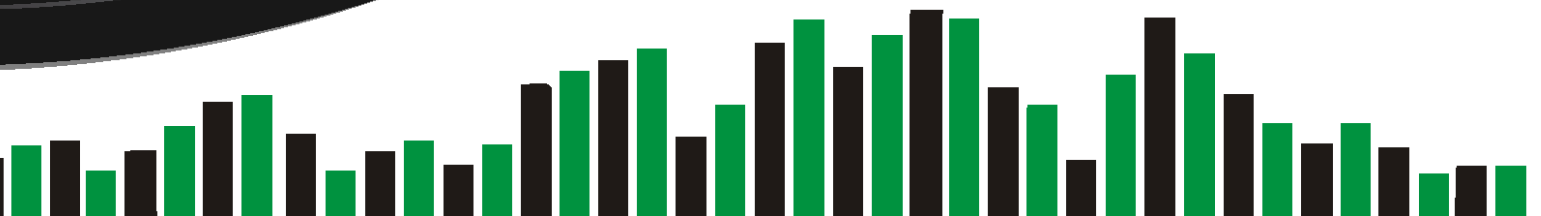




Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Meninio kūrybiškumo ugdymo programa mokymų vadovams

ACDC4you



Projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai, Erasmus+ programos lėšomis

MENINIO KŪRYBIŠKUMO UGDYMO PROGRAMA, SKIRTA MOKYMŲ VADOVAMS

TURINYS

1 MODULIS: ĮVADAS	5
2 MODULIS: PAGRINDINĖS SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETĖJŲ KOMPETENCIJOS	8
2.1. ANDRAGOGIKA – SUAUGUSIŲJŲ MOKYMOSI TEORIJA	10
<i>2.1.1. Andragogika ar pedagogika?</i>	10
<i>2.1.2. Andragogika ir jos principai</i>	10
2.2. SUAUGUSIŲJŲ BESIMOKANČIŲJŲ SAVYBĖS	11
<i>2.2.1. Suaugusiųjų raidos etapai ir mokymasis</i>	11
<i>2.2.2. Daugialypis intelektas ir kaip jis veikia mokymąsi</i>	12
<i>2.2.3. Suaugusiųjų mokymosi stiliai</i>	13
2.3. SUAUGUSIŲJŲ BESIMOKANČIŲJŲ SKATINIMAS PEREITI NUO PRIKLAUSOMO PRIE SAVIVALDAUS MOKYMOSI	15
<i>2.3.1. Vidinė ir išorinė motyvacija: kaip ugdyti motyvaciją, kuri skatintų mokymąsi?</i>	15
<i>2.3.2. Vadovų ir besimokančiųjų tarpusavio priklausomybė suaugusiųjų švietime</i>	16
<i>2.3.3. Mokymo / lyderystės stiliai (trys lyderystės stiliai pagal Kurt Lewin)</i>	18
2.4. MOKYMO RENGINIŲ ORGANIZAVIMAS. SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO METODAI IR PRIEMONĖS	19
<i>2.4.1. Besimokančiųjų poreikių įvertinimas</i>	19
<i>2.4.2. Sukurkite mokymų planą, atitinkantį besimokančiųjų poreikius</i>	22
<i>2.4.3. Sukurkite mokymų programą, atitinkančią mokymų planą</i>	25
<i>2.4.4. Įgyvendinkite sukurtą mokymo programą</i>	27
<i>2.4.5. Įvertinkite mokymo programą pagal tai, ar buvo patenkinti besimokančiųjų poreikiai</i>	30
<i>2.4.6. Sumuštinio principas / struktūra: kodėl tai svarbu? Kas yra sumuštinio principas mokyme?</i>	32
3 MODULIS: KŪRYBIŠKUMAS IR INOVACIJOS: XXI AMŽIAUS	38
3.1 KŪRYBIŠKUMO PAGRINDAI	39
<i>3.1.1. Naujaisi kūrybiškumo apibrėžimai</i>	40
3.1.2. Kūrybiškumas ar inovacijos?	43
3.1.3. Kūrybiškumo procesas	46

3.2 KŪRYBŠKUMO APIBRĖŽIMAI PER PASTARĄJĮ DEŠIMTMETĮ	48
3.3 KŪRYBIŠKUMO ELEMENTAI IR DIMENSIJOS. KAS SKATINA MŪSŲ KŪRYBIŠKUMĄ?	50
3.4 KŪRYBIŠKUMO VERTINIMO PRIEMONĖS	52
LITERATŪROS ŠALTINIAI	54
4 MODULIS: KŪRYBINIO RAŠTINGUMO UGDYMO IR SAVIUGDOS PRINCIPAI BEI PRIEMONĖS	57
4.2. IDĖJŲ GENERAVIMO PRATIMAI	61
4.2.1. Įvadas	61
4.2.2. Penkios kūrybinio proceso stadijos:	62
4.2.3. Metodai	63
PIRMOJI IDĖJŲ GENERAVIMO SESIJA – Minčių lietus:	65
ANTROJI IDĖJŲ GENERAVIMO SESIJA: „PENKI KODĖL“	69
VERTINIMO PRIEMONĖS	71
LITETARŪROS ŠALTINIAI	73
5 MODULIS: KŪRYBINIO BENDRADARBIAVIMO PROCESAI KOMANDOSE	74
5.2. KOMANDINIS KŪRYBIŠKUMAS	75
5.3. KOMANDINIO KŪRYBIŠKUMO VYSTYMO SI PROCESAS	77
5.3.1. Pasiruošimas	77
5.3.2. Inkubacinis laikotarpis	77
5.3.3. Nušvitimas arba idėjų generavimas	78
5.3.4. Įvertinimas	79
5.3.5. Įgyvendinimas (verifikavimas)	79
5.4. KOMANDINIO KŪRYBIŠKUMO STIPRINIMAS PASITELKIANT MENUS	80
5.4.1. Vaizduojamasis menas – tapyba	81
5.4.2. Teatras	81
5.4.3. Šokis	82
5.4.4. Muzika	83
VERTINIMO PRIEMONĖS	83
LITERATŪROS SĄRAŠAS	84
6 MODULIS: KOMANDINIO KŪRYBIŠKUMO SKATINIMAS, TAIKANT MUZIKAVIMO KARTU / DALYVAUJAMOSIOS MUZIKOS METODĄ	86
6.2. KAS YRA DALYVAUJAMOJI MUZIKA	87
6.2.1. Dalyvaujamoji muzika: muzika kaip socialinė praktika visiems	87
6.2.2. Muzikavimo kartu pasirodymų ypatybės:	88
6.2.3. Garsinės dalyvaujamosios muzikos ypatybės	90
6.2.4. Dalyvaujamosios muzikos tikslai ir privalumai	91

6.3. DALYVAUJAMOSIOS MUZIKOS PRATIMAI, SKIRTI KŪRYBIŠKUMO UGDYMU	92
6.3.1. EMOCIJŲ RADIJAS	92
6.3.2. MUZIKAVIMAS RATU	93
6.3.3. DAINAVIMAS RATU	93
6.3.4. VOKALINĖ GRANDINĖ	95
6.3.5. KAIP ŠIE PRATIMAI PADEDA IŠLAISVINTI MANO KŪRYBIŠKUMĄ?	95
6.4. GARSŲ TAPYBA	96
6.4.1. Įvadas	96
6.4.2. Analizė	96
6.4.3. Garsų tapyba ir kūrybiškumas	96
6.4.4. Teigiamas garsų tapybos poveikis	98
6.4.5. Vaizdinės garsų tapybos demonstracijos	98
VERTINIMO PRIEMONĖS	99
LITERATŪROS SĄRAŠAS	99

1 MODULIS: ĮVADAS

Meninio kūrybiškumo ugdymo programa vadovams – 25 valandų trukmės mokymų programa, skirta muzikantų ir suaugusiųjų švietėjų įgūdžių ugdymui ruošiant juos **kūrybiškumo vadovų darbui**.

Ši mokymų programa yra tarptautinio Erasmus+ programos strateginės partnerystės (KA2) projekto „**ACDC 4 YOU**“ | **Meninio kūrybiškumo ugdymo kursai Jums**“ antrasis intelektualinis produktas.

TIKSLINĖ GRUPĖ

ACDC 4 YOU mokymų programa skirta visiems potencialiems suaugusiųjų kūrybiškumo ugdymo vadovams – suaugusiųjų mokytojams, muzikantams ir kitų sričių kultūros darbuotojams, neturintiems išankstinio pasirengimo ir/ar profesinės patirties suaugusiųjų švietimo srityje.

PROGRAMOS MOKYMOŠI TIKSLAS

Bendras **mokymų vadovams skirtos „Meninio kūrybiškumo ugdymo programos mokymų vadovams“ („ACDC 4 YOU“)** mokymosi tikslas yra ruošti suaugusiųjų švietėjus, muzikantus ir kitų sričių kultūros darbuotojus dirbti fasilitatoriais suaugusiųjų kūrybiškumo mokymuose, kurie bus grindžiami muzikavimu ir padės fasilitatoriams įgyti didesnio kūrybinio pasitikėjimo, bei sustiprins jų kūrybinį raštingumą.

MOKYMOŠI UŽDAVINIAI

Baigę „**ACDC 4 YOU**“ mokymų programą, dalyviai:

- Įgis andragoginių kompetencijų, kurios padėtų gerinti suaugusiųjų mokymo(si) kokybę;
- Supras, kas yra kūrybiškumas, suvoks jo svarbą, sprendžiant globalius iššūkius bei gvildenant kasdienių problemų sprendimo būdus;
- Susipažins su kūrybinio procesu, individualaus kūrybiškumo lavinimo įrankiais ir metodais;
- Išanalizuos kūrybinio bendradarbiavimo procesus komandose ir išmoks juos taikyti organizacijos lygmeniu;
- Ištyrins muzikinės raiškos ir dalyvaujamosios muzikos taikymo būdus, siekiant sustiprinti individualų ir bendradarbiavimo kūrybiškumą.

PAGRINDINIAI ŠIOJE PROGRAMOJE VARTOJAMI APIBRĖŽIMAI IR SĄVOKOS

- ☐ **Kūrybiškumas** – gebėjimas kurti originalius, neįprastus ar tam tikra prasme naujoviškus ir naudingus (praktiškus arba tinkamus nagrinėjamam kontekstui) atsakus/ mintis.
- ☐ Kūrybiškumas yra gebėjimas surasti naujų asociacijų, siejančių jau žinomus dalykus. Kitaip tariant, **kūrybiškumas yra jau esamų dalykų susiejimas naujais būdais.**
- ☐ **Didysis kūrybiškumas** – išskirtinis kūrybiškumas, atspindintis pasaulį keičiančius laimėjimus, pavyzdžiui, meno šedevrus ar mokslo laimėjimus.
- ☐ **Mažasis kūrybiškumas** – kasdienis kūrybiškumas.
- ☐ **Kūrybiškumo mokymas** – taisyklės/gairės kaip ugdyti žmonių gebėjimus kurti naujus ir potencialiai naudingus įvairių problemų sprendimus.
- ☐ **Dalyvaujamoji muzika** - muzikinės raiškos forma, kai žiūrovai tampa atlikėjais ir (arba) kūrėjais (kiekvienas dalyvaujantysis ką nors aktyviai veikia: groja vienu ar kitu instrumentu, dainuoja ar gieda ir (arba) šoka, pvz.: „bluegrass“ (vert. pastaba: „bluegrass“ muzika yra amerikietiško šaknų muzikos žanras, susiformavęs praėjusio amžiaus ketvirtajame dešimtmetyje JAV Apalačų regione), dainavimas prie laužo, freestailinimo būdas hip hop'e).
- ☐ **Andragogika** – mokslas apie suaugusiųjų mokymosi teoriją ir praktiką, kuris skiriasi nuo pedagogikos – mokslo apie vaikų mokymo teoriją ir praktiką. Graikų kalbos žodis „Andra“ reiškia „suaugęs žmogus“, o „Peda“ - „vaikas“. Graikų kalboje andragogika reiškia „žmogų vedanti“, o pedagogika reiškia „vaiką vedanti“.
- ☐ **Suaugusiųjų švietėjas** – žmogus, kuris moko ir taikydamas andragogikos principus padeda besimokantiejiems suaugusiems mokytis, tuo palengvindamas suaugusiųjų švietimo procesą. Sąvoka „suaugusiųjų švietėjas“ apibūdina įvairius profesinius vaidmenis, pavyzdžiui, mokytojo, pagalbininko, instruktoriaus, mentoriaus, orientavimo ir konsultavimo personalo ir kt. Šiuos vaidmenis vienijanti ypatybė - didžioji profesinės veiklos dalis vyksta tiesiogiai bendraujant su suaugusiu besimokančiuoju (-iais)/mokymų dalyviu (-iais) ir apima suaugusių mokymosi procesų inicijavimo, pagalbos ir stebėjimo procesus.
- ☐ **Mokytojas** – asmuo, turintis žinių, sąvokų ir teorijų visumą, kurią įvairiais metodais perteikia mokinių grupei. Todėl mokymas paprastai apima teorinių žinių perdavimą ar perteikimą, tai veikla, kuria siekiama formuoti žmogaus mąstymo ir veiklos būdus, suteikiant reikiamus patarimus ir nurodymus.
- ☐ **Fasilitatorius** – asmuo, turintis įgūdžių moderuoti ir vadovauti mokymosi procesui, kurio metu mokymų dalyviai dalijasi žiniomis, nes jie patys yra tų žinių šaltiniai.
- ☐ **Mokymų vadovas** – konkrečios srities ekspertas, turintis žinių ir praktinės patirties, mokymų dalyviams teikiantis patarimus ir nurodymus pagal mokymosi siekiniuose apibrėžtus tam tikro lygio įgūdžius ir žinias. Vadovas tuo pačiu metu gali atlikti ir mokytojo, ir fasilitatoriaus vaidmenis.
- ☐ **Suaugęs besimokantysis** – subrendęs asmuo, dalyvaujantis mokymosi procese.
- ☐ **Besimokantysis / mokymų dalyvis** – besimokantis asmuo.

MOKYMŲ TURINYS

Mokymų programą sudaro **6 mokymų moduliai**, skirti suaugusiųjų mokymų vadovų darbui su suaugusiais, ruošiant juos kūrybiškumo vadovais:

1. Įvadas;
2. Pagrindinės suaugusiųjų švietėjų kompetencijos;
3. Kūrybiškumas ir inovacijos: XXI amžiaus įgūdžiai;
4. Kūrybinio raštingumo ugdymo ir saviugdos principai ir priemonės;
5. Komandinio kūrybinio bendradarbiavimo procesai;
6. Komandinio kūrybiškumo skatinimas taikant dalyvaujamosios muzikos metodą.

Rekomenduojama „**ACDC 4 You**“ mokymų programos trukmė – 25 valandos; rekomenduojama vidutinė kiekvieno modulio trukmė yra iki 5 valandų. Vadovas, atsižvelgdamas į mokymų dalyvių poreikius, nusprendžia, kokios trukmės modulį reikėtų parinkti. Visi moduliai yra lankstaus pobūdžio ir ne visus modulio turinio elementus būtina panaudoti vienos mokymų sesijos metu. Modulių aprašai paruošti pagal iš anksto suderintą struktūrą.

