele 5 de ce-uri, poate părea natural și aproape benefic să mergem pe toate căile posibile și să fim cu adevărat comprehensivi. Cu toate acestea, acest lucru poate lărgi domeniul de aplicare a cât de mult trebuie să aibă loc învățarea și acțiunile corective. Acesta este menit să fie un proces "simplu", în care alegerea unei singure căi ne permite să realizăm doar numărul de acțiuni corective necesare pentru a rezolva o problemă. Adesea trebuie să ne spunem că trebuie doar să alegem una și să o urmăm. Dacă aceeași problemă pare să apară din nou, atunci putem face din nou alegerea celeilalte căi. Împreună, lucrăm prin fiecare dintre aceste cinci de ce-uri și descoperim pașii care pot fi urmați și care au fost sau vor fi adoptați.

Pasul 4: Atribuiți responsabilitatea pentru soluții

La finalul exercițiului, trecem prin fiecare pereche de întrebări și răspunsuri la fiecare de ce și găsim cinci "acțiuni corective" conexe asupra cărora suntem cu toții de acord. Persoana care a pus întrebările atribuie responsabilitatea pentru soluții diverșilor participanți la discuție.

Pasul 5: Trimiteți rezultatele prin e-mail întregii echipe

După fiecare ciclu de 5 de ce-uri, cineva implicat în sesiune va scrie ceea ce s-a discutat într-un limbaj cât mai clar și mai simplu posibil. Apoi adăugăm totul într-un dosar fizic și - într-unul dintre cei mai importanți pași ai întregului proces - trimitem un e-mail cu rezultatele întregii echipe.

Este logic să facem acest lucru, și nu doar pentru o companie precum Buffer, care se concentrează pe transparență. Este foarte util pentru toți cei din echipa ta să rămână în cadrul buclei și să înțeleagă orice măsuri pe care le iei ca urmare a unei sesiuni de întrebări "de ce".

ACTIVITATEA 50: PAUZĂ DE MIȘCARE

Urmați instrucțiunile activității 50

ACTIVITATEA 52: EXERCITIU DE IDEAȚIE 6-3-5

Cu metoda 6-3-5, o echipă de 6 persoane poate crea un număr mare de idei pentru rezolvarea unei anumite probleme. Ideile sunt dezvoltate împreună: fiecare participant oferă primele 3 propuneri, care sunt dezvoltate de ceilalți în cadrul a 5 iterații.

Scopul este de a dezvolta în mod colectiv cât mai multe idei pentru problema dată. Nu contează maturitatea ideilor, ci mai degrabă numărul de abordări și integrarea întregului grup cu scopul de a descoperi noi modalități creative de rezolvare a problemei.

➤ Cum se face acest lucru?

Formulați problema cu care vă confrunțați într-o propoziție concisă pe tablă. Fiecare participant primește o foaie de hârtie cu un tabel gol (3 coloane cu 6 rânduri fiecare).

Pentru primul rând, fiecare participant scrie 3 idei pentru a rezolva problema. După 3 minute, foile sunt pasate în sensul acelor de ceasornic următoarei persoane. Fiecare încearcă acum să dezvolte ideile existente și să scrie 3 idei noi. Etapele 4 și 5 se execută de cinci ori până când toate rândurile sunt completate. Grupul analizează, evaluează și discută împreună rezultatele.

➤ Când aveți nevoie de ea?

Metoda 6-3-5 este utilă atunci când sunt permise și necesare idei noi și inovatoare de rezolvare a problemelor. De exemplu, atunci când structurile și metodele vechi trebuie să fie desființate. În mod expres, nu este necesar ca echipa să fie familiarizată cu domeniul problemei, deoarece modalitățile noi și neobișnuite de gândire pot ajuta mai bine la rezolvarea problemei.

➤ De reținut

Rezultatele sunt produse într-o perioadă scurtă de timp și, prin urmare, sunt rareori maturate sau pot duce chiar la nimic. În special, ele servesc drept indicator pentru dezvoltarea ulterioară a ideilor.

Sursa: www.podojo.com

ACTIVITATEA 50: PAUZĂ DE MIȘCARE

Urmați instrucțiunile activității 50

INSTRUMENTE DE EVALUARE

Formatorul alocă o secțiune de cincisprezece minute la sfârșitul fiecărei sesiuni de formare pentru un proces de reflecție și evaluare, oferindu-le cursanților posibilitatea de a discuta în grup și de a reflecta asupra învățării care a avut loc. Scopul este de a reflecta asupra învățării și a experienței de realizare a activității. În general, scopul sesiunilor de reflecție este de a stabili o cultură a reflecției care urmărește să găsească valoare în proces. În primul rând, efectuați un joc sau un exercițiu de încheiere a sesiunii de atelier și apoi completați reflecția și evaluarea.

ACTIVITATEA 53: EXERCIȚIUL DE EVALUARE APLAUZE CU DEGETUL MIC

- Stați în picioare și formați un cerc
- Formatorul cere grupului să țină mâinile întinse în lateral și să atingă degetul mic al fiecărei mâini cu degetul mic al persoanei de lângă el.
- Întregul grup îl privește acum pe formator și, atunci când acesta bate din palme, toți încearcă să bată din palme în același timp.
- Repetați de mai multe ori până când aplauzele sunt complet armonizate.
- Acum formatorul poate cere unei alte persoane din grup să conducă aplauzele și apoi unei alte persoane.
- După ce mai multe persoane au avut șansa de a conduce, formatorul dirijează din nou aplauzele. La această rundă, formatorul repetă aplauzele din ce în ce mai repede până când întregul grup se aplaudă singur în mod susținut.
- Formatorul felicită grupul pentru eforturile depuse în cadrul atelierului și îi încurajează să se felicite pe ei înșiși și să se felicite între ei.

OPȚIUNI SUPLIMENTARE DE EVALUARE

1. Practică reflexivă a participantului

La începutul atelierului sau al formării, fiecare participant primește o pagină sau un caiet și un pix. Este extrem de util pentru un participant la atelier să țină un jurnal sau un jurnal de practică reflexivă pe parcursul cursului de formare, pentru a nota gândurile sau schimbările cheie care apar pe parcurs. De asemenea, este util pentru ca aceștia să se gândească la idei și strategii ulterioare și să formuleze acest gând în cadrul unei meditații private. Tot ceea ce se întâmplă în timpul formării poate fi văzut ca fiind "măciș pentru moară" și este util să aveți un instrument la îndemână pentru continuarea și extinderea gândirii și practicii.

2. Studiu de referință

În cazul în care formarea se desfășoară pe parcursul mai multor sesiuni, facilitatorul realizează un studiu de referință în timpul primei sesiuni de formare și îl revizuieste la

sesiunea finală. Scopul studiului de referință este de a furniza o bază de informații pe baza căreia să se monitorizeze și să se evalueze progresul și eficacitatea formării pe parcursul implementării acestora și după încheierea formării.

La sfârșitul cursului de formare, formatorul organizează o sesiune de discuții finale în grup privind "învățarea dobândită" și distribuie un formular de evaluare.

3. Reflecții pe parcursul zilei

Rugați participanții să analizeze pe parcursul zilei modul în care sunt date instrucțiunile, poziționarea/ajustarea exercițiilor în cadrul unui atelier și modalitățile de încurajare a participanților și de oferire a feedback-ului în cadrul unui atelier.

4. Sesiunea finală de reflecție și evaluare

1. Participanții se așează fie la întâmplare în sală, fie în cerc.
2. Puneți întrebări pentru a reflecta asupra formării. Întrebările includ:
 - a. Putem exprima ce anume dintr-o anumită abordare o face utilă?
 - b. Cum are efect asupra sau prin intermediul participanților la atelier?
 - c. Putem stabili niște orientări pe care participanții la atelier să le ia cu ei?

Dacă este timp, următoarele întrebări extinse pot fi folosite pentru sesiunea de reflecție finală:

- Ce moment - în practică, în discuții sau chiar în afara activităților formale ale atelierului - vă rămâne în minte? Încercați să explicați de ce și să vă gândiți la modul în care acesta poate contribui la propria dezvoltare personală.
- Gândiți-vă la ceva ce a spus cineva pe parcursul cursului de formare și care v-a rămas în minte. Nu trebuie să fie neapărat o afirmație măreață despre viață sau societate, ci poate fi vorba de un comentariu sau o observație făcută în treacăt. Poate fi chiar un comentariu sau o opinie cu care nu sunteți de acord. Gândiți-vă la această afirmație sau la acest schimb de replici, la motivul pentru care v-a rămas în minte și la valoarea pe care o puteți obține din ea.
- Gândiți-vă la două (mai multe sau mai puține) jocuri, exerciții sau improvizații care v-au intrigat sau v-au entuziasmat și reflectați asupra motivelor pentru care ar fi putut fi așa (eventual din motive diferite). Gândiți-vă în continuare la modul în care recunoașterea potenței lor poate oferi îndrumări pentru modul în care selectați, predați și utilizați materialul dumneavoastră.
- Gândiți-vă la două (mai multe sau mai puține) jocuri, exerciții sau improvizații față de care ați simțit mai puțină afinitate (posibil din motive diferite). Gândiți-vă la ceea ce ar fi putut contribui la aceste reacții și dacă v-ați putea imagina ajustări care v-ar fi putut predispune mai favorabil față de ele. Din nou, gândiți-vă, dincolo de aceste exemple specifice, la ceea ce ar putea aduce beneficii strategiilor de atelier sau stilului dumneavoastră de predare.
- Ce alte gânduri ați mai avut pe parcursul cursului de formare, cu privire la propria practică și dezvoltare?