Mokymų vadovai ir švietėjai gali taikyti šiuos modulius, atsižvelgdami į mokymų dalyvių poreikius. Turinys ir veiklos yra rekomenduojamojo pobūdžio bei yra paremti „**ACDC 4 You**“ **Kūrybiškumo ugdymo per muzikinę raišką gerosios patirties pavyzdžiais**. Mokymų vadovai gali pasirinkti turinį, atitinkantį mokymų dalyvių mokymosi poreikius.

Ši mokymų programa yra parengta visomis „**ACDC 4 You**“ projekto partnerių šalių kalbomis: anglų, lietuvių, bulgarų, rumunų ir ispanų.

© AUTORIŲ TEISĖS / AUTORYSTĖ

*„**ACDC 4 You**“ – Europos tarptautinės partnerystės projektas, skatinantis suaugusiųjų kūrybiškumo ugdymą pasitelkiant dalyvaujamosios muzikos kūrybinius procesus ir ugdant kūrybiškumo, svarbiausio ir labiausiai trokštamo įgūdžio ateities Europos ir viso pasaulio ekonomikose, žinomumą.*

Projekto siekis yra sustiprinti suaugusiųjų švietėjų ir muzikantų kompetencijas, plėtojant inovatyvius išteklius, išugdyti naujos kartos mokymų vadovus, pasiruošusius mokyti suaugusiuosius kūrybiškumo. Pagrindinis projekto tikslas – perteikti suaugusiųjų švietėjams, muzikantams ir kitiems kultūros darbuotojams įgūdžius ir žinias, būtinas sėkmingam muzikinio kūrybiškumo suaugusiųjų mokymų vadovų darbui, stiprinti jų kūrybinį pasitikėjimą bei „kūrybinį raštingumą“.

Plačiau apie „**ACDC 4 You**“ projektą rasite čia <https://bit.ly/3eHjfw2>.

2 MODULIS: PAGRINDINĖS SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETĖJŲ KOMPETENCIJOS

2 MODULIO MOKYMOSI TIKSLAS

Šis modulis suteiks pagrindinių žinių apie suaugusiųjų mokymąsi, taigi besimokantieji gebės efektyviau vesti suaugusiųjų švietimo ir mokymų renginius.

MOKYMOSI TIKSLAI

Baigę šį modulį besimokantieji:

- Supras, kas yra andragogika;
- Atpažins bendrąsias suaugusiųjų besimokančiųjų savybes;
- Gebės susieti veiksmingo suaugusiųjų švietimo principus su geriausiais žinomais suaugusiųjų mokymosi būdais;
- Įgis žinių apie suaugusiųjų motyvaciją dalyvauti ir mokytis suaugusiųjų švietimui skirtuose mokymuose.
- Supras, kaip organizuoti mokymosi renginius ir mokės tai pritaikyti praktikoje (taip pat supras, kokie mokymo metodai ir priemonės skatinama suaugusiųjų mokytis);
- Supras mokymų vadovo ir besimokančiojo sąveikos ir santykių, kurie atsiskleidžia besimokančiųjų grupėje, dinamiką, išmoks efektyviai bendrauti ir būti grupės vedliu link trokštamo rezultato.

Šioje dalyje vadovas siekia padrąsinti mokymų dalyvius interaktyviu būdu prisistatyti, supažindina su moduliu ir veda mokymus, atsižvelgdamas į dalyvių lūkesčius.

Mokymų vadovas, įvertinęs grupės sudėtį, gali pasirinkti tinkamiausią formatą, atsižvelgdamas į keletą veiksnių, pvz., ar grupės nariai pažįsta vienas kitą, ar jie yra atsipalaidavę ar įsitempę. Vadovas gali pasiūlyti keletą apšilimo pratimų, pvz. „ledlaužį“, vardų žaidimą arba tiesiog prisistatymo kalbas, pavyzdžiui:

1 VEIKLA: VARDŲ ŽAIDIMAS

- Besimokantieji susėda ratu ir kiekvienas pasisako, kuo vardu.
- Antrame etape kiekvienas pakartoja savo vardą ir prideda save apibūdinantį būdvardį, prasidedantį ta pačia raide (pvz., turistaujanti Teresė).
- Trečiajame etape įvedamas kamuolys, ir kalba tik kamuolį laikantis dalyvis. Besimokantieji pasako savo vardą ir ta pačia raide prasidedantį būdvardį, po to meta kamuolį bet kuriam kitam dalyviui ir pasako to asmens vardą bei būdvardį.
- Mokymų dalyviai turėtų sėdėti šalia vis kitų žmonių, todėl jiems nurodoma rate susikeisti vietomis.

2 VEIKLA: AŠ VIENINTELIS, KURIS

- Stovėdami ratu, mokymų dalyviai sugalvoja kokį nors teiginį apie tai, kuo jie išsiskiria iš kitų.
- Dalyvis, sugalvojęs teiginį, žengia į rato vidų ir sako: „Aš vienintelis, kuris...“ (pavyzdžiui, aš vienintelis kalbu 5 kalbomis).
- Jei ir kitam dalyviui būdinga ši savybė, jis žengia didelį žingsnį link rato vidurio. Jei ne, jie lieka toje pačioje vietoje.
- Veikla kartojama keletą kartų, kol visi arba dauguma dalyvių papasakoja apie save.

3 VEIKLA: BESIMOKANČIŲJŲ LŪKESČIAI IR KLAUSIMAI

- Kiekvienas dalyvis turi po vieną spalvotą lipnų lapelį, ant jo užrašo pagrindinius su šiais mokymais susijusius lūkesčius (iki 3).
- Baigę rašyti, besimokantieji vaikšto po kambarį ir ieško kolegų su panašiais lūkesčiais. Galiausiai turėtų susidaryti kelios grupės.
- Po to kiekviena grupė pasidalija savo lūkesčiais ir užlipdo lapelius ant konferencinio bloknoto.
- Visiems pasidalijus lūkesčiais, vadovas kai kuriuos lūkesčius būtinai įtraukia į mokymų darbotvarkę ir pakomentuoja tuos, kurių nebus galimybės įgyvendinti.
- Po to pristato mokymų sesijų, iš kurių sudarytas modulis, pavadinimus ir trumpai apžvelgia mokymosi tikslus.
- Dalyviai užduoda klausimus, susijusius su mokymų darbotvarke, išsiaiškina visus iškilusius klausimus.
- Informuokite mokymų dalyvius, kad iškilus naujiems klausimams kreiptųsi per pertraukas.
- Padėkokite dalyviams už įsitraukimą, palinkėkite aktyviai dalyvauti mokymuose ir kuo geriau išnaudoti šią mokymosi galimybę.

2.1. ANDRAGOGIKA – SUAUGUSIŲJŲ MOKYMOSI TEORIJA

2.1.1. Andragogika ar pedagogika?

Edukologijos teoretiko ir suaugusiųjų švietimo pradininko Malcolm Knowles (1913–1997) išpopuliarinta **andragogika** yra filosofija, pabrėžianti mokymąsi iš išgyventos patirties, per taikomus įgūdžius, diskusijas ir praktinį problemų sprendimą. Sutelkdama dėmesį į individo tapatumą, andragogika prieštarauja tradicinei pedagogikai, kuri į studentą žiūri kaip tuščią lapą arba tuščią indą, pasiruošusį priimti žinias.

Nors kartais andragogikos sąvoka vartojama kaip „suaugusiųjų švietimo“ sinonimas, šios diskusijos tikslais andragogiką vertėtų apibrėžti kaip principų visumą, lanksčiai taikomą pavieniui arba dermėje su pedagoginiais metodais, ir kurios ilgalaikė vertė pranoksta kiekvieno studento amžių ar gyvenimo etapą.

„Andragogikos“ ir „pedagogikos“ sąvokos yra kildinamos iš graikų kalbos, kaip ir graikų kalbos veiksmažodis „ago“, reiškiantis „vesti“, ir graikų kalbos žodžiai „andras“ (žmogus) ir „paidi“ (vaikas):

- **Pedagogika** = *paidi* (vaikas) + *ago* (vesti)
- **Andragogika** = *andras* (žmogus) + *ago* (vesti)

Taigi, darome išvadą, kad pedagogika yra į vaiką orientuotas mokymo požiūris o andragogika – į suaugusiuosius; pedagogika yra menas ir mokslas, padedantis mokytis vaikams, o andragogika yra menas ir mokslas, padedantis mokytis suaugusiesiems.

2.1.2. Andragogika ir jos principai

1984 metais Knowles apibrėžė 4 suaugusiųjų asmenų mokymuisi taikomus principus:

1. Suaugusiuosius būtina įtraukti į jų mokymų planavimą ir vertinimą.

Tiek suaugusieji, tiek ir jaunesni mokymų dalyviai turi jaustis taip, lyg patys vaidintų aktyvų vaidmenį, įgydami mokymosi patirties, kas ypač svarbu besimokantiems suaugusiesiems. Jie turi tiesiogiai dalyvauti mokymo programos kūrimo ir įgyvendinimo, taip pat vertinimo procesuose. Suaugusiųjų mokymo dalyvių grįžtamojo ryšio įvertinimas yra pagrindas šiam tikslui pasiekti, nes suteikia galimybę rengti mokymo ir mokymosi veiklą pagal suaugusiųjų mokymo dalyvių poreikius ir norus.

2. Patirtis (įskaitant klaidas) yra mokymosi veiklos pagrindas.

Suaugusiųjų švietime svarbiausia yra ne tik galutinis rezultatas, bet ir mokymosi patirtis. Užuoat siūlę atminties lavinimo užduotis, kurkite užduotis ir projektus, skatinančius suaugusiuosius besimokančiuosius atsiskleisti ir tyrinėti dalyką ir taip įgyti patirties. Ši veikla sudarys galimybę suaugusiesiems besimokantiems mokytis iš savo klaidų ir įgyti asmeninių įgūdžių iš tiesioginės patirties. Suaugusieji mokymų dalyviai, spręsdami problemas, gali laikytis savo požiūrio ir savo žinias panaudoti praktiškai. Taikant bandymų ir klaidų metodą, sukaupiama prasmingesnė ir veiksmingesnė mokymosi patirtis.

3. Suaugusiesiems labiausiai rūpi mokytis dalykų, kurie tiesiogiai susiję su jų darbu ar asmeniniu gyvenimu.

Suaugusiesiems besimokantiems būtina žinoti, kokią naudą mokymai jiems atneš ateityje ir kaip jie pritaikys įgytas žinias. Jei jie neįžvelgs, kokį pranašumą realiame gyvenime jiems suteiks vienas ar kitas modulis ar veikla, arba kaip jie pritaikys mokymų kurso įgūdžius konkrečiose kasdienio gyvenimo situacijose, jie nesižavės mokymosi procesu. Suaugusiųjų švietimo specialistai, integruodami realaus gyvenimo scenarijus, skatina didesnį įsitraukimą į suaugusiųjų mokymosi kursus, nes suaugusieji besimokantieji mokymosi metu tiesiogiai patiria tai, ką jie gali panaudoti realiame gyvenime.

4. Suaugusiųjų mokymasis yra labiau orientuotas į problemą, o ne į turinį (Kearsley, 2010). Suaugusiųjų mokymo kursų turinys turėtų būti orientuotas į problemas, nes suaugusieji iš karto norės suvokti, kaip mokymai padės jiems išspręsti problemą, su kuria jie gali susidurti ne mokymosi aplinkoje. Tai reiškia, kad dalykinė medžiaga turėtų suteikti jiems galimybę tobulinti turimus įgūdžius, bei įgyti praktinių žinių per praktinį jų taikymą, o ne tik įsimenant. Kurkite veiklas, kurias atlikdami suaugusieji besimokantieji galėtų įsigilinti į konkrečias užduotis, pvz., simuliacijas / imitacijas, nes praktiškai atlikdami ir kartodami užduotis, jie išsaugos informaciją ilgalaikėje atmintyje.

2.2. SUAUGUSIŲJŲ BESIMOKANČIŲJŲ SAVYBĖS

2.2.1. Suaugusiųjų raidos etapai ir mokymasis

4 VEIKLA: APMĄSTYKITE IR REFLEKTUOKITE

- Kaip gyvenimo įvykiai paskatino jus mokytis / atitraukė nuo mokymosi?
- Kaip bėgant laikui pasikeitė jūsų mokymosi poreikiai?
- Kaip kai kurie gyvenimo įvykiai paskatino jus pradėti mokytis?
- Kaip mokymasis paveikė jūsų gyvenimą?

Protinio, emocinio ir fizinio vystymosi eigoje, bręsdami sugebame atlikti vis daugiau mokymosi užduočių. Šį procesą vadiname mokymosi raidos tarpsniais, kurių pažinimas padės mums:

- Atsižvelgti į individualius skirtumus visuose mokymosi raidos tarpsniuose.
- Suvokti besimokančiųjų stiprybes ir ribas įvairiuose tarpsniuose.
- Teikti mokymą, atitinkantį kiekvieno besimokančiojo išsilavinimo lygį.

Penki mokymosi raidos tarpsniai pagal chronologinį amžių skirstomi taip (Daniel J. Levinson, 1978):

1. Iki pilnametystės (nuo gimimo iki 22 metų);
2. Ankstyvoji suaugystė (nuo 17 iki 45 metų);
3. Vidurinioji suaugystė (nuo 40 iki 64 metų);
4. Vėlyvoji suaugystė (60–85 m.);
5. Ilgaamžystė (80 metų ir vyresni).

Keturios suaugusiųjų raidos teorijos

1. Bihevioristinis / mechanistinis požiūris

- Mokymo tikslas yra pasikeitęs besimokančiųjų elgesys;
- Elgesio pokyčius galima sustiprinti apdovanojimais (teigiamas paskatinimas) ir bausmėmis;
- Mokytojai suteikia galimybę praktikuotis ir rašo pažymius, skiria prizus ar pagyrimus mokymosi paskatinimui.

2. Psichologinis / kognityvinis požiūris

- Orientuotas į individo „vidinius raidos procesus“;
- Mokymasis grindžiamas gyvenimiška patirtimi, kadangi kiekvieno žmogaus raida yra skirtinga;
- Gould etapo / fazės modelis – Gould atskleidė keturias klaidingas prielaidas, kurias būtina įveikti, norint gyvenime eiti į priekį:

- 16–22 metai: „Visada gyvensiu ir tikėsiu savo tėvų pasauliu“
 - 22–28 metai: „Elgsiuosi taip, kaip mano tėvai, ir tai duos rezultatų, o jei bus per sunku, tėvai įsikiš ir parodys man kelią“
 - 28–34 metai: „Gyvenimas paprastas ir kontroliuojamas“
 - 34–45 metai: „Pasaulyje nėra blogio ar mirties. Bloga lemtis sunaikinta“
- Mokymai turėtų skatinti apgalvotus pasvarstymus ir diskusijas, o besimokantieji turėtų būti imlūs naujoms idėjoms ir atviri mokytis iš kitų žmonių požiūrių.

3. Kontekstinis / sociokultūrinis požiūris

- Mokymąsi įtakoja visuomenė ir kultūra;
- Sociokultūriniam vystymuisi gali turėti įtakos rasė, lytis, etninė priklausomybė, amžius, seksualinė orientacija ir visuomenės normos;
- Švietėjai turėtų skatinti kultūrinį sąmoningumą ir pagarbą auditorijoje.

4. Integruotas požiūris

- Holistinis požiūris į mokymą ir mokymąsi;
- Apima socialinę, kultūrinę, gyvenimišką patirtį.