BIBLIOGRAFIE

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

MODULUL 5: PROCESE DE COLABORARE CREATIVĂ ÎN ECHIPE

SCOPUL ÎNVĂȚĂRII

Scopul acestui modul este de a dezvolta și de a îmbunătăți abilitățile persoanelor de a colabora în echipe pentru a genera idei creative în mod colectiv, de a prezenta cu succes idei creative celorlalți și de a implementa aceste idei în practică.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE

La finalul acestui modul, cursanții vor fi capabili:

- să îmbunătățească creativitatea și abilitățile necesare pentru a lucra în echipă
- să înțeleagă mai bine etapele distincte ale procesului de dezvoltare creativă și să le aplice în timpul lucrului în echipă
- să utilizeze instrumente și activități eficiente pentru generarea de idei noi și stimularea creativității în cadrul echipelor
- să îmbunătățească abilitățile creative, cum ar fi rezolvarea problemelor, gândirea creativă, comunicarea și inovația prin utilizarea unor mijloace diferite, cum ar fi brainstormingul, scrisul, pictura, dansul, muzica etc.

5.1. INTRODUCERE

Formatorul se prezintă și urează bun venit tuturor.

Formatorul face o introducere cu privire la obiectivele și structura modulului.

Formatorul stabilește regulile de sănătate și siguranță.

Formatorul prezintă conceptele cheie privind creativitatea, colaborarea în echipă și utilizarea artelor pentru stimularea creativității în echipe.

Ice-breakers

Ice-breakers sunt o modalitate excelentă de a ajuta echipele să se cunoască și să se simtă mai în largul lor pentru a colabora. De asemenea, ele pot contribui la o coeziune mai puternică a echipei, ceea ce reprezintă o condiție prealabilă importantă pentru o colaborare eficientă și de succes în cadrul echipelor. Ice-breakers trebuie să fie alese în funcție de natura echipei și ținând cont de faptul că membrii echipei se cunosc deja sau se întâlnesc pentru prima dată.

ACTIVITATEA 54: SĂ COMPUNEM ÎMPREUNĂ O POVESTE

- Formatorul începe activitatea scriind o propoziție pe o foaie de hârtie, dar fără a o completa
- Formatorul pasează apoi foaia unuia dintre participanți, care trebuie să completeze propoziția și să înceapă o nouă propoziție fără a o completa.
- Apoi, acest participant o pasează următorului, care continuă povestea și așa mai departe.
- După ce toți participanții au scris la rândul lor povestea, grupul o poate citi împreună cu voce tare, ceea ce, în mod normal, se dovedește a fi destul de amuzant.
- În funcție de natura grupului, formatorul și/sau participanții pot stabili un subiect pentru scenariul poveștii.
- Această activitate, pe lângă faptul că este un excelent ice-breaker, poate, de asemenea, să îmbunătățească implicarea și creativitatea grupului.

ACTIVITATEA 55: CUM SĂ REDAI ZGOMOTE DE ANIMALE (SAU INSTRUMENTE MUZICALE)

- Grupurile stau în cerc
- Formatorul (sau un alt participant) începe jocul făcând un zgomot de animal la alegere și un gest tipic pentru acest animal.
- Apoi, participanții fac pe rând, fiecare dintre ei făcând zgomotul animalului și gestul aferent.
- După ce a venit rândul tuturor, cineva începe prin a face zgomotul pe care l-a ales și apoi îl pasează altui participant, de exemplu "leu-maimuță", apoi "mămuță-elefant" și așa mai departe.
- Ca rezultat, grupul va crea un "concert" unic, conceput de participanți.
- În funcție de natura grupului, activitatea poate fi realizată și cu instrumente muzicale și poate rezulta astfel într-un adevărat spectacol musical.

5.2. CREATIVITATEA ÎN ECHIPE

Creativitatea ar putea fi considerată abilitatea viitorului, mai ales în contextul unei lumi în schimbare rapidă și al numeroaselor provocări cu care se confruntă oamenii, atât pe plan personal, cât și profesional. Creativitatea este adesea asociată doar cu artele, dar ea merge mult mai departe, deoarece se poate găsi în spatele oricărei idei inovatoare și originale pe care o poate avea cineva. Creativitatea în general poate fi definită ca orice act sau idee care schimbă o situație existentă sau care transformă o situație existentă într-una nouă.

Creativitatea este deosebit de importantă atunci când vine vorba de lucrul în echipă. Organizațiile, grupurile și indivizii se confruntă deseori cu situații care necesită creativitate, rezolvarea problemelor și abilități inovatoare, iar așteptările pentru idei, produse și procese noi sunt în continuă creștere.

Colaborarea este unul dintre cele mai importante aspecte ale oricărei echipe productive. Pentru a obține o bună colaborare în echipă trebuie să stabiliți obiective comune, să fixați așteptări și standarde, să vă concentrați pe punctele forte individuale ale membrilor echipei, să încurajați ideile creative, să creați un mediu de lucru prietenos etc. Este important să înființați echipe de colaborare cu persoane care au seturi de competențe diferite, deoarece astfel vor putea aborda orice problemă din perspective diverse.

O modalitate excelentă de a stimula creativitatea și colaborarea în cadrul echipelor este utilizarea exercițiilor de creativitate. Acestea sunt un instrument eficient pentru a genera idei noi și pentru a stimula creativitatea în echipe. Exercițiile de creativitate pot îmbunătăți abilitățile creative, cum ar fi rezolvarea problemelor, gândirea creativă, comunicarea și inovația prin utilizarea unor mijloace diferite, cum ar fi brainstormingul, scrisul, pictura, dansul, muzica etc.

Astfel de exerciții pot fi utile atât pentru indivizi, cât și pentru echipe, pentru a îmbunătăți coeziunea de grup și creativitatea acestora. Concentrarea pe formularea ideilor, conectarea diferitelor concepte și adaptarea poveștilor în scopuri specifice sunt toate activități utile pe care persoanele din diferite domenii le pot folosi pentru a îmbunătăți abilitățile de rezolvare a problemelor și de gândire critică.

Exercițiile de creativitate oferă multe beneficii pentru indivizi și echipe, inclusiv:

- Îmbunătățirea gândirii flexibile
- Descoperirea de noi soluții la probleme repetitive
- Acceptarea provocărilor legate de muncă
- Descoperirea de noi concepte prin dezvoltarea unei viziuni creative pentru a vedea obiectele, ideile și problemele într-un mod nou
- Îmbunătățirea abilităților de lucru în echipă, cum ar fi comunicarea, rezolvarea problemelor și unitatea
- Îmbunătățirea cogniției, a inovării și a generării de idei

ACTIVITATEA 56: POVESTEA CU AJUTORUL DICȚIONARULUI

Selectați un cuvânt din dicționar la întâmplare.

Folosiți cuvântul pe care l-ați ales, cuvântul de deasupra și cuvântul de dedesubt pentru a crea o povestire scurtă.

Găsirea unei modalități de a crea o poveste interesantă și coerentă din elemente aparent aleatorii vă poate îmbunătăți capacitatea de a face conexiuni și de a combina idei care nu au neapărat legătură între ele.

ACTIVITATEA 57: PUNE-ȚI ÎN VALOARE ARTISTUL DIN TINE

- Împărțiți grupul în echipe (4-6 participanți pe echipă este optim).
- Pregătiți în prealabil copii tipărite ale unor obiecte aleatorii.
- Fiecare echipă trebuie să desemneze un artist în cadrul grupului său, care este separat de restul grupului.
- Restul grupului alege un obiect dintre cele puse la dispoziție și își instruieste artiștii să îl deseneze fără a dezvălui ce obiect este.
- Echipa al cărei desen se apropie cel mai mult de obiectul pe care l-a ales câștigă jocul.
- Această activitate necesită o comunicare precisă și unidirecțională a instrucțiunilor de la echipe către artiștii lor, pentru ca desenul să fie corect.
- Această activitate îmbunătățește atât gândirea creativă, cât și comunicarea în cadrul echipelor.

5.3. PROCESUL DE DEZVOLTARE CREATIVĂ ÎN ECHIPE

Procesul de creație întruchipează transformarea unei idei într-un rezultat concret prin realizarea unei serii de acțiuni. Acesta implică gândire critică și abilități de rezolvare a problemelor. Procesul creativ este cel mai bine descris de psihologul social Graham Wallas, care a descris etapele primare ale procesului creativ în cartea sa despre creativitate din anii 1920, intitulată "The Art of Thought" (Arta gândirii). Conform ideilor sale, persoanele și echipele creative trec, în general, prin cinci etape pentru a-și transforma ideile în realitate - pregătirea, incubarea, iluminarea, evaluarea și verificarea.

Găsirea de idei noi și inovatoare este o parte importantă a succesului oricărei echipe sau organizații. Încurajarea gândirii creative și găsirea de noi modalități de a încuraja echipa dvs. să genereze idei eficiente poate avea un efect pozitiv asupra întregii organizații. Se poate argumenta că echipele sunt mai eficiente în generarea de idei de succes decât indivizii, deoarece au mai multă experiență și cunoștințe și, prin urmare, pot aborda mai bine potențialele puncte slabe.

5.3.1. Pregătirea

Procesul creativ începe cu pregătirea: colectarea de informații și materiale, identificarea surselor de inspirație și dobândirea de cunoștințe despre proiectul sau problema în cauză. Acesta este adesea un proces intern (gândire profundă pentru a genera și a se concentra asupra ideilor), precum și unul extern (ieșirea în lume pentru a aduna datele, resursele, materialele și experiența necesare). Această etapă necesită efectuarea de cercetări și definirea problemei concrete, deoarece ideile creative sunt întotdeauna o soluție la o problemă sau o nevoie specifică.

5.3.2. Incubația

A doua etapă este cea în care vă îndepărtați de ideile dumneavoastră și vă eliberați mintea pentru o vreme, lăsând-o deschisă la tot felul de gânduri și idei. În această etapă puteți încerca diverse idei pe care le-ați putea avea și experimenta cu ele pentru a le filtra și a găsi una care ar putea funcționa.

Unele teorii privind incubația sugerează că, în timpul acestei perioade, procesele inconștiente contribuie la gândirea creativă (teoria muncii inconștiente), în timp ce altele spun că simpla absență a gândirii conștiente asupra unei anumite probleme determină creativitatea (teoria muncii conștiente). În general, efectele incubației se bazează pe ideea că punerea unei probleme deoparte pentru o perioadă de timp ajută la gândirea creativă și la rezolvarea problemelor, deoarece procesele inconștiente lucrează la problemă în timp ce individul nu se gândește în mod conștient la problemă.

În timpul etapei de incubație, cel mai bine este să efectuați o sarcină foarte diferită de problema pe care doriți să o rezolvați. Cu alte cuvinte, dacă încercați să rezolvați o problemă care necesită abilități spațiale, este mai bine dacă în timpul incubației faceți ceva diferit, care nu vă cere să gândiți spațial.

ACTIVITATEA 58: INCUBAȚIA

- După etapa de pregătire a generării de idei pentru o anumită problemă, faceți o pauză de 3 până la 20 de minute.
- În timpul pauzei, efectuați o sarcină simplă, nesolicitantă. Poate fi ceva care face parte din rutina zilnică, dar trebuie să fie ceva care să vă distragă atenția de la problemă și care nu necesită multă atenție.
- Sarcina pentru incubație poate fi, de exemplu, sortarea obiectelor în funcție de culoare sau formă, rezolvarea unor probleme simple de aritmetică sau chiar efectuarea unei activități fizice (pregătirea unei cafele, un duș, o plimbare etc.).
- Este mai bine dacă sarcina nu are legătură cu problema creativă pe care o rezolvați
- După pauză, reveniți la problemă și generați mai multe soluții.

5.3.3 Iluminare sau ideeție

A treia etapă este cea în care toate informațiile colectate și filtrate anterior se reunesc și vă conduc la soluția problemei. Acest lucru se poate întâmpla spontan sau poate fi stimulat printr-o sesiune de generare de idei.

Pentru ca procesul de ideeție să fie creativ și incitant, este important să găsiți procesul de generare a ideilor potrivit, care să permită echipei să genereze rezultate semnificative. Sesiunile de brainstorming pot fi amuzante și energice, iar exercițiile de generare de idei pot permite tuturor să contribuie și să se simtă ca parte a echipei lor. Astfel de activități de generare de idei pot contribui la coagularea unei echipe și la îmbunătățirea colaborării în echipă.

Există multe exerciții pentru generarea de idei, fie pentru indivizi, fie pentru grupuri, cum ar fi brainstorm, braindump, brainwrite, brainwalk, storyboard, mindmap, S.C.A.M.P.E.R., analiza S.W.O.T., Zero Draft etc. Cu toate acestea, pentru a obține cele mai bune rezultate care să se potrivească obiectivelor dumneavoastră, trebuie să alegeți setul de activități potrivit.

ACTIVITATEA 59: BRAINDUMP

- Formatorul prezintă un subiect de interes comun pentru grup.
- Participanții au la dispoziție 10 minute pentru a scrie toate ideile pe care le au deja pe tema respectivă.
- După 10 minute, participanții vor fi "goi" de idei și vor avea impresia că și-au epuizat potențialul de idee.
- După cele 10 min, participanții trebuie să discute ideile în cadrul grupului
- Toate ideile trebuie să fie împărtășite, dar fără a le dezbate și a le critica.
- După schimbul de idei, participanții trebuie să înceapă să se gândească la idei noi, inovatoare.
- După ce și-au eliberat mintea, tehnicile de gândire adecvate îi pot ajuta pe participanți să caute idei în direcții foarte diferite.

ACTIVITATEA 60: BRAINSTORMING

- Brainstorming-ul este un proces creativ care încurajează gândirea liberă, co-crearea și coeziunea echipei.
- Este o modalitate excelentă de a genera idei noi, care nu poate fi realizată doar stând jos cu un creion și o hârtie.
- Scopul brainstormingului este de a mobiliza gândirea colectivă a grupului prin implicarea reciprocă, de a asculta și de a construi pe baza altor idei
- În brainstorming participanții generează practic idei prin interacțiunea dintre ei
- Ideile pot fi notate pe un flipchart și ulterior discutate în cadrul grupului pentru a găsi o direcție pentru acțiunile viitoare.

În acest moment puteți începe să elaborați un plan de acțiune și să aveți o idee mai concretă despre produsul final. Etapa de iluminare este cea în care aveți în sfârșit o idee clară despre ceea ce doriți să creați pentru a vă atinge obiectivele inițiale.

Această etapă este o parte importantă a procesului creativ, deoarece vă permite să vă transferați inspirația și creativitatea într-un produs tangibil. Etapa de iluminare vine ca rezultat (uneori chiar subconștient) al inspirației și al muncii asidue. Este cel mai rapid pas din procesul de dezvoltare creativă și vă dă undă verde pentru a vă lansa în cea de-a patra etapă.

LUCRURI DE CARE TREBUIE SĂ SE ȚINĂ SEAMA ÎN ETAPA DE ILUMINARE:

- Momentul de iluminare sau, cu alte cuvinte, obținerea ideii geniale și inedite se întâmplă adesea pe neașteptate, atunci când nici măcar nu vă gândiți în mod activ la o idee sau o soluție creativă.
- De obicei, apare atunci când sunteți ocupat cu altceva, cum ar fi spălatul rufelor, condusul, făcutul unui duș, yoga etc.
- Această etapă este, de obicei, destul de scurtă și implică o puternică erupție de intuiție într-o perioadă scurtă de timp
- Începeți prin a avea la dumneavoastră un caiet pentru a vă nota ideile oricând și oriunde ar apărea.

5.3.4. Evaluarea

A patra etapă este cea în care evaluați dacă ideea dvs. este validă și analizați dacă este soluția potrivită pentru problema sau nevoia dvs. Rezervați-vă timp pentru a vă examina obiectivele inițiale, pentru a verifica dacă ideea dvs. este cea mai bună cale de urmat. Scopul final al etapei de evaluare este de a răspunde la întrebarea "Merită să faceți acest lucru?".

Această etapă necesită autocritică și reflecție. Acest lucru poate fi uneori o provocare, așa că este o idee bună să vă consultați cu colegii, prietenii sau alte persoane înainte de a trece la etapa următoare. Ca urmare a reflecției efectuate, s-ar putea să fie nevoie să aduceți unele modificări soluției pentru a o șlefui și a vă asigura că este atât utilă, cât și inovatoare.

ACTIVITATEA 61: ȘASE PĂLĂRII GÂNDITOARE

Această activitate este o strategie bună pentru a spori creativitatea în cadrul unui grup și pentru a evalua eficiența unei anumite idei.

În cadrul unui grup, o persoană sau o echipă mică "poartă" una dintre pălării. Atunci când analizează ideea în cauză, fiecare "pălărie" își păstrează perspectiva care i-a fost atribuită:

- **Logică:** Pălăria logică reprezintă faptele legate de produs sau idee.
- **Optimism:** Pălăria optimismului reprezintă posibilitățile produsului sau ale ideii fără bariere.
- **Judecata:** Pălăria judecății abordează provocările sau problemele legate de produs sau de idee prin luarea în considerare a punctului de vedere opus.
- **Emoție:** Pălăria emoției reprezintă sentimentele sau percepțiile asociate cu proiectul sau ideea.
- **Creativitate:** Pălăria creativității introduce noi idei sau posibilități pentru ideea sau produsul respectiv.
- **Management:** Pălăria managementului supraveghează discuția și se asigură că echipa reprezintă toate perspectivele.