Ugdomųjų užduočių įtaka mokymuisi

- Įvairiais gyvenimo etapais kylantys iššūkiai turi lemiamos įtakos mokymuisi;
- Pagrindinis mokymosi variklis yra gyvenimo pokyčiai;
- Patenkinti neatidėliotiną poreikį yra geriausias būdas pasiruošti mokymuisi;
- Vidinio poreikio tenkinimas yra geriausia mokymosi motyvacija.

2.2.2. Daugialypis intelektas ir kaip jis veikia mokymąsi

Daugialypio intelekto teoriją sukūrė [Howard Gardner](#). Jis teigia, kad žmonėms būdingi šie devyni daugialypiai intelektai:

- **Kalbinis (verbalinis-lingvistinis) intelektas** – gerai išvystyti verbaliniai įgūdžiai ir imlumas žodžių garsams, reikšmėms ir ritmams;
- **Matematinis-loginis intelektas** – gebėjimas mąstyti konceptualiai ir abstrakčiai, bei gebėjimas atskirti loginius ar skaitinius modelius;
- **Muzikinis intelektas** – gebėjimas kurti ir jausti ritmą, toną ir tembrą;
- **Erdvinis (vizualinis) intelektas** – gebėjimas mąstyti vaizdais ir paveikslais, tiksliai ir abstrakčiai vizualizuoti, orientuotis erdvėje;
- **Kūniškasis kinestetinis intelektas** – gebėjimas valdyti savo kūno judesius ir sumaniai valdyti daiktus;
- **Socialinis (tarpasmeninis) intelektas** – gebėjimas suvokti ir tinkamai reaguoti į kitų žmonių nuotaikas, motyvus ir norus;
- **Asmeniškasis (vidinis) intelektas** – gebėjimas suvokti save ir prisitaikyti prie vidinių jausmų, vertybių, įsitikinimų ir mąstymo procesų;
- **Natūralistinis (gamtos) intelektas** – gebėjimas atpažinti ir suskirstyti į kategorijas augalus, gyvūnus ir kitus gamtos objektus;
- **Egzistencinis intelektas** – jautrumas ir gebėjimas spręsti gilius žmogaus egzistencijos klausimus, kaip antai gyvenimo prasmė, kodėl mes mirštame ir kaip čia atsidūrėme.

Remiantis Gardner klasifikacija,

- Visiems žmonėms būdingi visi devyni intelektai, tačiau jie nėra vienodai pasiskirstę.

- Kiekvienam žmogui būdingas skirtingos sudėties intelektas.
- Švietimo praturtinimui turime atsižvelgti į daugialypį mūsų besimokančiųjų intelektą.
- Skirtingos smegenų sritys atsakingos už šiuos intelektus ir jie veikia savarankiškai arba kartu.
- Šie intelektai būdingi žmonių rūšiai.



5 VEIKLA: ATSKLEISKITE SAVO STIPRIAŠIAS SAVYBES

Norėdami suprasti, koks yra geriausias jūsų mokymosi būdas, pasinaudokite šia trumpa nuoroda <http://literacynet.org/mi/assessment/findyourstrengths.html> [Multiple Intelligences Self-Inventory](#) (kaip įsivertinti daugialypį intelektą). Reikia atsakyti tik į kelis klausimus, užtruksite tik maždaug penkias minutes.

Pakvieskite mokymų dalyvius poromis/mažomis grupėmis apmąstyti šiuos klausimus:

- Remdamiesi daugialypio intelekto testo rezultatais, koks mokymosi būdas jums labiausiai tinka?
- Kaip paaiškintumėte šį rezultatą kitiems?

2.2.3. Suaugusiųjų mokymosi stiliai

Mokymosi stiliai yra tiesiog skirtingi mūsų mąstymo ir mokymosi būdai. Mokymosi stilių supratimas ir jų parinkimas ruošiant mokomąją medžiagą pagerins visą mokymo ir mokymosi procesą. Mokymosi stiliai skirstomi į kategorijas, remiantis įvairiais metodais. Keturi plačiausiai pripažinti yra šie:



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

Santrumpa VARK reiškia vizualinius, akustinius, rašymo/ skaitymo ir kinestetinius jutimo būdus, kurie naudojami priimant mokymosi informaciją. Fleming ir Mills (1992) pasiūlė keturis labiausiai mokymų

dalyvių ir instruktorių patirtį atspindinčius būdus. Nors jie ir nežymiai persipina, žemiau pateikiami jų apibrėžimai.

- ☐ **Vaizdinis / vizualinis (V):** vaizdinė informacija pateikiama įvairiomis priemonėmis kaip antai žemėlapiai, grafikai, diagramos, schemos, papildytos įvairiais simboliais - rodyklėmis, pabrėžimais ir panašiais pagalbiniais dalykais, kurie pakeičia rašytinę informaciją.. Šį būdą vertėjo pavadinti grafiniu (G), nes jis tiksliau atskleidžia perteikiamo turinio pobūdį. Šis stilius **neapima** filmų, vaizdo siužetų, kuriuose rodomos realios situacijos ar PowerPoint pateikčių su tekstu.
- ☐ **Akustinis / girdimasis (A):** šio stiliaus besimokantieji teikia pirmenybę informacijai, kuri yra „girdima arba išarta“, jie geriausiai mokosi klausydamiesi paskaitų ar įrašų, dalyvaudami grupinėse diskusijose, kalbėdami, išsakydami savo nuomonę, naudodamiesi mobiliuoju telefonu, rašydami ir skaitydami SMS žinutes.. SMS patenka į šią kategoriją, o ne į rašymo ir skaitymo, nes SMS vartojami įvairūs trumpiniai, slengas, kiti neformalaus bendravimo ženklai, kurie labiau atitinka bendravimą kalbant nei rašant. Akustinis stilius apima ne tik kalbėjimą garsiai, bet ir mintyse. Šio stiliaus mokiniai kalba norėdami sutvarkyti savo mintis. Jiems nebūdinga pirmiau sutvarkyti mintis, o tik tuomet kalbėti. „Akustikai“ gali kartoti tai, kas jau buvo pasakyta arba klausiti klausimo, į kurį ką tik buvo atsakyta. Jiems svarbu išgirsti dar kartą, kad geriau suprastų ir įsimintų..
- ☐ **Rašymo / skaitymo (R):** šis mokymosi stilius būdingas žmonėms, kurie geriausiai mokosi skaitydami ir rašydami. Nenuostabu, kad daugelis mokytojų ir besimokančiųjų teikia pirmenybę šiam stiliui. Šiam stiliui būdinga priimti informaciją ir ją pateikti rašytiniais tekstais. Tam naudojami vadovėliai, ataskaitos, ir rašytinės užduotys. Šiems žmonėms reikia PowerPoint pateikčių su daug teksto, interneto, žodynų, citatų (žodžiai, žodžiai, žodžiai...). Galima pastebėti, kad daugiausiai informacijos Google, internete, Vikipedijoje yra rašytinės, vadinasi, nukreiptos į šio stiliaus vartotojus. Retai rasi akustinę ar vizualinę informacijos pateikimą su garso įrašais ir schemomis ar grafikais.
- ☐ **Kinestetinis (K):** pagal apibrėžimą šis būdas reiškia „suvokimą visų pirma per praktinį patyrimą (imituojamą ar tikrą realybę). Nors tokia patirtis gali priklausyti ir nuo kitų suvokimo būdų, svarbiausia, kad teikiantys pirmenybę šiam stiliui žmonės yra susieti su realybe „per konkrečią asmeninę patirtį, pavyzdžius, praktiką ar imitavimą“ [Žr. Fleming & Mills, 1992, p. 140-141] . Kinestetinio mokymosi stiliaus žmonėms tinka demonstracijos, simuliacijos, „realius“ dalykus atspindintys vaizdo siužetai ir kino filmai, atvejų analizė, vaidmenų atlikimas, laboratoriniai užsiėmimai, dirbtuvės, praktiniai užsiėmimai. Svarbu, kad būtų dirbama su „realiais“ dalykais, kuriuos galima „pačiuopinėti“. Rašymas ir skaitymas taip pat gali tikti kinestetinio stiliaus mokiniams, bet tai turi būti užduotis apie tai, kas, ką, kada ir kaip turi daryti (atvejų analizės, planavimas).

6 VEIKLA: KOKS YRA JŪSŲ MOKYMOSI STILIUS?

Pateikiame tris įdomius ir smagius klausimynus, kuriuos užpildę lengviau nustatysite savo individualų mokymosi stilių ir (arba) pasirinkimus bei strategijas:

- VARK mokymų dalyviams <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/>
- VARK mokymų instruktoriams <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-questionnaire/>
- Jūsų mokymosi strategijos <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/strategies-questionnaire/>

Klausimas apmąstymui/refleksijai: Kodėl kai kurių ekspertų nuomone, savo mokymosi stiliaus žinojimas nepadedą mokytis geriau?

Šis teiginys yra teisingas, lygiai kaip ir žinojimas, kad sergate, neišgydo ligos arba svarstyklės tik rodo jūsų svorį, bet nekeičia jūsų nutukimo. Šiame kontekste svarbus yra kitas žingsnis – žmonėms pakeitus savo mokymosi būdus pagal VARK nuostatas, jų mokymasis suintensyvėja, nes jie naudojami jų prioritetus atitinkančiomis strategijomis. Turite įdėti pastangų atsirinkdami jums tinkančias VARK strategijas. Pasirinkus tinkamas strategijas, svarbu jomis vadovautis.

Teisingas VARK pasirinkimas yra sąlyga papildomai ir veiksmingai tobulinti mokymosi ir bendravimo įgūdžių strategijas. Plačiau apie šias strategijas rasite čia <https://vark-learn.com/strategies/>

2.3. SUAUGUSIŲJŲ BESIMOKANČIŲJŲ SKATINIMAS PEREITI NUO PRIKLAUSOMO PRIE SAVIVALDAUS MOKYMOSI

2.3.1. Vidinė ir išorinė motyvacija: kaip ugdyti motyvaciją, kuri skatintų mokymąsi?

Motyvacija yra pagrindinis sėkmingo mokymosi veiksnys, nes ji skatina žmonių poreikį mokytis. Suaugusieji besimokantieji skatinami mokytis įvairiais būdais. Vienus suaugusiuosius motyvuoja išoriniai veiksniai (geresni darbai, paaukštinimas, didesni atlyginimai ir kt.), o kiti, norėdami įsitraukti į mokymąsi, pasitelkia vidinius veiksnius (noras jausti didesnį pasitenkinimą darbu, savigarba, gyvenimo kokybė ir kt.). Pagal Knowles ir kt. (2012), „stipriausi motyvuojantys veiksniai yra vidinė varomoji jėga“. Vidinius motyvus sunku atpažinti, nes jie nėra matomi, lengvai suvokiami ar apčiuopiami. Pavyzdžiui, socialinė motyvacija yra aktyvus stimulus, sukiantis vidinį mokymosi troškimą. Neretai suaugusieji registruojasi į mokymus, turėdami tikslą susitikti su žmonėmis, galbūt jie patiria izoliacijos ar vienišumo jausmą. Kitus mokytis motyvuoja jų mėgstama intelektualinė veikla ir noras įgyti naujų žinių ir įgūdžių. Kažkas jų viduje sukelia stiprų norą mokytis. Vidinė motyvacija reiškia įsitraukimą į veiklą dėl jos pačios: stipriai motyvuoti žmonės atlieka užduotis, nes jiems patinka jas atlikti. Užduoties motyvacija jau yra atlygis savaime ir ji nepriklauso nuo konkrečių atlygių ar kitų išorinių ribojimų. Priešingai, išorinė motyvacija reiškia elgesį, kuris verčia besimokančiuosius veikti ne todėl, kad jie domisi mokymusi, o dėl tam tikrų išorinių privalumų, pavyzdžiui, pinigų, pažymių ir garbės, socialinio ar šeimos spaudimo arba (!) bausmės grėsmės. Komplimentai, įvertinimai ir padėkos yra išorinės motyvacijos šaltiniai. Tiek vidinė, tiek išorinė motyvacija atlieka esminį vaidmenį formuojant besimokančiųjų požiūrį į mokymąsi. Todėl mokymų vadovams labai svarbu žinoti, kodėl suaugusieji mokosi. Kartais suaugusiuosius motyvuoja mokytis vienos rūšies motyvacija, o kartais abi motyvacijos rūšys turi įtakos.

Svarbu nepamiršti, kad besimokantieji turi ir individualių motyvų (mokymų vadovai taip pat)! Pavykus nustatyti, kas motyvuoja besimokančiuosius, vadovams yra lengviau pasirinkti tinkamas mokymo strategijas, laiką ir ugdymo „indėlių“.

2.3.2. Vadovų ir besimokančiųjų tarpusavio priklausomybė suaugusiųjų švietime

Dan Pratt su bendraautorais (1998) ištyrė 253 suaugusiųjų mokymų vadovų, dirbusių penkiose skirtingose šalyse, veiklą ir atskleidė penkis kokybiškai skirtingus mokymo požiūrius (daugiau informacijos rasite paspaudę šią nuorodą

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

- perdavimo: veiksmingas turinio pateikimas (objektyvistinis požiūris);
- pameistrystės: veiklos būdų modeliavimas (mokymasis dirbant su vadovo priežiūra);
- vystymosi: mąstymo būdų lavinimas (konstruktyvistinis / kognityvinis);
- udgymo: savo veiksmų palengvinimas (pagrindinis konektyvizmo/susivienijimo principas);
- socialinės reformos: geresnės visuomenės siekimas.

Vertinant kiekvieną atskirai, šie požiūriai nėra nei geri, nei blogi. Jie yra tarsi filosofinė orientacija į žinias, mokymąsi ir įsijautimą į mokymų vadovo vaidmenį bei atsakomybę. Todėl svarbu nepamiršti, kad kiekvienas iš šių požiūrių į mokymą yra teisingas, jei tinkamai įgyvendinamas. Ir atvirkščiai, visi šie požiūriai gali potencialiai virsti ir prastu mokymu. Tačiau, jei mokymų vadovai nori tobulėti, jie turi apgalvoti savo veiksmus, kodėl jie jų imasi ir kuo jų veiksmas bei ketinimai yra pagrįsti. Kuo šie požiūriai gali praversti mokymosi procese, atmetus plačiausiai paplitusį požiūrį „vienas dydis tinka visiems“?

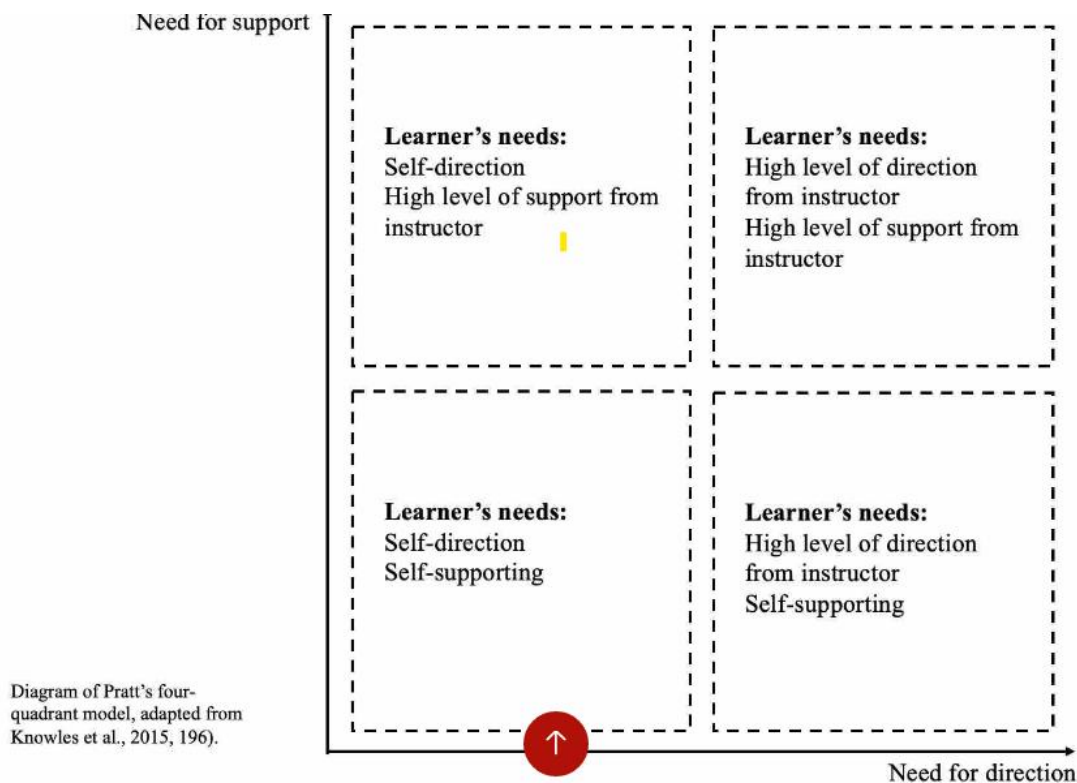
Pagrindinis klausimas: Kokie veiksniai skatina mokymų dalyvių, savivaldžių ar priklausomų besimokančiųjų, tobulėjimą?

Mes, jų vadovai, visokeriopai juos skatindami, turime padėti jiems išmokti *kaip* mokytis ir paruošti juos pačius priimti sprendimus, susidoroti su iškilusiais sunkumais ir ikvėpti juos toliau visą gyvenimą mokytis.

Priklausomas besimokantysis	Savivaldus besimokantysis
<ul style="list-style-type: none"> ☐ Priklauso nuo vadovo, kuris atsakingas kaip dalyvis suvokia užduotį ☐ Nežino, kaip atlikti naują užduotį ☐ Nesugeba atlikti užduoties be pagalbos ☐ Jei nesiseka atlikti užduotį, sėdi pasyviai ir laukia, kol įsikiš vadovas ☐ Blogai įsimeina informaciją arba „jos nepagauna“ 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Pasikliauja vadovu, kuris laikinai atsakingas už tai, kaip besimokantysis suvokia užduotį ☐ Naudoja strategijas ir procesus naujai užduočiai spręsti ☐ Reguliariai bando atlikti naujas užduotis be pagalbos ☐ Naudoja kognityvines strategijas, padedančias „nejstrigti“ sprendžiant užduotį ☐ Moka pasitelkti informaciją iš ilgalaikės atminties

Plėtodamas „pasiruošimo mokytis“ principą, Knowles cituoja Pratt keturių kvadratų modelį, kurio viena ašis atspindi besimokančiųjų poreikį gauti nurodymus (kitais tariant, kiek laiko studentai gali mokytis savarankiškai ir kada jiems reikia duoti nurodymus dėl turinio sintezavimo ir jo taikymo), o kita ašis atspindi pagalbos ar emocinio paskatinimo poreikį (Knowles ir kt., 2015, p. 195–196). Individualizuojant mokymo programas pagal šias ašis, rekomenduojama apriboti dalyvių grupes iki mažų ir vidutinių. Jei

grupė nedidelė, vadovai turi galimybę susitikti su mokymų dalyviais individualiai per jų pasirengimo mokymuisi etapus, dalyvauti grupės diskusijose bei padėti dalyviams savarankiškam darbui.

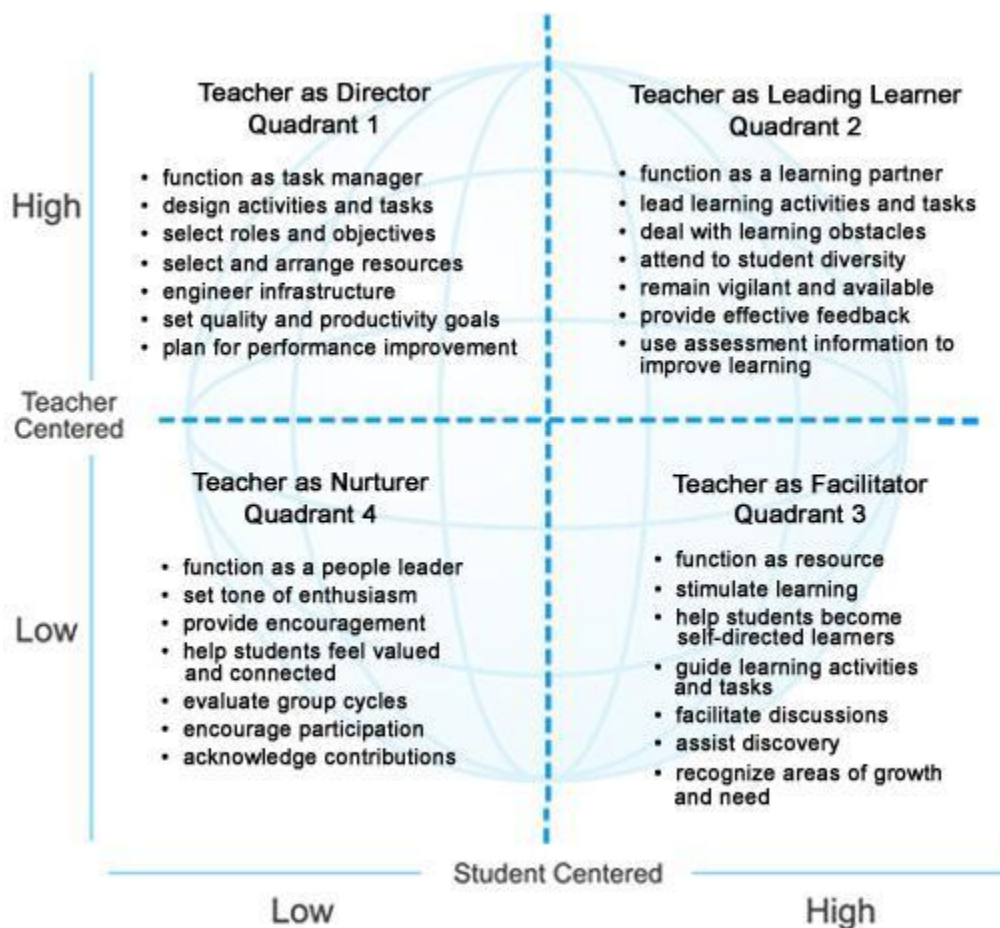


2 pav. Pratt keturių kvadratų modelio diagrama, pagal Knowles ir kt., 2015, 196 psl

<https://instructionaldesign2improvelearning.pressbooks.com/chapter/chapter-5-instructional-design-in-adult-professional-and-corporate-education-delivery/>

Vadovams/suaugusiųjų švietėjams keliami šie uždaviniai:

- ☐ Nustačius besimokančiųjų poreikius, nukreipti juos tinkama linkme ir pagelbėti visose mokymosi situacijose;
- ☐ Stebėti, kaip mokymosi metu kinta nustatyti poreikiai;
- ☐ Padėti besimokantiejiems tapti mažiau priklausomiems nuo vadovo;
- ☐ Lanksčiai taikyti mokymo stilius ir metodus;
- ☐ Galutinis tikslas: savivaldus mokymasis.



3 pav. Keturi mokymų vadovų veiklos kryptis apibrėžiantys kvadrantai

<https://trainercenteredinstruction.weebly.com/key-features.html>

2.3.3. Mokymo / lyderystės stiliai (trys lyderystės stiliai pagal Kurt Lewin)

Lewin sistema apibrėžia tris glaudžiai susijusius su sprendimų priėmimu lyderystės stilius - autokratinį, demokratinį ir „laissez-faire“:

- Autokratiniai lyderiai visus sprendimus priima patys. Jie nesitaria su savo komanda ir neleidžia jiems priimti sprendimų. Priėmę sprendimą, jie jį primeta ir tikisi paklusnumo.
- Demokratiški lyderiai ne tik aktyviai dalyvauja sprendimų priėmimo procese, bet įtraukia ir kitus. Šie lyderiai jaučia atsakomybę, kad jų priimti sprendimai atneštų norimų rezultatų.
- „Laissez-faire“ lyderiai labai mažai dalyvauja priimant sprendimus, dažniausiai visą atsakomybę palieka savo komandai. Jeigu komandos nariai turi gebėjimų ir yra motyvuoti, šis stilius gali pasiteisinti, bet jei ne - gali sukelti problemų.

Lewin, atlikęs tyrimus, nustatė, kad efektyviausias lyderystės stilius yra demokratinis. Pernelyg autokratinis stilius priveda prie revoliucijos, o „laissez-faire“ stiliumi dirbę žmonės nesijungė į komandą, dirbo paviršutiniškai, ne taip įsigilinę, kaip tie, kuriems buvo vadovaujama.

Šie mokymo stiliai atspindi penkias pagrindines mokymų vadovų naudojamas strategijas:

- Autoriteto arba paskaitos stilius – yra orientuotas į vadovą ir dažniausiai apima ilgus paskaitų ciklus arba tik vadovo pateiktis. Tikimasi, kad mokymų dalyviai užsirašys pastabas arba įsisavins informaciją.
- Demonstravimo arba koučingo stilius – taip pat atlieka oficialų autoriteto vaidmenį, parodydamas besimokantiems, ką jie turi žinoti. Demonstratoriaus ir dėstytojo vaidmenys yra panašūs, tačiau demonstratorius paskaitose pristatymams, veikloms ir demonstravimui naudoja multimedijas.
- Fasilitatoriaus arba aktyvios veiklos stilius – veiklos fasilitatoriai skatina savarankišką mokymąsi ir padeda ugdyti kritinio mąstymo įgūdžius bei konsoliduoti žinias, kurios sudaro pagrindą savirealizacijai.
- Delegavimo arba grupės stilius – labiausiai tinka mokymo programoms su laboratorine veikla, pvz., chemijos ir biologijos disciplinoms, arba dalykams, kurie reikalauja kolegų atsiliepimų, pvz., diskusijų ir kūrybinio rašymo.
- Hibridinis arba mišrus stilius – tai integruotas požiūris į mokymą, kuris derina vadovo asmenybę ir pomėgius su besimokančiųjų poreikiais ir mokymo programą atitinkančiais metodais.

Ką reikia žinoti apie savo mokymo stilių

Nors mokymų vadovo darbas nėra linksminti besimokančiuosius, vis tik labai svarbu juos įtraukti į mokymosi procesą. Stilius, atitinkantis įvairių dalyvių skirtingų mokymosi lygių poreikius, prasideda nuo asmeninio vadovo stipriųjų ir silpnųjų pusių įsivertinimo. Kurdami mokymo stilius ir panaudodami juos efektyviam auditorijos valdymui, vadovai įvertina, kas geriausiai tinka jų asmenybėms ir mokymo programai.

Išvada: koks mokymo stilius geriausiai tinka šiandienos besimokantiems?

Nesvarbu, ar esate suaugusiųjų švietimo srities naujokas, ar veteranas, atkreipkite dėmesį į tai, kad ne visiems besimokantiems vienodai tinka vienas stilius. Nors mokymo stilius suskirstėme į penkias grupes, idealus šiandieninis mokymo stilius yra ne kažkuris vienas, o labiau **hibridinis/mišrus požiūris, derinantis tarpusavyje geriausius metodus**, kuriuos tik gali pasiūlyti mokymų vadovas/suaugusiųjų švietėjas.

8 VEIKLA: SNIEGO AUDRA

Ant popieriaus skiautės mokymų dalyviai užrašo, ko jie išmoko, ir sugniaužia ją į kamuoliuką. Po to visi sutartinai išmeta į orą popierines sniego gniūžtes. Mokymų dalyviai pakelia šalia nukritusį atsakymą ir garsiai jį perskaito.

2.4. MOKYMO RENGINIŲ ORGANIZAVIMAS. SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO METODAI IR PRIEMONĖS

2.4.1. Besimokančiųjų poreikių įvertinimas

Pagrindiniai klausimai, į kuriuos turite atsakyti, vertindami mokymų poreikį:

- Kas yra suaugusieji mokymų dalyviai?
- Kokių rūšių mokymosi patirties jie nori įgyti? Kokie mokymosi stiliai jiems tinka?
- Kokias su mokymais susijusias gyvenimo patirtis jie turi?
- Kokių žinių jiems prireiks atliekant jiems skirtas užduotis / sprendžiant problemas?
- Koks skirtumas tarp to, ką jie žino/moka, ir to, ką jiems reikia žinoti/mokėti?

Suaugusiųjų besimokančiųjų įvertinimas

Vertinamos pagrindinės su mokymais siejamos suaugusiųjų mokymų dalyvių savybės:

- Žinių poreikis: jie nori dalyvauti mokymuose dėl to, kad atsirado poreikis ir jie yra pasiruošę pereiti prie naujos užduoties ar kito mokymosi etapo.
- Savęs suvokimas: noras, kad vadovas juos pripažintų nepriklausomais ir savarankiškais.
- Gyvenimo patirtis: turi lūkesčių, kad vadovas pripažins jų ankstesnius pasiekimus ir žinias.
- Orientacija į užduotis ir praktiškumas: tikisi, kad mokymai padės patenkinti jų praktinius / su darbu susijusius poreikius.
- Vidiniai motyvai: daugiausia (bet ne išimtinai) skatinami vidinių motyvų, o ne, pavyzdžiui, pažymių ar tėvų pritarimo.

9 VEIKLA: MOKYMOSI STILIŲ ĮVERTINIMAS

Įvertinkite savo mokymosi stilių, atlikdami VARK testą arba šio modulio 2 skyriaus 6 VEIKLOS užduotis:

- VARK besimokantiejiems <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/>
- VARK mokymų vadovams <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-questionnaire/>
- Kokios yra jūsų mokymosi strategijos <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/strategies-questionnaire/>

Išsiaiškinę, kokiam mokymosi stiliui jūs priklausote ir (arba) koks yra jūsų mokymų dalyvių stiliusi, geriau suprasite, kaip šiuos mokymosi stilius taikyti planuojant mokymus. Pritaikymas prie šių skirtingų mokymosi stilių gali reikšti ištrūkimą iš jūsų mokymo stiliaus komforto zonos ir atsiradusią galimybę naudoti mokymo stilių, kuris skiriasi nuo jūsų įprastai naudojamų, o tam neabejotinai prireiks kūrybiškumo. Kiekvieno besimokančiojo mokymui gali tekti panaudoti įvairius mokymosi stilius, priklausomai nuo įsivautos informacijos ir nurodymų. Jei nesate tikri, koks mokymosi stilius jūsų besimokančiajam labiausiai tinka, mokymų eigoje galite taikyti įvairius stilius.

Mokymų poreikio įvertinimas

Mokymų poreikio vertinimui būtini mažiausiai šešių kategorijų skirtingų tipų duomenys:

1. Numatomi veiklos rezultatai: ką besimokantieji sugebės atlikti baigę mokymus?
2. Besimokančiųjų analizė: koks jų skaičius, kokios jų žinios ir patirtis, ką jie turi išmokti, kad galėtų atlikti norimą darbą, koks galėtų būti jų atsakas į mokymus ir pan.?
3. Mokymosi kontekstas: kas rems mokymus, kaip bus organizuojami mokymai, kur, kada, kokios yra besimokančiųjų vertybės, įsitikinimai ir pan.?
4. Turinio kokybės užtikrinimas: kas gali profesionaliai parengti mokymų turinį?
5. Mokymų kokybės užtikrinimas: kas gali kvalifikuotai perteikti mokymus?