5.3.5. Punerea în aplicare (Verificarea)

Această a cincea și ultima etapă este cea în care vă transformați ideea în realitate. O proiectați, o testați pentru a vedea dacă răspunde nevoilor sau problemei definite în etapa de pregătire și apoi o finalizați pentru a vă asigura că este utilă și inovatoare.

În această etapă, ați putea crea prototipuri și testa ideea dumneavoastră pentru a afla dacă aceasta răspunde problemei sau nevoilor definite în etapa de pregătire. Dacă da, o puteți îmbunătăți până când ajungeți la rezultatul dorit.

ACTIVITATEA 62: 6-10-14 PROTOTIPAREA RAPIDĂ

În funcție de numărul de participanți, împărțiți-i în grupuri mici de 3-4 persoane.

În mod ideal, ar trebui să aveți câte un formator în fiecare grup pentru a le da instrucțiuni atunci când este nevoie sau cel puțin un formator care să ajute toate grupurile unul câte unul.

Ar trebui să specificați rezultatul așteptat înainte de a începe activitatea, pe baza problemelor sau nevoilor definite inițial și a ideilor generate în etapele anterioare

Dacă intenționați să desfășurați activitatea sub forma unei competiții între echipele separate, ar trebui să anunțați în prealabil criteriile câștigătoare

Introduceți regulile activității, și anume:

- Participanții creează un prototip de soluție pe tema în cauză timp de 6 minute, 10 minute și 14 minute, cu anunțarea unei cerințe suplimentare între fiecare dintre etape.
- De exemplu, dați ca primă cerință "Concepeți un prototip al unei colivii pentru păsări" și lăsați echipele să lucreze la aceasta timp de 6 min. Apoi adăugați cerința "Pasărea este un struț" și dați încă 10 minute pentru ca participanții să lucreze la proiectare pe baza noilor informații. Adăugați apoi ultima cerință "Struțul are un picior rupt" și acordați încă 14 minute pentru a îmbunătăți proiectul pentru a ajuta pasărea să se recupereze.
- În timpul activității, dezvăluiți cerințele una câte una și asigurați-vă că toate grupurile primesc informațiile în același timp.
- În funcție de obiectiv, prototipurile pot lua o mulțime de forme diferite - un storyboard, un prototip pe hârtie sau un obiect fizic.

După exercițiu, acordați timp fiecărui grup să își prezinte soluția de proiectare. Acest lucru poate oferi participanților ocazia de a învăța cum oamenii abordează aceeași problemă din perspective diferite.

Prototiparea rapidă poate fi o activitate utilă pentru a prezenta noi concepte și pentru a obține feedback de la potențialii utilizatori în prima etapă a procesului de proiectare, astfel încât aceștia să poată aproba sau sugera îmbunătățiri pentru dezvoltarea ulterioară a produsului dorit.

5.4. STIMULAREA CREATIVITĂȚII ÎN ECHIPE PRIN ARTĂ

Una dintre cele mai bune modalități de a stimula creativitatea și de a genera idei noi, inovatoare, dincolo de zona de confort, este să vă implicați în activități care presupun diferite forme de artă. Acest lucru poate crește gândirea creativă a echipei și poate rupe monotonia procesului obișnuit de lucru. Participarea la activități artistice, în special în cadrul unui grup în care există libertate totală de exprimare și nu există răspunsuri corecte sau greșite, poate îmbunătăți creativitatea grupului și abilitățile de rezolvare a problemelor.

Activitățile de team building care implică arta sunt relaxante, reduc nivelul de stres, aduc calm și claritate mentală grupului. Participanții pot fi scoși în afara rutinei lor obișnuite și pot să se antreneze complet pentru a-și folosi creativitatea.

Exercițiile creative de team building îmbunătățesc colaborarea în echipă și permit participanților să dezvolte soluții unice și să le discute cu grupul. În plus, crearea de opere de artă în grup dezvoltă un sentiment comun de împlinire și sporește stima de sine a fiecărui participant. Ca urmare, participanții se simt conectați și motivați să facă față unor noi provocări.

Tehnicile din următoarele discipline artistice pot stimula creativitatea echipei dvs. și pot duce la generarea de idei noi:

5.4.1. Arte Vizuale – pictura

Pictura stimulează latura creativă a echipelor și munca în echipă și, în același timp, contribuie la o mai bună colaborare. Cu un set adecvat de tehnici, echipele pot lua decizii mai rapide și mai ușoare chiar și în cazul unor probleme mai dificile. Prin intermediul picturii, echipele pot experimenta diferite mijloace de comunicare și pot aplica tehnici de rezolvare a problemelor care pot fi folosite și la locul de muncă.

ACTIVITATEA 63: LUCRĂRI DE ARTĂ MUZICALĂ

- Formatorul și/sau grupul aleg un subiect interesant.
- Fiecare participant primește o pânză albă și realizează o lucrare pe baza subiectului ales.
- Fiecare participant își prezintă apoi ideea în fața grupului
- Toată lumea începe să picteze lucrarea
- La fiecare 15 minute începe să se audă muzică, participanții încep să se plimbe în jurul lucrărilor de artă și, când muzica se oprește, aceștia se opresc la lucrarea unui alt participant și încep să picteze de unde s-a oprit acesta.



5.4.2. Teatru

Teatrul este un mediu prin care oamenii pot explora și exprima idei noi, pot dezvolta empatie și curiozitate, precum și abilități de colaborare și de lucru în echipă. Teatrul creează un mediu interactiv și pozitiv în care participanții construiesc relații sociale creative și interactive. Punându-se într-un rol și interpretând propriul rol, participanții ajung la noi experiențe și dezvoltă noi cunoștințe despre problemele la care lucrează.

În teatru, participanții își pot exprima propria gândire creativă și pot reflecta asupra acesteia împreună cu ceilalți membri ai grupului. Activitățile de teatru îi pot ajuta pe participanți să se înțeleagă mai bine pe ei înșiși, dar și pe ceilalți membri ai grupului și să aibă o percepție diferită asupra problemei în cauză.

ACTIVITATEA 64: TEATRU PRIN IMAGINI

- Formatorul începe prin a explica ideile teatrului prin imagini:
- Teatrul prin imagini presupune folosirea corpului nostru pentru a crea imagini fixe pentru a spune o poveste. Imaginea statică este creată de grupul care lucrează împreună în mod colectiv și, în mod ideal, ar trebui să arate un moment cheie al acțiunii. Fiecare membru al fiecărei echipe contribuie la realizarea unei singure imagini. Imaginea este un fel de instantaneu tridimensional, care exprimă tema în termeni referitori la relațiile dintre ființele umane, deoarece imaginea este formată din statui umane care comunică un singur moment de acțiune din poveste sau eveniment.
- Grupul este împărțit în grupuri mai mici și fiecare decide asupra unei teme, schimbă câteva idei în jurul acestei teme și apoi alege una la care să lucreze.
- După ce se hotărăște asupra poveștii, grupul lucrează în picioare pentru a crea trei imagini statice cu ajutorul trupurilor lor. Participanții devin personajele, înghețate în mijlocul acțiunii în cadrul "imaginii fixe", ca niște statui, folosindu-și corpurile pentru a arăta un punct de vedere colectiv. Reamintiți fiecărui grup să examineze imaginea cât mai complet posibil în ceea ce privește emoția, gesturile, expresia facială, utilizarea corpurilor actorilor și a spațiului. Actorii își folosesc corpurile în cadrul imaginii pentru a sugera ceea ce fac personajele, modul în care reacționează unul față de celălalt și față de situația care are loc în acel moment. Grupul trebuie să găsească imagini asupra cărora toată lumea să fie de acord.
- Primele două imagini arată problema așa cum există în prezent.
- A treia imagine arată imaginea ideală, în care problema a fost depășită. Imaginea ideală este o imagine opusă primei.
- A doua imagine trebuie să arate o posibilă modalitate de a trece de la real la ideal.
- Formatorul trece de la un grup la altul și trece în revistă punctele principale în legătură cu tema și structurarea imaginilor și a improvizației, asigurându-se că toată lumea înțelege clar care este obiectivul improvizației și oferind sfaturi și încurajări, după caz.
- Fiecare grup, pe rând, își prezintă imaginile. Pentru a începe, participanții din primul grup construiesc și păstrează prima imagine. La semnalul instructorului, aceștia construiesc și păstrează imaginea a doua (printr-o schimbare cu încetinitorul) și, la semnalul instructorului, construiesc și păstrează imaginea a treia, tot printr-o schimbare cu încetinitorul.
- După ce primele trei imagini au fost prezentate publicului de către primul grup, cei care privesc sunt rugați să comenteze pe scurt ceea ce văd, concentrându-se pe ceea ce sugerează imaginile. Discuția ar trebui să se concentreze asupra poveștii și imaginilor și asupra naturii transformării de la imaginea reală la imaginea ideală. Se poate cere participanților să vină și să schimbe efectiv imaginea pentru a oferi alte modalități de abordare a problemei prezentate.
- Nu există răspunsuri corecte sau greșite; participanții inițiază pur și simplu domenii de discuție pe măsură ce explorează ceea ce înseamnă o anumită temă în acest moment dat.

5.4.3. Dansul

Dansul poate fi un context util pentru a explora creativitatea colaborativă dintr-o perspectivă personificată. Ar putea ajuta persoanele să vadă că atenția acordată modului în care răspund

celorlalți prin mișcare este o parte importantă a procesului creativ. Arată importanța acordării unei atenții sporite la modul în care corpurile noastre generează semnale de comunicare, mesaje și calități ascunse care explică multe despre noi înșine ca indivizi și jucători din cadrul echipei, chiar dacă nu suntem conștienți.

Chiar dacă organizațiile încurajează deja interacțiunea socială activă și colaborarea prin comunicare verbală, prezența corpului și semnalele corporale joacă un rol semnificativ în transmiterea experiențelor ascunse, subconștiente sau chiar reprimite. Un proces de lucru creativ implică aprecierea chiar și a celor mai "mici" idei prin acordarea de atenție mișcărilor membrilor grupului, a gesturilor și a semnalelor corporale.

ACTIVITATEA 65: PROVOCAREA GRUPULUI

Participanții sunt rugați să se așeze în cerc, intrând unul câte unul și legându-se printr-un braț de o altă persoană.

Fiecare participant intră după ce spune ceva ce are în comun cu persoana cu care se conectează.

După ce cercul este complet, formatorul le cere participanților să creeze o coregrafie.

Fiecare dintre participanți propune o mișcare pentru a contribui la coregrafia întregului grup.

Formatorul poate interveni pentru a ajuta grupul, dacă este necesar.

Grupul ar trebui să decidă asupra muzicii pentru coregrafie.

Ar trebui să aibă la dispoziție 15 min. pentru a o pregăti și apoi să o prezinte.

O posibilă întrebare de reflecție după activitate ar putea fi:

- Cum vă simțiți acum?
- Sunteți mulțumit(ă) de rezultatele activității?
- Cum a decurs cooperarea în cadrul grupului?
- Ce v-a ajutat să finalizați sarcina?
- Ce nu a ajutat la îndeplinirea sarcinii?
- Ce ați schimba în comportamentul dvs?

5.4.4. Muzică

Deoarece muzica este o formă de comunicare non-verbală, ea permite oamenilor să împărtășească idei și concepte care depășesc granițele limbii și ale culturii. A face muzică și a lucra cu instrumente muzicale sporește capacitatea de gândire logică și de rezolvare a problemelor. Muzica arată importanța cooperării între membrii unei echipe pentru atingerea unui obiectiv comun sau pentru rezolvarea unei probleme. Ea stimulează creativitatea, dezvoltă abilitățile de ascultare și de comunicare, consolidează abilitățile de lucru în echipă și reduce efectele stresului și ale anxietății asociate cu munca.

ACTIVITATEA 66: CERCUL DE TOBE

- Formatorul acționează ca un "dirijor" care dirijează și sincronizează ritmul și cadența grupului pentru a obține o muzică armonioasă.
- Instrumentele sunt tobe, percuții din metal și lemn cu influențe africane și latino - djembe, agogó, clave, guirro etc.
- Sesiunea începe cu o scurtă explicație a modului de utilizare a fiecărui instrument și a semnificației semnelor nonverbale, pe care dirijorul le folosește în acest proces.
- Urmează apoi muzică improvizată, creată în momentul respectiv de către participanți.

INSTRUMENTE DE EVALUARE

La sfârșitul modulului, formatorul poate începe o sesiune de reflecție și feedback prin rezumarea a ceea ce s-a făcut în timpul formării. Formatorul le cere apoi participanților să se gândească la modul în care au fost date instrucțiunile, la poziționarea exercițiilor în cadrul formării și la modalitățile de încurajare a participării și de oferire a feedback-ului în cadrul formării. Formatorul poate pune apoi întrebări de genul:

- Ce v-a plăcut cel mai mult la modulul de formare?
- Ce ați învățat în urma formării?
- Cum v-ați simțit în legătură cu activitățile și durata acestora?
- Modulul a contribuit la îmbunătățirea abilităților dumneavoastră de a lucra în echipă? Cum?
- Modulul a contribuit la îmbunătățirea abilităților dvs. creative în ceea ce privește lucrul în echipă? Cum?
- Ca urmare a cursului, înțelegeți mai bine procesul de dezvoltare creativă? Cum ați aplica noile cunoștințe în cadrul echipei dumneavoastră?
- Sunteți mai încrezător acum în aplicarea instrumentelor și activităților de stimulare a creativității în cadrul echipelor?

ACTIVITATEA 67: EXERCİTIU DE EVALUARE - REALIZAȚI O MAȘINĂRIE

- La sfârșitul cursului, rugați grupul să se așeze în cerc și să se gândească la o parte a modulului care le-a plăcut în mod deosebit și rugați-i să păstreze secretul.
- Rugați un voluntar din grup să intre în cerc și să facă o mișcare scurtă pentru a reprezenta lucrul la care se gândesc. Rugați-i să repete această mișcare la nesfârșit.
- Invitați o a doua persoană să creeze o mișcare pentru gândul său și să o repete din nou la nesfârșit.
- Așezați a doua persoană în raport cu prima, astfel încât să înceapă să devină o mașinărie.
- Continuați să adăugați alți membri ai grupului până când toată lumea este inclusă.
- Poate doriți să invitați fiecare persoană sau grup să adauge un zgomot care să însoțească mișcarea lor.
- Dacă doriți, puteți atinge persoanele pentru a opri acea parte a mașinăriei și să le atingeți din nou pentru a le porni din nou.
- Faceți câteva înregistrări video sau fotografii ale mașinăriei.
- Cereți ca aparatul să înghețe, apoi mergeți în jurul fiecărei persoane și întrebați-le ce parte a modulului de formare reprezintă.
- Încheiați felicitându-i pe toți pentru participare și contribuție.

Puteți găsi mai multe exerciții de evaluare creativă mai jos:

Set de instrumente de evaluare creativă de Artworks Creative Communities:

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

BIBLIOGRAFIE

Introducere:

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

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


Creativitatea în echipe:

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>

Procesul de dezvoltare creativă în echipe:

<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>

Stimularea creativității în echipe prin intermediul artelor:

<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.aspaymcyl.org/wp-content/uploads/kit/TOOLKIT_LLD_ENGLISH.pdf

MODULUL 6: PROMOVAREA CREATIVITĂȚII ÎN ECHIBE FOLOSIND ABORDAREA MUZICALĂ PARTICIPATIVĂ

SCOPUL ÎNVĂȚĂRII

Scopul acestui modul este de a oferi educatorilor de adulți și muzicienilor o abordare muzicală participativă pentru a promova creativitatea în echipe.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE

- *Participanții vor înțelege ce este muzica participativă și vor cunoaște beneficiile muzicii pentru cultivarea creativității*
- *Participanții își vor îmbunătăți sau vor dobândi noi abilități de promovare a creativității folosind abordarea muzicii participative*
- *Participanții vor reflecta asupra experienței lor muzicale practice și/sau exercițiilor muzicale și le vor transfera în domeniul formării creativității*

6.1. INTRODUCERE

- Formatorul se prezintă și urează bun venit tuturor
- Formatorul face o introducere la obiectivele și structura modului 6
- Formatorul stabilește condițiile de sănătate și siguranță
- Formatorul prezintă conceptele cheie privind creativitatea, echipele și utilizarea muzicii participative pentru stimularea creativității în echipe.

ICE BREAKER

Ice-breakers sunt o modalitate excelentă de a ajuta echipele să se cunoască și să se simtă mai confortabil în a colabora. De asemenea, ele pot contribui la o coeziune mai puternică a echipei, ceea ce reprezintă o condiție prealabilă importantă pentru o colaborare eficientă și de succes în cadrul echipelor. Ice-breakers trebuie să fie alese în funcție de natura echipei și dacă membrii echipei se cunosc deja sau se întâlnesc pentru prima dată.

ACTIVITATEA 68: VIZIONAREA ACTIVĂ A VIDEOCLIPULUI

Urmăriți acest videoclip ca un exemplu de interpretare muzicală participativă și comentați.



<https://youtu.be/XvKklttJLcc>

Formatorul va ghida o discuție despre videoclip, folosindu-l ca referință pentru a introduce conceptul de muzică participativă.