6. Logistiniai reikalavimai: ar mokymai bus privalomi, kokie yra finansiniai ištekliai mokymų medžiagai parengti, ar jie vyks vietoje, ar sudėtinga būtų organizuoti išvažiuojamuosius mokymus, ar yra tinkamos patalpos, kiek laiko galima skirti mokymams, kokios numatomos kliūtys, kurias reiktų pašalinti ir t.t.?

10 VEIKLA: MOKYMŲ PROGRAMOS METMENYS

Apgalvokite metmenis pagal kuriuos kursite mokymų programą:

- Apsvarstykite kiekvieną poreikio įvertinimo proceso žingsnį.
- Kokius duomenis atitinkančius šešias kategorijas jau turite?
- Kokius duomenis reikės surinkti?

Užpildykite šią lentelę:

Duomenų tipai	Kokius duomenis šiuo metu turite?	Kokius duomenis jums reikia rinkti?
Pageidaujamų veiklų apibrėžtis		
Besimokančiųjų analizė		
Mokymosi kontekstas		
Turinio ekspertizė		
Mokymų ekspertizė		
Logistiniai reikalavimai		

Apsvarstykite galimybę taikyti šiuos **mokymų poreikio įvertinimo metodus**:

- Apklauskite mokymų dalyvius apie jų žinias, patirtį ir lūkesčius.
- Apklauskite mokymų vadovus, kurie panašiomis aplinkybėmis kūrė panašias mokymų programas.
- Apklauskite turinio ekspertus.
- Apklauskite mokymais suinteresuotas šalis (pvz., organizacijų direktorius, klientus ir kt.).
- Surinkite dokumentus, susijusius su numatomais mokymų rezultatais.
- Išanalizuokite ankstesnių panašaus profilio mokymų medžiagą.

11 VEIKLA: TRUMPA APKLAUSA

Aptarkite žemiau išvardintus klausimus:

- Kokios yra suaugusiųjų mokymų dalyvių savybės?
- Kaip šios savybės gali įtakoti mokymų planą?
- Į kokius skirtingus mokymosi stilius reikia atsižvelgti ruošiant mokymus?
- What information about the [TOPIC OF YOUR TRAINING] and training experience do you need to gather from trainees? Kokią informaciją apie [JŪSŲ MOKYMŲ TEMA] ir mokymų patirtį turite gauti iš besimokančiųjų?

2.4.2. Sukurkite mokymų planą, atitinkantį besimokančiųjų poreikius

Pagrindiniai klausimai, į kuriuos reikia atsakyti, kuriant mokymų programą:

- Kokio rezultato siekiame, ką besimokantieji gebės atlikti baigę šiuos mokymus?
- Kokius metodus naudosime, padėdami jiems pasiekti atitinkamą veiklos ir žinių lygį?
- Kokie ištekliai bus naudojami vykdant šią mokymų programą?
- Kokia bus šių mokymų struktūra?

Apibrėžkite numatomus mokymosi rezultatus – ką mokymų dalyviai gebės atlikti, baigę šią mokymų programą. Pavyzdžiui:

- Šiose pratybose besimokantieji gebės kurti aiškius, glaustai suformuluotus ir tiksliai apibrėžtus teiginius, skirtus apibūdinti pasiekimus, kuriuos mokymų pabaigoje ir turėtų demonstruoti besimokantieji.

Numatomų mokymosi rezultatų savybės:

- Orientuoti į rezultatus;
- Išmatuojami;
- Orientuoti tik į pagrindines su darbu susijusias užduotis;
- Skatina elgesio pokyčius (pvz., ne tik žinojimas ar supratimas, bet ir parodymas veiksmais, elgesiu, kad jie tai žino ir supranta);
- Konkretūs ir tikslūs rezultatai, ką besimokantieji gebės atlikti;
- Aiškiai suformuluoti.

Numatomi mokymosi rezultatai skirstomi pagal tris pagrindines mokymosi sritis:

1. **Požiūrio keitimas:** rezultatai, kuriais siekiama pakeisti arba sustiprinti besimokančiojo motyvaciją ir požiūrį į mokomąjį dalyką ar objektą.
2. **Kognityvinis mokymasis:** rezultatai, papildantys besimokančiojo dalykines žinias.
3. **Įgūdžių lavinimas:** rezultatai, padėsiantys dalyviui atlikti su darbu susijusias, praktines užduotis.

12 VEIKLA: NUMATOMŲ REZULTATŲ IDENTIFIKAVIMAS. STRATEGIJŲ PASIRINKIMAS

Užduotis: apibrėžti mokymų programos, kurią ketinate kurti, numatomus rezultatus. Atlikite šias su numatomais rezultatais susijusias užduotis:

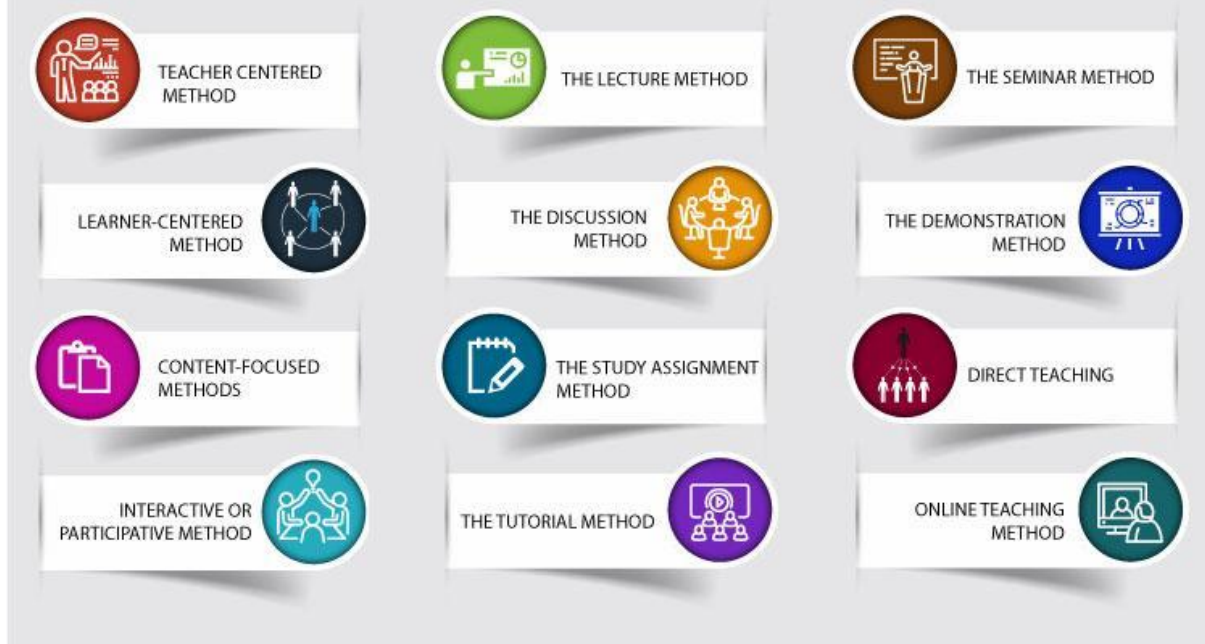
1. Užrašykite teiginį apie numatomą mokymosi rezultatą.
2. Identifikuokite šio teiginio mokymosi sritį (požiūrio keitimo, kognityvinio mokymosi, įgūdžių lavinimo).
3. Išanalizuokite teiginį apie numatomus mokymosi rezultatus pagal numatytas gaires. Ar jis apima visas sudėtines dalis, būtinas pasiekti galutiniam mokymosi rezultatui?
 - a. Ar jos orientuotos į numatomą rezultatą?
 - b. Kaip galėtumėte jas išmatuoti ir įvertinti, ar mokymų dalyviai sėkmingai pasieks numatomus rezultatus?
 - c. Ar jos skirtos tik vienai svarbiai užduočiai atlikti?
 - d. Ar jų formuluotės apibrėžia konkrečias veiklas, kurias jie turės atlikti?
 - e. Ar teiginiai yra konkretūs ir tikslūs?
 - f. Ko trūksta?
4. Paprašykite kolegą išanalizuoti jūsų teiginius apie numatomus mokymosi rezultatus. Ar galima juos patobulinti?

Pasirinkite mokymosi strategijas (patirtis)

Įvertinkite, kokios mokymosi patirtys (strategijos) yra veiksmingiausios ir praktiškiausios, atsižvelgdami į mokymo kontekstą:

- Interaktyvi paskaita: išsamūs paaiškinimai, atsakymai į besimokančiųjų ir vadovų klausimus.
- Diskusija grupėje: pokalbis, kurio metu pateikiami klausimai, į kuriuos tikimasi gauti apgalvotus besimokančiųjų atsakymus.
- Pratybos mažose grupėse: 4-6 žmonės kartu atsako į klausimus arba sprendžia problemas.
- Pratybos dalyvaujant dviems ar trimis asmenims: mažesnės grupės skirtos intensyvesnėms diskusijoms ir problemų sprendimui.
- Atvejų analizė: mokymų dalyviai analizuoja raštu pateiktą realios situacijos aprašymą ir kaip ji buvo išspręsta.
- Vaidmenų žaidimas: reali situacija, kurią imituoja mokymų dalyviai.
- Modeliavimas: ilgi scenarijai, panašūs į su darbu susijusioje aplinkoje kylančias problemas.
- Žaidimai: konkurencinė veikla, leidžianti besimokantiems patikrinti žinias ir įgūdžius šioje srityje.
- Apklausos, viktorinos ir trumpi rašymo pratimai: atsakymai į klausimus žodžiu arba raštu.
- Stebėjimas ir praktinis darbas realioje darbo vietoje: besimokantieji stebi, kaip kiti atlieka su darbu susijusias užduotis arba patys praktiškai išbando mokymų metu įgytus įgūdžius.

TYPES OF TEACHING METHODS



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

Mokymo metodų tipai/ Į mokytoją orientuotas metodas/Paskaitų metodas/Seminarų metodas/Į besimokančius orientuotas metodas/Diskusijų metodas/Demonstracijų metodas/Į turinį orientuotas metodas/Į užduotis orientuotas metodas/Tiesioginis mokymas/Interaktyvus arba dalyvavimo metodas/Konsultacijų metodas/Nuotolinio mokymo metodas

Mokymo išteklių identifikavimas

Identifikuokite kelių rūšių mokymų išteklius:

- Turinio ekspertai: ar jie prieinami/nori padėti paruošti mokymus?
- Mokymų vadovas (-iai): ar jie prieinami? Kokia jų aktuali mokymams patirtis? Kaina?
- Mokymų vieta (-os): kur? Kelios vietos?
- Patalpos: ar yra tinkamų kambarių? Ar yra pakankamai sėdimų vietų ir medijų (audio, videotechnologijų) (jei bus reikalinga)?
- Kelionės: kaip mokymų dalyviai nuvyks į mokymosi vietą (-as)? Kokios yra skirtos lėšos ?
- Medžiagos: knygos, rašikliai, žinynai, įranga, vardų kortelės, maistas ir kt.
- Laikas: kokios trukmės? Ar mokymai vyks kelis mėnesius ar bus intensyvaus pobūdžio ir truks keletą dienų? Kelias dalis apims? Koks laikas tinka mokymų dalyviams?

Mokymų plano kūrimas

Mokymų planas yra jūsų mokymų programos išdėstymas, apimantis šiuos punktus:

1. Mokymų programos pavadinimas;
2. Bendras mokymų aprašymas;
3. Numatomi mokymosi rezultatai;
4. Mokymų trukmė;
5. Tiksliniai mokymų dalyviai;
6. Bendras mokymų formatas;

7. Mokymų dalyviams keliami reikalavimai / dalyvavimas;
8. Reikalinga mokomoji medžiaga ir pagalbinės priemonės;
9. Logistikos klausimai;
10. Turinio planas: 1) Pagrindinės temos; 2) Trumpas kiekvienos temos aprašymas; 3) Mokymosi metodų sąrašas.

13 VEIKLA: MOKYMŲ PLANO KŪRIMAS

Pagal pateiktą mokymų plano pavyzdį sukurkite grupės mokymų planą:

1. Grupė pasirenka mokymų temą, aktualią daugumai grupės narių.
2. Susiskirsto į keturias mažas grupes po tris ar keturis narius.
3. Pirmą grupę kuria mokymų planą pagal pirmuosius du ar tris mokymų plano punktus maždaug 3–5 minutes, po to perduoda savo užrašytas mintis kitai grupei (arba parodo lentoje).
4. Kiekviena grupė eilės tvarka kuria po 2-3 mokymų plano punktus maždaug 3-5 min ir perduoda savo užrašus kitai grupei.
5. Ketvirtoji grupė yra atsakinga už turinio planą.

14 VEIKLA: KARTOJIMO TESTAS

Grupėse po tris užduokite grupės nariams šiuos klausimus:

- Kas yra mokymosi rezultatai?
- Kodėl svarbu, kad jie būtų konkrečiai ir tiksliai suformuluoti?
- Kokios mokymosi sritys tinka mokymams?
- Kodėl svarbu konkrečiai ir tiksliai nurodyti šias sritis?
- Kokios mokymosi sritys yra taikomos mokymams?
- Kokias mokymo strategijas galima taikyti mokymų programos metu?
- Kokius mokymo išteklius įtrauksime kurdami mokymų programą?
- Kokius išteklius būtų ypač sunku gauti kuriant savo mokymo programą?
- Kas yra mokymo planas ir kaip jis pasitarnauja kuriant bendrą mokymų programą?

2.4.3. Sukurkite mokymų programą, atitinkančią mokymų planą

Kokį turinį, mokymosi patirtis ir išteklius įtrauksite?

Pagrindiniai klausimai, į kuriuos būtina atsakyti kuriant mokymų programos turinį, mokymosi patirtis ir medžiagą:

1. Kokį turinį turėčiau perteikti besimokantiesiems, kad jie sugebėtų pasiekti numatytus mokymosi rezultatus?
2. Kokias mokymosi patirtis turėčiau panaudoti, kad perteikčiau šį turinį besimokantiesiems?
3. Kokią medžiagą turėčiau paruošti siekdamas praturtinti jų mokymąsi?

Į ką reikėtų atsižvelgti ruošiant mokymų plano turinį (t. y. kokius turinio metmenis įtraukti?):

- Ar konsultavausi su pagrindiniais turinio ekspertais?
- Ar įtraukiau pakankamai informacijos ir mokymosi patirties, kuri padėtų besimokantiesiems pasiekti numatytų mokymosi rezultatų?
- Ar išlaikomas balansas tarp interaktyvios, savivaldžios ir vadovaujamos mokymosi patirčių?
- Ar į mokymų planą įtrauktos detalios informacijos pakanka numatytai programai išdėstyti?
- Ar numačiau logistikos detales, pvz., skirtą laiką, instrukcijas ir naudojimąsi ištekliais?

Mokymosi veiklų kūrimas

Mokymų programa kuriama remiantis kruopščiai parengtomis mokymosi veiklomis. Rengdami mokymosi veiklas, atsižvelkite į šias gaires:

- Kurkite konkrečiais mokymosi rezultatais pagrįstas mokymosi veiklas.
- Mokymosi veikla turi atitikti numatomus pasiekti mokymosi rezultatus.
- Mokymosi veikla turi atitikti mokymosi sritį.
- Naudokite įvairias mokymosi veiklas.
- Skatinkite besimokančiuosius kelti klausimus ir bendradarbiauti tarpusavyje.
- Įvertinkite galimus trikdžius.

15 VEIKLA: MOKYMOŠI VEIKLŲ KŪRIMAS

Išsirinkę vieną aiškiai apibrėžtą mokymosi rezultatą, jo pagrindu sukurkite vieną interaktyvią mokymosi veiklą ir padėkite mokymų dalyviams ją įgyvendinti.

- Prisijunkite prie trijų ar keturių žmonių grupės.
- Nurodykite vieną aiškiai apibrėžtą mokymosi rezultatą. Tai gali būti rezultatas, kurį jūsų grupės narys jau yra užrašęs, arba rezultatas, kurį jūsų grupė kuria kartu.
- Nustatykite, kokią mokymosi sritį atspindi rezultatas (požiūrio keitimas, kognityviniai įgūdžiai, praktiniai įgūdžiai).
- Sukurkite interaktyvią mokymosi strategiją, kurioje dalyvautų mokymų dalyviai ir kuri padėtų jiems pasiekti mokymosi rezultatus. Apsvarstykite pasirinkimus. Žemiau pateikite trumpą šios strategijos aprašymą.
- Paaiškinkite, kaip ši mokymosi veikla padės besimokantiesiems pasiekti aukščiau nurodytą mokymosi rezultatą.

Mokymų medžiagos kūrimas

Mokymų medžiaga turėtų būti:

- Lengvai suprantama.
- Jos gamyba ekonomiška.
- Susijusi su vienu ar daugiau mokymosi rezultatų.
- Yra ne pagrindinis, o papildomas, antrinis informacijos šaltinis.
- Papildo mokymosi veiklas, kuriose dalyvauja besimokantieji.
- Apima kuo daugiau praktinių, tiesiogiai su darbu/problema susijusių žinių.
- Žingsnis po žingsnio, be perteklinės informacijos, aiškiai apibūdina į procesą orientuotas užduotis.
- Tekste pateiktą informaciją iliustruoja pavyzdžiais.
- Minimalios apimties – mokymų dalyviai ja pirmiausia naudosis kaip nuoroda.

16 VEIKLA : MOKYMOSI VEIKLŲ KŪRIMAS

Rendami ankstesnėje veikloje įgyta mokymosi patirtimi:

- Sukurkite dalomąją medžiagą, kuri papildytų ir padėtų geriau suprasti šią veiklą.
- Dalomoji medžiaga gali būti darbalapis, instrukcijų lapas arba informacinio pobūdžio lapas.

17 VEIKLA: KARTOJIMO TESTAS

Trumpai atsakykite į šiuos klausimus:

1. Kas turėtų būti jūsų pagrindiniai ištekliai kuriant mokymo turinį?
2. Kokią logistikos detalę turėtumėte įtraukti į mokymų planą? Kodėl?
3. Kokios kliūtys gali iškilti, įgyvendinant mokymosi veiklas? Kodėl reikia atsižvelgti į galimas kliūtis ?
4. Į ką reikia atsižvelgti kuriant mokymo smedžiagą?

2.4.4. Įgyvendinkite sukurtą mokymo programą

Ar galite efektyviai įgyvendinti mokymo programą?

Pagrindiniai klausimai, į kuriuos reikia atsakyti vedant mokymus:

1. Ar vadovas yra pasirengęs įtraukiai fasilituoti/vesti mokymosi veiklas?
2. Ar parengta tinkama mokymo medžiaga?
3. Ar parengti kontroliniai ir apibendrinimo klausimai besimokantiejiems?

Besimokančiųjų įtraukimas

Dešimt patarimų, kaip pozityviai įtraukti besimokančiuosius:

1. Paklauskite besimokančiųjų, ko jie norėtų išmokti per mokymus ir užrašykite jų atsakymus.
2. Intensyviai klausinėkite besimokančiuosius; interaktyvumas turėtų būti pagrindinis mokymų bruožas.
3. Skatinkite taikyti medžiagą, pateikite pavyzdžius, iškelkite su darbu susijusias problemas, kvieskite besimokančiuosius pagalvoti, kaip jie galėtų pritaikyti tai, ko išmoko.
4. Apklauskite juos ir pateikite grįžtamąjį ryšį, negąsdindami jų.
5. Pradėkite nuo klausimų, o ne nuo informacijos pateikimo.
6. Pateikite alternatyvių, susimąstyti verčiančių klausimų ir scenarijų, kurie paskatintų besimokančiuosius kritikuoti, kelti klausimus ir net abejoti faktais.
7. Pradėkite nuo to, ką besimokantieji jau žino, taip juos pastiprinsite ir tuo pačiu sužinosite, nuo ko turėtumėte pradėti.
8. Taikykite vizualinį ir akustinį mokymosi stilius.
9. Naudokite metodus, kurie padeda besimokantiems sekti minties eigą ir ko jie išmoko (pvz., „Gerai, ką tik aptarėme... dabar pereikime prie...“).
10. Pasitelkite humorą, pasakokite istorijas, taip praturtinsite turinį ir išlaikysite besimokančiųjų motyvaciją.

Apklausa

Klausimai skatina besimokančiuosius apsvarstyti informaciją, kurią jie mokosi. Jie tarnauja keliems mokymosi tikslams:

- Paaiškinimui: verčia besimokančiuosius paaiškinti jų pateiktus atsakymus arba užduoda klausimą, kurį reikia paaiškinti.
- Problemų sprendimui: iškelia problemas, į kurias besimokantieji turi atsakyti.
- Apibendrinimui: po grupės pratimo ar mokymų darbo vietoje sudaro sąlygas besimokantiems apsvarstyti, ką jie patyrė.
- Prognozei: pateikia su darbu/problemomis susijusias, realias hipotetines situacijas, kurias besimokantieji turi apsvarstyti.

18 VEIKLA: MOKYMOŠI PATIRTIES ĮGYVENDINIMAS

Grupėje įgyvendinkite mokymosi patirtį, kurią sukūrėte ankstesniame skyriuje:

- Įsivaizduokite, kad jūsų grupė yra jūsų tikslinė mokymų dalyvių grupė.
- Stenkitės įtraukti visus savo grupės narius.
- Į mokymosi patirtį įtraukite klausimų.
- Apsvarstykite, ar mokymosi patirtis yra interaktyvi ir atitinka mokymosi rezultatus, kuriais ji grindžiama.
- Jums reikės dešimt minučių praktikuotis ir dešimt minučių fasilituoti šią mini pamoką. Darbo eigoje redaguokite savo mokymosi patirtį.

Užsirašykite atsakymus į šiuos klausimus:

- I. Kokius klausimus užduosite savo tikslinei besimokančiųjų grupei?
- II. Kokius interaktyvius mokymosi metodus naudosite?
- III. Įgyvendinę mokymosi veiklą: įvertinkite įgyvendinimo sėkmę. Ar manote, kad mokymosi rezultatai buvo pasiekti? Kodėl taip arba kodėl ne.

19 VEIKLA: GRĮŽTAMASIS RYŠYS APIE MOKYMOŠI VEIKLĄ

Pateikite grįžtamąjį ryšį apie mokymosi veiklą, kurioje ką tik dalyvavote.

- Ar mokymosi veikla buvo įtrauki?
- Ar ji buvo interaktyvi?
- Ar vadovo ir besimokančiųjų pateikta informacija buvo subalansuota?
- Ar pateikti klausimai kėlė iššūkį besimokantiesiems?
- Ar jie padėjo pasiekti numatytus rezultatus?
- Ar mokymai baigėsi laiku?

20 VEIKLA: KARTOJIMO TESTAS

Aptarkite šį teiginį su dviem ar trimis šalia jūsų sėdinčiais žmonėmis:

Mokymų vadovai nėra linksmintojai. Jie yra profesionalai, kuriems pavesta teikti tikslią, kokybišką informaciją, kad besimokantieji, baigę mokymo programą, galėtų atlikti savo darbą / veiksmingai išspręsti problemas. Besimokančiųjų pareiga yra sutelkti dėmesį ir nesitikėti, kad vadovas motyvuos jus klausytis.

2.4.5. Įvertinkite mokymo programą pagal tai, ar buvo patenkinti besimokančiųjų poreikiai

Pagrindiniai klausimai, į kuriuos turite atsakyti vertindami mokymus:

- Ar rengiant ir vykdant mokymus buvo tinkamai atsižvelgiama į siekiamus mokymosi rezultatus?
- Kaip vertinate mokymo programos efektyvumą iškart po mokymų?
- Įvertinkite, ar mokymų metu įgytas žinias ir įgūdžius mokymų dalyviai taiko darbo vietoje?

Kada vertinti?

Mokymų vertinimas skirstomas į dvi pagrindines kategorijas:

- Formuojamasis: vertinimas vyksta rengiant, tobulinant ir vykdant mokymus. Vadovai turi galimybę nustatyti, ką reikia keisti jų mokymų planuose ir jų vykdymo procese.
- Apibendrinamasis: dažniausiai vertinama iškart po mokymų, kiek besimokantieji patiko šis kursas ir kiek jų įsitikinimu mokymai buvo vertingi. Šį vertinimą galima atlikti ir po mokymų praėjus kelioms savaitėms ar mėnesiams.

Vertinimo metodai

Mokymų efektyvumo vertinimo būdai jų kūrimo, vystymo ir vykdymo metu:

Formuojamasis:

- Poreikių įvertinimo analizė;
- Ekspertinis turinio vertinimas;
- Mokymų beta testas;
- Klausimynas prieš ir po mokymų;
- Vadovo vertinimas;
- Besimokančiojo klausimynas;
- Grupės interviu,

Apibendrinamasis:

- Klausimynai per mokymus;
- Klausimynai po mokymų;
- Apibendrinimas po mokymų;
- Interviu;

- Žurnalai;
- Stebėjimai.

Jei svarstysite, kokius mokymų vertinimo metodus (formuojamojo ir apibendrinamojo pobūdžio) savo mokymo programai rinktis, turėtumėte atsakyti į šiuos klausimus:

- Kokius vertinimus būtų lengviausia įgyvendinti? Sudėtingiausia?
- Į kokį vertinimą labiausiai reaguoja besimokantieji? Mažiausiai reaguoja?
- Kokias logistikos problemas vadovams ir besimokantiesiems kelia įvairios vertinimo formos?

Vertinimo lygiai:

Bendras mokymų veiksmingumas nustatomas skirtingais vertinimo lygiais:

- 1 lygis: ar besimokantiesiems patiko mokymai?
- 2 lygis: ar besimokantieji buvo įsitikinę, kad per mokymus jie kažko išmoko?
- 3 lygis: ar mokymai turėjo įtakos besimokančiųjų darbo veiklai?
- 4 lygis: ar mokymai turėjo įtakos didesnei organizacijai?
- 5 lygis: ar mokymai buvo ekonomiškai?

21 VEIKLA: MOKYMŲ VERTINIMAS

Šiandien dalyvavote mokymuose apie mokymo programos kūrimą. Apsvarstykite savo, kaip besimokančiojo, patirtį ir kartu su grupės nariais su kuriais dirbote, atsakykite į šiuos klausimus.

I. Sukurkite po tris 1 ir 2 lygių klausimus padėsiančius įvertinti šį seminarą:

1 lygis

1.

2.

3.

2 lygis

1.

2.

3.

II. Atsakykite į kitos grupės pateiktus klausimus.

III. Ką manote apie šios grupės klausimus? Ar jie atitinka lygius?

IV. Kaip vadovai galėtų įvertinti šį seminarą pagal 3 ir 4 lygius? Ką jūs, kaip mokymų dalyvis, noriai vykdote? Nenorite vykdyti ?

22 VEIKLA: KARTOJIMO TESTAS

Įvertinkite šiuos teiginius, nurodydami prie kiekvieno jų ar teiginys teisingas/ klaidingas:

- Formuojamąjį vertinimą galima atlikti poreikių vertinimo etape.
- Apibendrinamasis vertinimas tik įvertina, ar mokymų dalyviams patiko, ar jie buvo įsitikinę, kad mokymai jiems suteikė žinių.
- Mokymus 3 lygiu galima vertinti iškart po mokymų.
- Mokymų vertinimas 1 lygiu nėra naudingas nustatant, ar buvo pasiekti mokymosi rezultatai.
- Vertinimo 4 lygiu atlikti neįmanoma.

23 VEIKLA: BAIGIAMOJI UŽDUOTIS

Norėdami nedelsiant naudotis šiame skyriuje suteiktomis žiniomis, per artimiausias dvi dienas atlikite šiuos veiksmus:

- Atlikite minimalų tikslinių mokymų dalyvių poreikių įvertinimą, naudodami vietoje turimus išteklius.
- Sukurkite šiuos poreikius atitinkančios mokymo programos metmenis.
- Su kolegomis aptarkite reikalingus išteklius.
- Įvertinkite kliūtis, kurias teks pašalinti, kad gautumėte šiuos išteklius ir vykdytumėte numatytą mokymo programą.

2.4.6. Sumuštinio principas / struktūra: kodėl tai svarbu? Kas yra sumuštinio principas mokyme?

Mokymo koncepcija, žinoma **sumuštinio principo pavadinimu**, yra susijusi su asmeniniais, mokymosi ir estetiniais besimokančiųjų poreikiais. Tradicinė ugdymo koncepcija apima vieną po kito einančius mokymo etapus priklausomai nuo grupinio ar individualaus mokymosi proceso etapo.

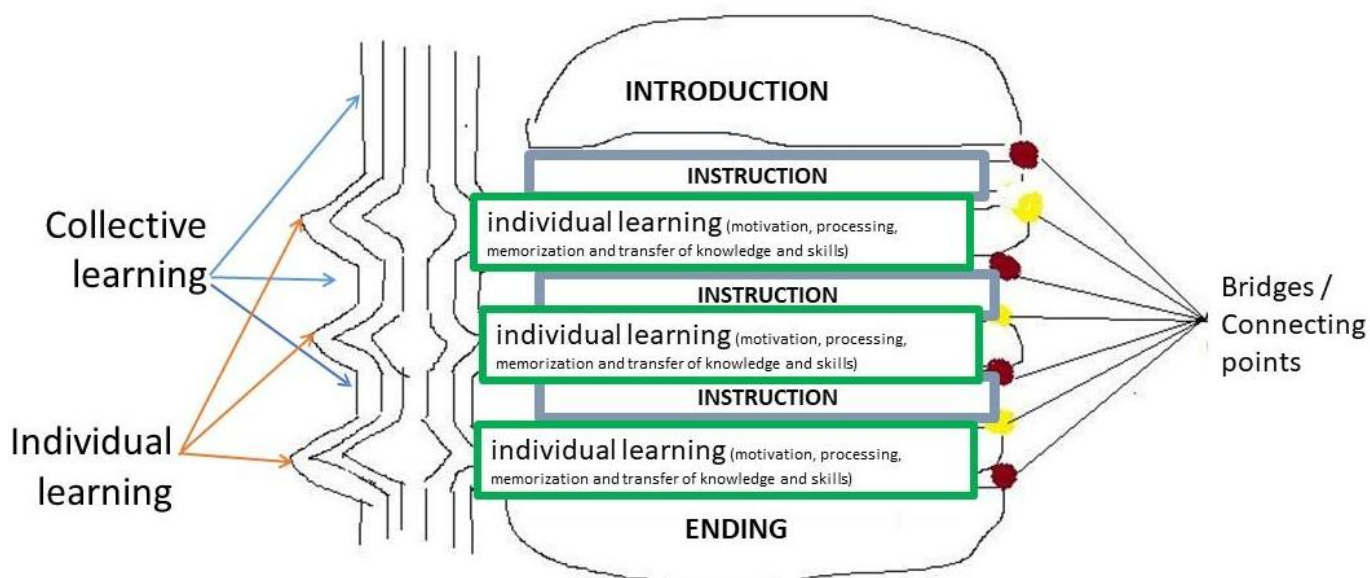
Dėmesio sutelkimo tyrimai parodė, kad paskaitos pradžioje suaugę besimokantieji negali išlaikyti dėmesio ilgiau nei 20 minučių. Po pertraukos besimokantiems dar kartą padidėja dėmesys, tačiau jis trunka trumpiau nei ankstesnėje fazėje. Kiekviena kita dėmesio sutelktumo trukmė trumpėja ir dažniausiai nukrenta iki kelių minučių paskaitos pabaigoje. Kadangi įprastos universitetinės paskaitos trunka apie 45–90 minučių, per paskaitą kelis kartus dingsta dėmesys ir gebėjimas priimti informaciją. Nepriklausomai nuo studentų motyvacijos ar paskaitos turinio, dėmesys nėra išlaikomas ilgiau nei 20 minučių. Geriausias sprendimas yra pateikti svarbiausią informaciją dėmesio koncentracijos metu, ir pateikti ją įvairiais būdais – sumuštinio principu.