6.2. CE ESTE MUZICA PARTICIPATIVĂ

6.2.1. Crearea muzicii participative: muzica ca practică socială pentru toți

Muzica participativă, un termen inventat de Thomas Turino (2008), caracterizează activitățile care au loc atunci când oamenii se implică activ într-o interacțiune muzicală, iar conceptul său subliniază faptul că crearea muzicii este predominant de natură socială.

Toate experiențele muzicale, potrivit lui Turino, sunt situate în practica socială. Turino identifică patru domenii de activitate muzicală: (a) participativ, (b) de prezentare, (c) artă audio de studio și (d) înregistrări de înaltă fidelitate. El insistă asupra faptului că fiecare domeniu este "înrădăcinat într-o anumită mentalitate care influențează crearea și receptarea muzicii" și definește "prin propriul cadru de interpretare, valori, responsabilități, practici, caracteristici sonore și concepții distincte despre ceea ce este muzica". Fiecare activitate prezintă o modalitate unică și un nivel unic de implicare pentru ca cineva să experimenteze muzica. Ne concentrăm pe crearea de muzică participativă (CMP) ca punct de plecare pentru a încuraja membrii grupului să participe ca producători activi de muzică.

CMP include activități care au loc atunci când oamenii se angajează activ într-o interacțiune muzicală. Această implicare poate fi concepută în mod obișnuit ca o activitate muzicală, cum ar fi cântatul la un instrument, scandarea sau cântatul, precum și manifestări fizice, cum ar fi



dansul, bătaile de degete sau mișcarea capului pe ritm. Printre exemplele de CMP se numără interpretarea unui cântec în jurul unui foc de tabără, participarea la un cypher hip-hop, contra-dansul la un eveniment comunitar, intonarea imnurilor naționale (sau poate murmurarea) la Jocurile Olimpice, cântatul tradițional "La mulți ani" sau mișcarea mâinilor pe un cântec pentru copii precum Itsy Bitsy Spider. Interacțiunile sociale globale conduc experiențele muzicale, iar CMP estompează distincția dintre public și interpret datorită naturii sale interactive. Participanții nu sunt neapărat profesioniști și se pot identifica ca amatori sau ca simpli membri ai publicului. Cu toate acestea, CMP descrie un fenomen în care oameni de orice nivel de pregătire iau parte la muzică.

În cazul în care CMP ar fi încorporată într-o sală de clasă, participarea poate avea loc la orice nivel de îndemânare, de la menținerea ritmului cu un mixer de ouă - fie că este constant sau neregulat - până la improvizarea unui solo în timpul unei pauze de 16 măsuri a unui cântec. Caracteristicile muzicale care se pretează la CMP includ cântece și piese muzicale care sunt ciclice, cu un grad ridicat de repetiție, forme distincte și motive melodice sau ritmice care sunt create pe moment. Elementele mai nuanțate ale muzicii, cum ar fi dinamica și articulațiile, nu sunt de obicei planificate. Adesea, părțile individuale și liniile muzicale nu se pot distinge de ansamblul sonor. De asemenea, improvizația, atunci când apare, se integrează în sunetul general. Încorporarea acestor caracteristici într-o experiență de creație muzicală CMP facilitează interacțiunile care încurajează un "echilibru între provocare și abilități dobândite", caracteristici pe care Turino (2009) sugerează că reprezintă un punct culminant al acestor schimburi muzicale sociale. Aceste calități ale CMP se pretează bine la diferențiere, iar profesorii de muzică ar trebui să ia în considerare în mod deliberat aceste calități pentru a dezvolta experiențe de învățare diverse prin intermediul unei varietăți de repertoriu și instrumente.

Creativitatea cu diferite mișcări și idei muzicale poate ajuta pe toată lumea să elibereze tensiunea și să se calmeze. Muzica și mișcarea ne pot ajuta să ne relaxăm, să ne îmbunătățim atenția și concentrarea și reprezintă o modalitate plăcută de a ne aduce pe toți împreună.

Există câteva activități care ne pot ajuta să ne dezvoltăm creativitatea, cum ar fi cântatul la un instrument, dansul, tobele, freestyling, cântatul în grup și multe altele...

Mulți oameni cred că a cânta la un instrument este dificil și costisitor, dar această idee nu este corectă. De exemplu, simpla folosire a unui triunghi, a unui shaker sau chiar a unei tobe ar putea fi instrumentul perfect pentru a participa la o sesiune de muzică în grup, unde toată lumea poate participa fără a fi nevoie să fie un expert și, prin urmare, să se simtă relaxată și să își piardă mințile și creativitatea.

Dansul ne poate ajuta să ne eliberăm energia și, de asemenea, ne permite să ne exprimăm în felul nostru particular. Dacă încercați să dansați timp de 2 minute și apoi vorbiți cu colegii de clasă sau cu cei din grupul dumneavoastră despre cum v-ați simțit înainte și după exercițiul de dans, cu siguranță veți observa diferențe și schimbări. Muzica și dansul au această putere, puterea magică de a ne schimba starea de spirit.

Un alt exemplu despre modul în care muzica îi poate ajuta pe oameni să se elibereze de tensiune și să devină mai deschiși la creativitate este reprezentat de "tobe". Este o

modalitate excelentă de a elibera stresul și tensiunea, cu toții suntem supuși la multă presiune în viața de zi cu zi, ceea ce creează anxietate, astfel încât eliberarea acestor niveluri de stres poate ajuta la sprijinirea sistemului nostru imunitar pentru a funcționa mai bine și pentru a ne simți mai bine.

Freestyling-ul ar putea fi o altă oportunitate de a dezvolta creativitatea prin muzică, este o șansă de a "înnebuni" și chiar și cea mai timidă persoană se poate relaxa și poate lua exercițiul ca pe o șansă de a participa.

Cântatul poate fi o altă sarcină pentru a ne îmbunătăți starea mentală și pentru a deveni mai relaxați și mai creativi, cântatul ne unește, aduce oamenii împreună, ne simțim parte a ceva mai mare, parte a unui grup sau chiar a unei comunități, ne simțim în siguranță și îndrăznim să ne explorăm latura artistică.

Sub acest mod cald și plăcut, putem chiar să ne simțim suficient de curajoși pentru a participa și a ne exprima în moduri care erau de neconceput înainte.

Toată această metodă de a încerca să îi facem pe oameni mai creativi prin intermediul muzicii este doar o încercare de a le pune mințile în locul potrivit (calm, relaxat, fără anxietate și tensiune), de a-i face să se simtă mai fericiți, liberi, de a le îmbunătăți bunăstarea mentală și de a le schimba mentalitatea pentru a fi mai aventuroși și mai dispuși să își exploreze latura creativă, pe care o avem cu toții în interior.

"Encouraging Participatory Music Making" de Cara Faith Bernard and Christopher Cayari în Journal of General Music Education

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

6.2.2. Caracteristica spectacolelor participative

- Nu există o diferență între Artist și Public

Lipsa delimitării artistului (artiștilor) de public

Element cheie pentru implicarea tuturor persoanelor implicate

Artiștii încurajează publicul să se alăture spectacolului, îl aduc în spectacol

Experiență muzicală cu participanții și potențialii participanți

- Stabilește diferite roluri pentru a menține implicarea diferitelor niveluri de competență

Permite persoanelor cu diferite niveluri de competență să se alăture și să se bucure de activitate

Chiar și cei care nu au cântat niciodată la un instrument pot bate din palme sau dansa împreună

De asemenea, interpreții experimentați pot participa fără a se plictisi

Creează un format care permite roluri și niveluri diferite

Pot coexista diferite abordări ale muzicii

- Valoarea este dată de amploarea participării, nu de calitatea prestației.

Valoarea acestor spectacole pentru participanți este dată de faptul că oamenii au participat, nu atât de mult de calitatea lor. Este vorba despre cât de mulți oameni au participat, câți oameni au cântat, au aplaudat, au dansat etc. alături de tine.



Este vorba de cantitate, nu de calitate

- **În mod normal, există o suprimare a creativității și expresiei individuale.**

Este o activitate mai democratică în general. Deciziile sunt luate împreună

Nu este ierarhică. De obicei, nu există un rol de lider

Este necompetitivă. Nu este vorba de a fi cel mai bun

- **Oamenii se pot sincroniza unii cu alții**

Acesta este unul dintre motivele pentru care muzica participativă este atât de puternică.

Participând la aceleași stiluri, dansuri sau rutine de mișcare, oamenii încep să creeze obiceiuri, valori ...

Ajută persoanele să uite de diferențe și să se unească în jurul unor scopuri comune

Creează un sentiment puternic de sincronizare și solidaritate muzicală

Vă face să vă simțiți conectați cu oameni pe care poate că nici măcar nu îi cunoașteți. Vă face să vă simțiți ca un singur om

Sentimente profunde de identificare și apartenență

ACTIVITATEA 69: VIZIONAREA ACTIVĂ A VIDEOCLIPULUI

Urmăriți acest videoclip ca un exemplu de interpretare muzicală participativă.