Sumuštinio principas – tai mokymo rūšis, kuri rekomenduoja paskaitą suskirstyti į keletą etapų, o tarp jų turi vykti įvairi veikla ar aktyvios diskusijos. Sumuštinio principo esmė yra kolektyvinio ir individualaus mokymosi fazių kaita, o šias fazes vienija keturios ypatingos jungtys.

Sumuštinio sandara:

- kolektyvinio mokymosi fazės (įvadas, dėstymas ir pabaiga);
- individualaus mokymosi fazės (motyvacija, informacijos apdorojimas, įsiminimas ir žinių bei įgūdžių perdavimas);
- tiltai / fazių sujungimo taškai .

Sandwich Structure



Fazių charakteristikos

Individualus mokymasis	<ul style="list-style-type: none"> - Darbas individualiai / mažose grupėse / porose - Taikomi aktyvūs metodai - Skirtingos užduotys, kurių paskirtis yra skirtumų tarp besimokančiųjų kompensavimas, - Tolygiaus mokymosi krūvio užtikrinimas ir optimalus laiko planavimas - Rezultatų pristatymas – tradicinis pasakojimas, klausimai, laisvo formato (pvz., sceninis) pateiktys - Rekomenduojama trukmė: 3 - 45 min
Kolektyvinis mokymasis	<ul style="list-style-type: none"> - Informacijos perdavimas / priėmimas - Pasyvūs (paskaitos, ppt pateiktys) ir aktyvūs metodai (diskusijos, darbo grupių pristatymai) - Iššūkius keliantis, bet ne pernelyg sudėtingas turinys - Ne per ilgos trukmės (iki 20 min.): siekiant išlaikyti dėmesį! - SVARBU: daugiau laiko skirti individualaus darbo rezultatų pateikčiai

Tiltai / sujungimo taškai

A	Įvadinės dalies pradžia: struktūros, temų, laiko paskirstymo pristatymas, besimokančiųjų žinių, lūkesčių įvertinimas, kontakto užmezgimas.
B	Kolektyvinės veiklos pabaiga – individualios veiklos pradžia. Svarbu: aiškiai nurodykite užduotį (užrašykite), nurodykite, kokie numatomi rezultatai ir kaip jie turėtų būti pateikti.
C	Individualios veiklos pabaiga – kolektyvinės veiklos pradžia. Svarbu: saugus mokymų dalyvių grįžimas į kolektyvinę veiklą, perkeliant dėmesį į šią veiklą. Tik tada pristatomi ir aptariami rezultatai, keičiamasi nuomonėmis ir atsakoma į klausimus.
D	Perėjimas prie temos arba viso mokymosi renginio santraukos.

Laiko planavimas

- Įvadas (susipažinimas, renginio tema, mokymosi tikslas, darbo programa, darbo metodai, darbo taisyklės) - 15% (6 - 7 min.)
- Mokymosi veikla (kolektyvinė ir individuali) - 80% (35 - 36 min.)
- Pabaiga (apibendrinimas, įvertinimas, atsisveikinimas) - 5% (2-3 min.)

VERTINIMO PRIEMONĖS

24 VEIKLA: MODULIO VERTINIMO VEIKLA

Šiandien baigėte mokymų modulį apie pagrindines suaugusiųjų švietėjo kompetencijas ir atlikote mokymų programos sudarymo praktiką (vadovas apibendrina modulio metu pateiktą informaciją, t. y. išvardija aptartas temas).

Atlikite šias užduotis:

1 užduotis (15 min.): apsvarstykite (individualiai), ką iš per mokymus aptartų temų/dalykų galėtumėte pritaikyti savo mokymų plano tobulinimui. Ką keistumėte ir kaip? Atsižvelkite į šiuos aspektus:

- mokymosi tikslų formulavimas;
- tinkamiausių metodų pasirinkimas; laiko planavimas;
- veiklos kaitaliojimas.

2 užduotis (10 min.): aptarkite su kolegomis 3-5 žmonių grupėse:

- Kaip jūsų planas įgyvendina sumuštinio principą?
- Kaip pritaikėte šį principą?
- Kokius mokymo tikslus išsikėlėte iš pradžių? Ar jie pasikeitė? Kaip?
- Kokius metodus įtraukėte kurso pradžioje? Kokius metodus pridėjote kurso pabaigoje? Kuriuos išskyrėte?
- Ar pasikeitė laiko planavimas? Kaip?

3 užduotis (10 min.): apibendrintos grupių pateiktys apie esminius jų mokymo planų pokyčius.

25 VEIKLA: BESIMOKANČIŲJŲ REFLEKSIJA

Besimokantieji kviečiami individualiai apmąstyti modulį, atsakyti į šiuos klausimus:

1. Kokia buvo jūsų motyvacija dalyvauti šiame projekte ir mokymuose?
2. Kaip manote, ko išmokote per šį modulį ir ar tai gali būti naudinga jums asmeniškai?
3. Ar galėtumėte apmąstyti, kaip mokėtės? Ar prisimenate, kokiais atvejais jūsų mokymasis buvo efektyviausias?
4. Kaip manote, ar galėtumėte susieti tai, ko išmokote, su savo, kaip potencialaus kūrybiškumo vadovo, patirtimi? Kokią naudą tai galėtų duoti suaugusiems mokymų dalyviams?

Pabaigoje besimokantieji kviečiami pasidalinti savo refleksija/apmąstymais grupėse.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

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

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

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


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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 MODULIS: KŪRYBIŠKUMAS IR INOVACIJOS: XXI AMŽIAUS

MOKYMOSI TIKSLAS

Supažindinti mokymų dalyvius su šiais aspektais 1) kodėl kūrybiškumas yra svarbus, 2) kas yra kūrybiškumas ir 3) kaip tapti kūrybiškom ir praktikuoti kūrybiškumą.

MOKYMOSI UŽDAVINIAI

Baigę šį modulį besimokantieji gebės:

- Suprasti, kada ir kodėl reikia pasitelkti kūrybiškumą.
- Paaiškinti, kodėl kūrybiškumas yra įgūdis, kurio galima išmokti.
- Suprasti, kas sudaro kūrybinį procesą.
- Identifikuoti kūrybiškumą inicijuojančias galimybes.

APŠILIMAS | PRISISTATYMAS

Prisistatykite (jei reikia) ir pasveikinkite visus. Interaktyvios ir draugiškos darbo aplinkos sukūrimui, prieš pristatant modulį, pakvieskite mokymų dalyvius dalyvauti žemiau aprašytoje ledlaužio veikloje.

26 VEIKLA: LEDLAUŽIS: JEI BŪČIAU BUVĘS....

- Pakvieskite mokymų dalyvius įsivaizduoti buvus kažkuo kitu (arba gyvenus kitu laikotarpiu / kitoje vietoje).
- Galite užduoti šiuos klausimus: Kokį darbą būtumėte dirbę, jei būtumėte gyvenę Australijoje / XIV amžiuje? Ar galite įsivaizduoti buvus garsiu mediku / kareiviu Karalienės gvardijoje?
- Mokymų dalyviai skatinami mąstyti „už dėžės ribų“ ir prisiderinti prie šio modulio turinio.

27 VEIKLA: LEDLAUŽIS: MANO VARDO ISTORIJA

- Veiklos pajvairinimui, pakvieskite dalyvius pasidalinti savo vardų istorija (jei vardai turi reikšmę / yra susiję su tam tikra švente ir pan.).
- Jei ne visi dalyviai žino savo vardo istoriją, arba jos neprisimena; paklauskite apie jų krikštatėvius.
- Tikėtina, kad dalyviai užmegs / sustiprins ryšį su kitais grupės dalyviais ir palankiai priims šio modulio turinį.

Pasirinkite veiklą, atsižvelgdami į dalyvių komunikabilumą ir norą dalyvauti. Ledlaužio pabaigoje pagirkite dalyvius už kūrybiškumą ir įvertinkite jo poveikį šio modulio veiklai. Po ledlaužio veiklos, supažindinkite su 3 modulio tikslais ir struktūra, taip pat su pagrindine modulio sąvoka – kūrybiškumu kaip XXI amžiaus įgūdžiu, atkreipkite dėmesį į su šiuo terminu susijusias sąvokas: apibrėžimai, susijusios sąvokos, procesai, sudėtinės dalys ir vertinimo priemonės.

3.1 KŪRYBIŠKUMO PAGRINDAI

28 VEIKLA: MINČIŲ LIETAUS

- Ruošdamiesi minčių lietaus veiklai, į [WorldWall Random Wheel](#) ruletę įtraukite šiuos klausimus ir naudokite juos mokymų metu, siekdami, kad dalyviai pasidalintų mintimis apie kūrybiškumą ir potemes, kurias apima dabartinis modulis:
- 1 klausimas – „Sugalvokite žodį, kurį geriausiai galėtumėte susieti su kūrybiškumu“
- 2 klausimas – „Ar kūrybiškumas yra tas pats, kas naujovės?“
- 3 klausimas – „Kiek, jūsų manymu, yra kūrybinio proceso žingsnių / etapų nuo pradžios iki pabaigos?“
- 4 klausimas – „Ar manote, kad kūrybiškumo galima išmokti? Kodėl taip ir kodėl ne?“
- 5 klausimas – „Įvardykite vieną ar kelis skirtumus tarp vidutinio žmogaus ir menininko“.
- Ruošdamiesi modulio turiniui, praneškite dalyviams, kad ši tema bus kūrybiškumo pagrindai.
- Pakvieskite dalyvius prisijungti prie minčių lietaus.
- Parodykite anksčiau sukurtą [WorldWall Random Wheel](#) ruletę.
- Arba pasirinkite 3-5 dalyvius, kurie atsakys į klausimus, arba leiskite kiekvienam atsakyti savo nuožiūra (pirmasis variantas skirtas visiems dalyviams, antrasis patogesnis labiau intravertiško tipo dalyviams).
- Galiausiai būtina analizuoti, interpretuoti ir aptarti rezultatus. Suplanuokite temos diskusijas, nurodydami artimus arba identiškus modulio turiniui atsakymus.

3.1.1. Naujaisi kūrybiškumo apibrėžimai

29 VEIKLA: KAS TAI GALĖTŲ BŪTI?

- Ruošdamiesi modulio turinio perteikimui, supažindinkite dalyvius su modulio tema - **Naujaisi kūrybiškumo apibrėžimai.**
- Pradėkite veiklą, galvodami apie objektą ir nupiešdami geometrinę figūrą ant lentos/konferencinio bloknoto.
- Pavyzdžiai: apskritimas, jei galvojate apie dviratį / saulę ir pan.; kvadratas ar stačiakampis, jei galvojate apie viešą vietą / pastatą ir pan.
- Neįtakokite atsakymų - nekomentuokite, be užuominų skatinkite kuo įvairesnius atsakymus.
- Mokymų dalyviai turi atspėti, ką figūra galėtų pavaizduoti.
- Jiems leidžiama spėlioti tiek kartų, kiek jie nori, kol galutinai pateikia savo atsakymą į klausimą.
- Išsiaiškinę, koks yra objektas, pakvieskite mokymų dalyvius apmąstyti, kodėl jų atsakymai skyrėsi tarpusavyje ir kodėl kitą objektą įsivaizdavo mokymų vadovas.
- Išklause po refleksijos pateiktus atsakymus, susiekite atsakymus su esminiu kūrybiškumo elementu – idėiu. alternatvų ar galimybų generavimu ar atpažinimu.

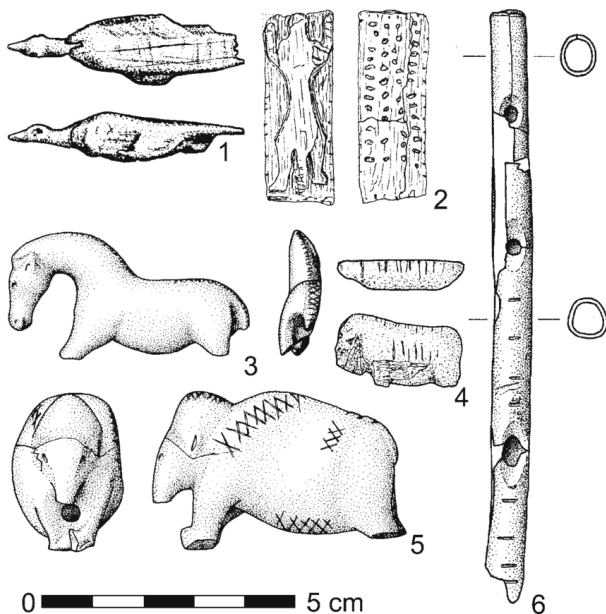
Tęskite pagrindinę modulio diskusiją, apžvelgdami istorinius kūrybiškumo sampratos pavyzdžius ir etimologiją, taip sukursite praeities ir dabarties kūrybiškumo apibrėžimams tinkamą kontekstą. Tekstinė informacija pateikiama žemiau.

➤ Istoriniai aspektai:

Archeologiniai tyrimai parodė, kad kūrybiškumas ir kūrybiškas elgesys šiuolaikiniams Homo Sapiens (žmonių) protėviams buvo būdingas nuo laikų, kada maždaug prieš 200 000 metų Afrikoje atsiskyrėme nuo protėvių prožmonių ([Nick Skillicorn](#)). Be to, yra [mokslinių straipsnių](#), kuriuose nurodomas ryšys tarp biologijos ir žmogaus kūrybiškumo. Archeologinių atradimų pavyzdžių, bylojančių apie kūrybingus ankstyvuosius žmones yra daug [Examples of archaeological discoveries](#) (bet tuo neapsiribojant):



5 pav. – prieš 100 tūkst. – 75 tūkst. metų: Blomboso urvas Pietų Afrikoje: išgraviruoti raštai ant uolos; kriauklelių karoliai ir maltas raudonas pigmentas, laikomas abalono kiaute;



6 Pav. Prieš 43.000 – 35.000 metų: Urvai Vokietijoje, Ispanijoje, Europoje – muzikos instrumentai (fleitos), figūrėlės, urvų menas).