<https://youtu.be/QXI7FKR93kg>

- Observați natura repetitivă a muzicii și modul în care oamenii se alătură la momente aleatorii.
- Puteți identifica câte persoane participă?
- În câte moduri diferite participă oamenii?
- Puteți identifica diferite niveluri de performanță? Descrieți câteva exemple
- Puteți identifica potențialii participanți?
- Este aceasta o performanță muzicală de înaltă calitate, ca la un concert? Este calitatea spectacolului cel mai important lucru pentru participanți?
- Este experiența mai importantă pentru participanți? Ce fel de experiență este aceasta?

6.2.3. Caracteristicile sonore ale muzicii participative

- **Ansambluri de instrumente similare**
 - Încearcă să creeze unitate
 - Reduce tensiunile și conflictele
 - Exemplu: cercuri de tobe
- **Muzica și dansul, de obicei împreună**
 - Cheia MP este de a încuraja participarea
- **Forme muzicale deschise**
 - Structuri de obicei scurte și repetitive
 - Forme ciclice și secvențiale scurte
- **Începuturi și sfârșituri asemănătoare**
 - Oamenii se alătură treptat, nu întotdeauna la începutul spectacolului
 - De asemenea, oamenii se retrag treptat
 - Nu este nevoie de o coordonare perfectă
- **Texturi și timbruri dense**



Multe acorduri și stiluri muzicale
Nu este nevoie de o coordonare perfectă

- **Sincronizare și acorduri ample**
Calitatea nu este atât de importantă
- **Se apreciază tonurile înalte**
Calitatea nu este atât de importantă
- **Timbrul și dinamica rămân de obicei consecvente**
Dificil cu multe persoane și cu o măiestrie diferită

6.2.4. Obiectivele și valorile muzicii participative

- **Nivel ridicat de participare**
Sentimentul de comunitate
- **Deschidere către toți**
Eliminarea inhibițiilor
- **Incluziune socială**
Lucrul împreună cu ceilalți
- **Forme muzicale deschise**
Fără reguli muzicale stricte
- **Texturi dense**
Mai puțin expuse
- **Acorduri ample**

➤ **Ascunde erorile**

ACTIVITATEA 70: VIZIONAREA ACTIVĂ A VIDEOCLIPULUI

Urmăriți acest videoclip. Priviți cum nu doar cântă, ci și cum se mișcă împreună. Observați legătura lor fizică.



<https://youtu.be/OMtdyRDy4fU>

Observându-le gesturile, poți simți legătura dintre ei?

Legătura lor strânsă?

6.3. EXERCIȚII MUZICALE PARTICIPATIVE PENTRU DEZVOLTAREA CREATIVITĂȚII

Iubiți muzica. Ascultați muzică tot timpul. Poate cântați vocal, cântați la un instrument sau compuneți muzică.

Nu este nevoie să aveți talent muzical pentru a folosi muzica pentru a vă îmbunătăți starea de bine și chiar sănătatea.

Învățați tehnici simple pentru a vă îmbogăți mintea, corpul și spiritul prin muzică. Metodele pot fi aplicate în viața de zi cu zi, în special atunci când vă simțiți deprimat sau stresat.

Dezvoltate de un muzicoterapeut certificat și de un vocalist/pianist/compozitor/artist care înregistrează muzică indiană, aceste strategii combină știința cu înțelepciunea filozofiei orientale.

Veți afla cum să aveți grijă de voi înșivă prin practicarea unor tehnici de adaptare care sunt susținute de muzica specială pentru voi.

Veți învăța nu numai cum să ascultați muzica într-un mod nou, ci și cum să observați impactul pe care muzica îl are asupra dvs.

Descoperiți cum să vă deblocați creativitatea.

6.3.1 RADIOUL EMOȚIEI

Grupul decide o culoare, o emoție, o situație, un cuvânt oarecare și fiecare se exprimă liber.



6.3.2. ÎN CERC

Idea este ca toată lumea să se gândească la un singur element neînsemnat. Să spunem că voi începe cu tun, tun, tun, tun, tun, tun, e foarte simplu. Deci, eu încep cu ceva, iar persoana de lângă mine adaugă doar un mic element, nu există nicio presiune. Poate fi un sunet, poate fi o bătaie de palme, un pocnet, percuție corporală, percuție bucală. Orice fel de idee pe care o aveți, nu vă gândiți prea mult, lăsați-vă purtați de val, fiți spontani și vă veți descurca foarte bine.



6.3.3. CÂNTECE ÎN CERC

Stilul Bobby McFerrin de a cânta în cerc. Există un lider și el sau ea va da partituri pentru fiecare grup. Puteți merge cât de simplu sau cât de complex doriți, nu vă abțineți, fiți voi înșivă, lăsați-vă purtați de curent.



6.3.4. LOOPING VOCAL

Există aplicații minunate de looping pe care le puteți găsi pe telefon. De exemplu: Loopy.



ACTIVITATEA 71: VIZIONAREA ACTIVĂ A UNUI VIDEOCLIP

Toate exercițiile menționate mai sus sunt explicate și prezentate în acest videoclip.



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

Formatorul va prezenta participanților o demonstrație vizuală a exercițiilor și aceștia le vor testa împreună.

6.3.5. CUM MĂ AJUTĂ ACESTE EXERCIȚII SĂ ÎMI DEBLOCHEZ CREATIVITATEA?

Există câteva puncte cheie care vor contribui la îmbunătățirea creativității cursanților prin:

- Învățarea de noi abilități; aceste activități vor oferi oportunități pentru dezvoltarea de noi abilități, tehnici, metode noi.
- Împărtășirea experiențelor, cunoștințelor, ideilor, contribuțiilor altora etc.
- Exprimarea personală; acestea vor contribui la a le oferi cursanților șansa de a-și exprima gândurile și sentimentele. Este o parte crucială a activității de participare, deoarece adesea cursanții nu cred că opiniile lor ar putea fi importante sau apreciate.
- Învățarea modului de a comunica și de a negocia; implicarea în activități creative poate necesita comunicare și formare, discutarea diferitelor opinii sau moduri de a vedea o chestiune.
- Creșterea încrederii și a stimei de sine; toate opiniile și contribuțiile sunt importante și demne de respect. Toată lumea merită să fie ascultată.
- Obținerea sentimentului de realizare; cursanții sunt mândri de realizările lor creative, lucrul în vederea atingerii unor obiective oferă șanse de a obține autocunoaștere.

6.4. SOUNDPAINTING

6.4.1. Introducere


Soundpainting este limbajul universal multidisciplinar de compoziție live pentru muzicieni, actori, dansatori și artiști vizuali. În prezent (2021), limbajul cuprinde peste 1500 de gesturi care sunt semnate de Soundpainter (compozitor) pentru a indica tipul de material dorit de la interpreți. Crearea compoziției este realizată, de către Soundpainter, prin intermediul parametrilor fiecărui set de gesturi semnate. Limbajul Soundpainting a fost creat de Walter Thompson în Woodstock, New York, în 1974.

6.4.2. Analiza

Soundpainter-ul (compozitorul) care stă în fața (de obicei) grupului comunică o serie de semne folosind gesturi ale mâinilor și ale corpului, indicând un material specific și/sau aleatoric care urmează să fie interpretat de grup. Soundpainter-ul dezvoltă răspunsurile interpreților, modelându-le și dându-le formă în compoziție, apoi marchează o altă serie de gesturi, o frază, și continuă în acest proces de compoziție a piesei.

Soundpainter-ul compune în timp real, utilizând gesturile pentru a crea compoziția în orice mod dorește. Soundpainterul știe uneori ce va primi de la interpreți, iar alteori nu știe ce va primi - elementele de specificitate și de întâmplare. Soundpainter compune cu ceea ce se întâmplă în momentul respectiv, fie că se așteaptă sau nu. Capacitatea de a compune cu ceea ce se întâmplă în momentul respectiv, în timp real, este ceea ce este necesar pentru a atinge un nivel ridicat de fluentă cu limbajul Soundpainting.

Gesturile limbajului Soundpainting sunt semnate cu ajutorul sintaxei Cine, Ce, Cum și Când. Există mai multe tipuri de gesturi, unele indicând materiale specifice care urmează să fie



interpretate, precum și altele indicând stiluri specifice, genuri, concepte aleatorii, improvizație, discipline, poziții scenice, costume, recuzită și multe altele.

6.4.3. Soundpainting și creativitatea

Soundpainting este o metodă esențială pentru a implica participanții de toate vârstele, nivelurile de abilitate și formele de artă în procesul creativ. Spre deosebire de învățarea creației într-un singur stil, Soundpainting dezvoltă vocile creative ale cursanților printr-o serie de parametri structurali care permit alegerea individuală și parametrii stilistici. Folosind compozitorul, sau "Soundpainter", ca formator, creativitatea înăscută a participanților este atrasă și dezvoltată în mod constructiv prin intermediul alegerilor gestuale ale Soundpainter, permițând fiecărui individ, fiecărui grup, să își exprime propriul caracter într-un format de învățare experiențială.

Soundpainting este un instrument fascinant pentru a lucra creativitatea cu orice profil de participanți. Ajută la exersarea ascultării, la înțelegerea energiei grupului și la îmbunătățirea abilităților individuale de a improviza cu vocea, mișcarea sau cu un personaj teatral. Structura sa multidisciplinară, oferă fiecărui participant posibilitatea de a performa și de a compune în cadrul aceluiași atelier sau proiect.


Soundpainting oferă un nou spațiu al creativității, permițând participanților să greșescă și sunt încurajați să vadă în greșelile lor o nouă posibilitate. Aceștia sunt invitați să se simtă confortabil cu privire la coerența greșelilor lor ca indivizi și ca grup.

Există o nevoie imensă de instrumente precum Soundpainting în creații și în educația artistică pentru a cataliza procesele creative și pentru a spori armonizarea între discipline sub un singur limbaj. Pe măsură ce interesul și nevoia de creativitate multidisciplinară crește pe zi ce trece, Soundpainting permite participanților să descopere noi moduri de gândire, noi domenii de forță personală și noi posibilități pentru dinamica de grup. Improvizația liberă în cadrul unui cadru dat și faptul că nu se pierde în conceptele legate de tehnici au ca rezultat autorealizarea artistică și împlinirea creativă.

Soundpainter-ul (compozitorul, profesorul, formatorul...) care stă în fața (de obicei) grupului comunică o serie de semne folosind gesturi ale mâinilor și ale corpului care indică un material specific și/sau aleatoriu care urmează să fie interpretat de către grup. Soundpainter-ul dezvoltă răspunsurile interpreților, modelându-le și dându-le formă în compoziție, apoi semnează o altă serie de gesturi, o frază, și continuă în acest proces de compoziție a piesei.

Soundpainter-ul compune în timp real, utilizând gesturile pentru a crea compoziția în orice mod dorește. Soundpainterul știe uneori ce va primi de la interpreți, iar alteori nu știe ce va primi - elementele de specificitate și de șansă.

Gesturile limbajului Soundpainting sunt semnate cu ajutorul sintaxei Cine, Ce, Cum și Când.



Datorită structurii sale multidisciplinare, fiecare participant poate încerca să joace rolul de actor, muzician, dansator sau Soundpainter în cadrul aceluiași atelier. Este o provocare, dar și o mare descoperire în același timp, în calitate de interpret.

Dezvoltarea abilității de creativitate prin soundpainting este posibilă nu numai pentru interpreți, ci și pentru Soundpainter. Un Soundpainter poate încerca diverse combinații atât cât și gesturile pe care le cunoaște la fel cum un bucătar poate face o gamă largă de mâncăruri cu un număr de ingrediente pe care le are. Cele 42 de gesturi din primul nivel al limbajului Soundpainting au 342 de combinații. În cadrul acestor posibilități, Soundpainter poate oricând să se perfecționeze și să se dezvolte în calitate de compozitor. Un alt punct comun între alte metode de educație muzicală și Soundpainting este faptul că gesturile acestui limbaj pot fi predate prin intermediul jocurilor. Datorită jocurilor, atenția participantului rămâne la nivel înalt, iar comportamentele care se urmăresc a fi dobândite sunt transmise prin intermediul jocurilor.

Filozofia Soundpainting se bazează pe conceptul că "nu există eroare". Astfel, chiar dacă un Soundpainter dă un răspuns greșit la un gest semnat, acest răspuns devine un nou material pe care Soundpainter îl poate folosi. Nu este posibil ca interpretii să își repare greșeala și să se oprească și să o ia de la capăt. Acest lucru nu este necesar. Această situație le permite interpreților să răspundă la gesturi fără teamă și fără grija de a face greșeli. Astfel, este posibil să aibă un impact asupra încrederii în sine a interpreților.

Unul dintre cele mai importante aspecte în timpul învățării limbajului Soundpainting este obișnuirea cu filosofia Soundpainting. Această filosofie susține că "nu există eroare". Dacă un interpret face greșeli și interpretează un conținut greșit, el/ea ar trebui să continue interpretarea și nu ar trebui să încerce să o schimbe în funcție de conținutul corect. Poate părea ușor de făcut, dar este destul de dificil, deoarece ne comportăm ca și cum am fi fost programați cu privire la erori încă din copilărie. Există mulți artiști din trecut și din prezent care văd eroarea ca pe o oportunitate și nu ca pe o greșală. Atunci când artiștii se vor obișnui cu filosofia Soundpainting conform căreia eroarea este o oportunitate, noi lumi de creativitate se vor deschide atât pentru tine ca soundpainter, cât și pentru ei.

Interpretarea Soundpainting se realizează cu ajutorul răspunsului la semnele afișate. Performerii transformă un gest sau un simbol în sunet și răspund. Aceștia pot face legătura între gesturi. Soundpainter uneori știe care va fi rezultatul la sfârșitul gesturilor sale, alteori nu. Performerii, cu finaluri neașteptate și gesturi surpriză, pot gândi deschis, deoarece nu există un singur rezultat adevărat. Sau, atunci când gesturile sunt limitate, ei pot determina detaliile. Aceștia pot da răspunsuri diferite și neașteptate la gesturile surprinzătoare, cum ar fi Punct la Punct și Scanare.

Aceste trăsături ale limbajului universal multidisciplinar al semnelor Soundpainting coincid cu caracteristicile gândirii creative. În lumina tuturor acestor puncte comune, se consideră că limbajul semnelor Soundpainting, la fel ca și alte metode de predare a muzicii, dezvoltă creativitatea participanților.

6.4.4. Efecte pozitive ale Soundpainting-ului

Câteva dintre beneficiile unui atelier de Soundpainting sunt:

- să practice gândirea creativă cu o minte deschisă
- să descopere că există mai mult de un singur răspuns corect, mai multe puncte de vedere
- să câștige să observe, să analizeze și să interpreteze
- să exprime sentimente fără cuvinte
- să exerseze abilitățile de rezolvare a problemelor, abilitățile de gândire critică, abilitățile de dans, muzică, teatru și creație artistică
- să învețe să colaboreze cu alți copii și să învețe să se tolereze reciproc
- să dezvolte încrederea în sine; deoarece nu există doar un singur mod corect de a crea cu ajutorul soundpainting-ului, fiecare copil se poate simți mândru de creațiile sale artistice originale

6.4.5. Demonstrații vizuale ale Soundpainting-ului

Pe site-ul web www.soundpainting.com este posibil să găsiți toate informațiile despre soundpainting și modul în care acesta se dezvoltă în întreaga lume.



ACTIVITATEA 72: VIZIONAREA ACTIVĂ A UNUI VIDEOCLIP

Atașate sunt câteva videoclipuri cu activități de soundpainting desfășurate în diferite țări.

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/341kPe1ClOw>
<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>

Formatorul va conduce o discuție despre videoclipuri și despre modul în care soundpainting-ul îmbunătățește creativitatea.


INSTRUMENTE DE EVALUARE

- Analiza calitativă a reflecțiilor participanților
- Elaborarea de către fiecare participant a unui proiect de implementare practică
- Test despre conceptele cheie

EVALUARE CALITATIVĂ

Formatorul va realiza un interviu cu participanții cu următoarele întrebări:

1. Cât de importantă este muzica pentru dumneavoastră?
2. Ce rol joacă muzica în viața dumneavoastră?
3. Ați fost implicat în activități muzicale active înainte de a veni aici? Dacă da, cum?
4. Vă considerați o persoană creativă?
5. V-a ajutat acest curs sau aceste activități să deveniți mai creativ?
6. V-ați simțit confortabil să participați la aceste activități pentru a vă exprima latura artistică?
7. V-ați simțit relaxat să participați și să vă exprimați creativitatea?
8. Credeți că lucrul în grup a fost benefic? Credeți că ați învățat de la colegii de grup? De ce? De ce nu?
9. Ați mai cântat înainte de a veni aici? Dacă da, în ce calitate?
10. Cum vă simțiți atunci când cântați? Cum vă face să vă simțiți în legătură cu dumneavoastră?
11. Ce ar putea să simtă/gândească oamenii din public atunci când vă privesc interpretând?

- 
12. Experiența de a cânta a schimbat modul în care vă vedeți pe voi înșivă din punct de vedere muzical sau artistic? Dacă da, cum?
 13. A schimbat rolul pe care muzica îl joacă în viața dumneavoastră? Dacă da, cum?
 14. Experiența de a cânta a schimbat modul în care vă vedeți pe voi înșivă în alte moduri? Dacă da, cum?
 15. Credeți că astfel de experiențe de interpretare sunt importante? Dacă da, ce tipuri de beneficii ar putea exista pentru participanți?
 16. Credeți că există ceva ce putem lua în considerare pentru următoarele cursuri?
 17. Mai este ceva ce doriți să-mi spuneți despre experiențele dumneavoastră și/sau despre muzica participativă?

BIBLIOGRAFIE

“Encouraging Participatory Music Making” de Cara Faith Bernaard și Christopher Cayari în 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=P1#v=onepage&q=%22participatory%20music%22%20creativity&f=false>