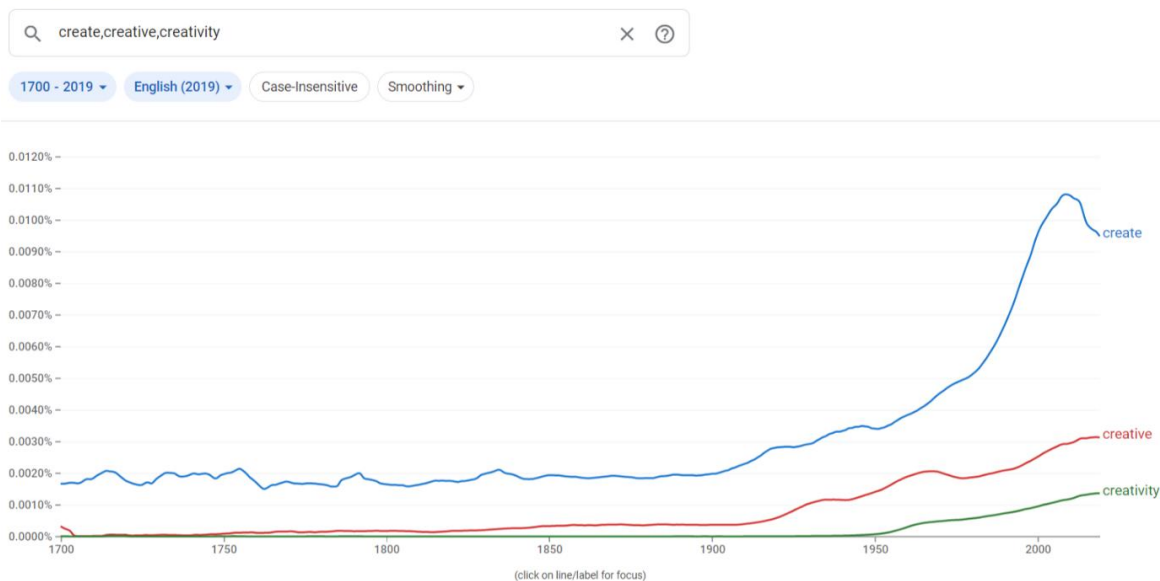
Naujausiais laikais randame kūrybiškumo pavyzdžių, kuriuos lydi menininko komentarai apie savo kūrybą; įdomu pažymėti, kad kūrybiškumą jie buvo linkę vertinti ne kaip vidinę savybę, o kaip išorinę meno ir kūrybos varomąją jėgą. Pavyzdžiui, graikų filosofas Platonas manė (remiantis Weiner tyrimais ([as researched](#) by Weiner), 2000): „Poetas yra apsėstas dieviškojo įkvėpimo. Poetų kūryba yra Mūzų išradimas, nes jos valdo poetus ir juos įkvėpia... Menas gali būti gražus jei tik jis yra kilęs iš Dievo. Menininko darbas buvo ne mėgdžioti gamtą, o atskleisti šventas ir transcendentines gamtos savybes“.

Be to, cituojant Mikelandželą ([in the words of Michelangelo](#)): „Mačiau angelą marmure ir raižiau tol, kol jį išlaisvinau“. Todėl įdomu pastebėti, kad nors turime žinių apie labai kūrybingus žmones iš visos žmonijos istorijos, pati individualaus kūrybiškumo samprata yra stebėtinai nauja. Tiesą sakant, per visą istoriją buvo įprasta manyti, kad idėjos kyla iš išorinių dvasių, o ne iš individo, arba kad žmonės tik atskleidė jau esančias idėjas ir todėl negalėjo tų idėjų autorystės priskirti sau.

➤ **Kalbiniai aspektai:**

Kūrybiškumo termino raidą ir jo vartojimą literatūroje istoriškai atspindi šie aspektai:

<ul style="list-style-type: none"> • ORIGIN OF CREATE (žodžio „kurti“ kilmė) 1350–1400 m.; Vidurio anglų kalba „creat“ (būtojo kartinio laiko dalyvis) <lot. creātus, atitikmuo creā- (creāre kamienas – „padaryti“) + -tus būtojo kartinio laiko priesaga 	<ul style="list-style-type: none"> • ORIGIN OF CREATIVE (žodžio „kūrybingas“ kilmė) Pirmą kartą užrašyta 1670–1680 m.; create (sukurti) + -ive (būdvardžio priesaga) 	<ul style="list-style-type: none"> • ORIGIN OF CREATIVITY (žodžio „kūrybiškumas“ kilmė) Pirmą kartą užrašyta 1870–1875 m.; creative (kūrybinis, kūrybiškas) + -ity (daiktavardžio priesaga)
--	---	--



7 pav. „Google Ngram“ žodžių „create“, „creative“ ir „creativity“ naudojimo dažnumo diagrama nuo 1700 m.

Tikėtina, kad pirmą kartą žodį „creativity“ (kūrybiškumas) pavartojo Adolfus William Ward 1875 m. tekste „Dramatinės anglų literatūros istorija“ ([History of the Dramatic English Literature](#)), o anglų kalbos žodyne jis pasirodė tik po Antrojo pasaulinio karo. Ši sritis arba koncepcija ilgą laiką nebuvo tiriama, tačiau šeštajame dešimtmetyje [JP Guilford and Paul E Torrance](#), du pradininkai psichologai padėjo pagrindus mokslinei kūrybiškumo tyrimų sričiai. Laimei, nuo to laiko visuomenė kūrybiškumą priėmė vis labiau, o dabar turime žymiai daugiau informacijos apie tai, kaip kūrybiškumas veikia ir kokią vertę teikia visuomenei. Kalbant apie kūrybiškumo apibrėžimą nuo pat termino atsiradimo, kol kas nėra vienintelio, dėl kurio būtų vieningai sutarta. Ryškiausi pavyzdžiai:

- ☐ „Gebėjimas kurti ar panaudoti originalias ir neįprastas idėjas“ ([Cambridge Dictionary](#)).
- ☐ „Gebėjimas kurti; kūrybiškumo kokybė“ ([Merriam Webster](#)).
- ☐ „Kūrybiškumas apibrėžiamas kaip polinkis generuoti arba atpažinti idėjas, alternatyvas ar galimybes, kurios gali būti naudingos sprendžiant problemas, bendraujant su kitais, pramogaujant pačiam arba teikiant pramogų paslaugas kitiems“ ([Robert E. Franken](#)).
- ☐ “[...] Kūrybiškumas taip pat reiškia ir gebėjimą kurti kūrinį, padėsiančius spręsti klausimą „Kaip galėtų būti skatinamas darbuotojų kūrybiškumas ir tokių produktų kūrimo veikla, pavyzdžiui „Kūrybiškumas reikalauja sunkaus darbo““ ([Robert W. Weisberg](#)).
- ☐ „Kūrybiškumas yra bet koks veiksmas, idėja ar produktas, pakeičiantis esamą sritį arba paverčiantis esamą sritį nauja... Svarbu, kad vieno ar kito žmogaus sukurtai naujovei būtų pritarta, kad ji būtų įtraukta į tą sritį“ ([Mihaly Csikszentmihalyi](#)).

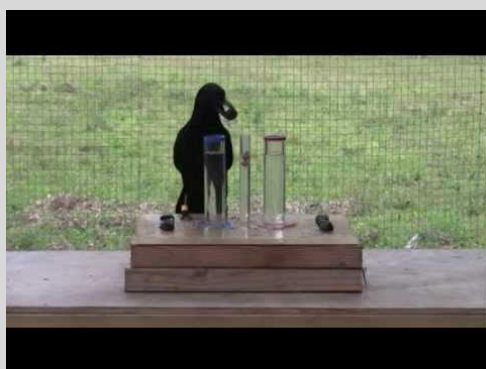
30 VEIKLA: REFLEKSIJA

Baigę šią dalį, pakvieskite mokymų dalyvius apmąstyti ir pareikšti nuomonę apie istorinius ir kalbinius aspektus bei šioje dalyje aptartus apibrėžimus – „Ar sutinkate su pateiktais pavyzdžiais? Ar apibrėžimai atitinka tai, ką jūs apibūdintumėte kaip kūrybiškumą? Ar norėtumėte kitaip apibrėžti kūrybiškumą?“ ir t.t.

3.1.2. Kūrybiškumas ar inovacijos?

31 VEIKLA: DEBATAI

- Prieš perteikdami modulio turinį, supažindinkite dalyvius su nauja tema „Kūrybiškumas ar inovacijos“.
- Pasiruoškite diskusijai, parodydami [vaizdo įrašą](#).
- Paleiskite vaizdo įrašą, kuriame mokymų dalyviai stebės, kaip varna naudojami įvairiais įrankiais, siekdama paimti maisto vis sudėtingesnėmis aplinkybėmis.
- Po vaizdo įrašo paklauskite dalyvių, ar varna buvo kūrybinga ar inovatorė, ir kodėl.
- Veiklos tikslas – supažindinti su šio modulio poteme ir sukelti mokymų dalyvių susidomėjimą.
- Tęskite pagrindinę modulio diskusiją, lygindami kūrybiškumą ir inovacijas, pateikdami pavyzdžius ir išvadas. Tekstinę informaciją, kurią būtina pateikti dalyviams, rasite žemiau.



8 pav. - Varnos supratimas apie vandens išstūmimo priežastis
<https://www.youtube.com/watch?v=ZerUbHmuY04>

„Kūrybiškumas“ ir „Inovacijos“ yra du žodžiai, kurie nuolat šmėžuoja minčių lietaus sesijose, įmonių susitikimuose ir įmonės misijos pareiškimuose. Nekyla abejonių, kad šios reikšmės yra labai vertinamos sparčiai besivystančioje šiuolaikinėje darbo vietoje, tačiau ar lyderiai, vartojantys šiuos terminus, išties supranta, kuo jie skiriasi?

<p>🔍 Kas yra kūrybiškumas?</p> <p>Kūrybiškumas yra viena iš prigimtinių žmogaus savybių, įrodanti mūsų gebėjimą spręsti iššūkius ar problemas pasitelkiant naujas sprendimų idėjas. Shawn Hunter, knygos Out Think: How Innovative Leaders Drive Exceptional Outcomes autorius, apibrėžia kūrybiškumą kaip „gebėjimą arba veiksmą sugalvoti ką nors originalaus ar neįprasto“.</p> <p>Svarbiausias veiksnys yra tai, kad kūrybiškumas išlieka puiki idėja, o ne realybė. Įdomu tai, kad kūrybiškumas yra būdingas žmonėms; gyvūnai neturi savybės perduoti sudėtingų idėjų, o didžioji dalis to, ką jie daro, yra nulemta instinktų ar pavyzdžių.</p>	<p>🔍 Kas yra inovacijos?</p> <p>Hunter taip pat atsižvelgia į savo paties apibrėžimą: „Inovacijos yra įgyvendinimas arba sukūrimas kažko naujo, kas suteikia vertę“. Inovacijos ryškiausiai realizuojamos įrankio, fizinės naudos ar pagalbos, išsprendžiančios problemą arba sukuriančios pranašumą, pavidalu. Šiais įrankiais gali naudotis ne tik žmonės – pavyzdžiui, kaip rašo to the Science Times, paukščiai ir beždžionės naudoja pagaliukus, kad ištrauktų maistą iš neprieinamų vietų. Taigi inovacijos yra vis labiau būdingos skirtingoms rūšims veikiančioms įvairiose aplinkose ir Aplinkybėse.</p>
<p>🔍 Kūrybiškumo rūšys</p> <p>Psichologijos mokslų docentas ir Socialinių ir</p>	<p>🔍 Inovacijų rūšys</p> <p>Doblin, pasaulinė inovacijų įmonė, padedanti</p>

elgsenos mokslų katedros vedėjas Arne Dietrich, dirbdamas Amerikos Beiruto universitete, Libane, atliko kūrybiškumo tyrimus ir suskirstė jį į keturis tipus:

- sąmoningas ir emocinis;
- sąmoningas ir kognityvinis;
- spontaniškas ir emocinis;
- spontaniškas ir kognityvinis.

Be šios klasifikacijos, taip pat yra ir paprasčiau suvokiamos didžiojo ir mažojo kūrybiškumo sąvokos. Dauguma kūrybiškumo tyrimų dažniausiai atliekami viena iš dviejų krypčių: kasdienis kūrybiškumas (taip pat vadinamas mažuoju), būdingas beveik visiems žmonėms, ir išskirtinis kūrybiškumas (taip pat vadinamas didžiuoju), kuris yra būdingas didiesiems. Trumpai tariant:

- **Didįjį kūrybiškumą apibrėžia nacionalinis arba pasaulinis kūrybinis kanonas, dažniausiai atstovaujamas menininkų.**
- **Mažasis apibrėžiamas pagal vietinį arba asmeninį kontekstą, kalbant apie eilinius asmenis, kurie randa skirtingus būdus kasdienėms problemoms spręsti.**

Žmonės gali patirti kiekvieną iš keturių kūrybiškumo tipų. Tai ypač pasakytina apie intelektualios srities darbuotojus, tokius kaip mokslininkai, teisininkai ar gydytojai, sąmoningas ir pažintinis kūrybiškumas gali pasireikšti dirbant, tačiau spontaniškas ir emocinis kūrybiškumas gali pasireikšti meninio ieškojimo metu. Sąmoningam ir pažintiniam kūrybiškumui naudojamas sutelktas dėmesys ir suformuoti ryšiai tarp smegenyse saugomos informacijos ir remiamasi prefrontaline smegenų žieve, o emocinis ir spontaniškas kūrybiškumas kyla iš amygdalos (migdolinės liaukos).

Pagrindinė išvada: kūrybiškumas yra spontaniškas naujų idėjų vystymas ir nestandartinis mąstymas. Kūrybiškumas yra būtina inovacijų sąlyga, tačiau tai nėra tas pats dalykas.

Pirmajam žingsniui organizacijoms rasti į žmogų orientuotus verslo problemų sprendimus, sukūrė Dešimties tipų inovacijų sistemą, [Ten Types of Innovation Framework](#) kaip būdą nustatyti transformacijos galimybes, ypač versle. Remdamasi daugiau nei 2000 sėkmingų inovacijų tyrimais, Doblin įmonė išskyrė tris plačias kategorijas:

- verslo modelis;
- produktas;
- rinkodara.

Verslo modelis: šios konfigūracijos naujovės, orientuotos į vidų, analizuoja, kaip organizacija veikia ir kuria pajamas. Tai gali būti didesnė rizika, nes kartais pakeičia esminius sprendimus, kuriais remiantis kuriamas verslas. Verslo modelio naujovių geriausia siekti, kai savininkai ir operatoriai nustato persotintas rinkas, žemą klientų pasitenkinimą arba pasenusias technologijas.

Produktas: beveik visada apčiuopiamos produktų naujovės tam tikru būdu pagerina esamas materialines gėrybes arba yra visiškai naujo produkto sukūrimas. Tai labiausiai paplitusi naujovių forma; garsūs pavyzdžiai yra išmanieji telefonai, „fidget“ suktukai, belaidės ausinės arba pėdas masažuojantys vidpadžiai. Rinkodara: rinkodaros naujovės sukuria naujas rinkas arba padidina esamą rinkos dalį. Rinkodaros naujovės yra nauji, naudingi trikdžiai, kurie įtakoja prekės ženklų komunikaciją su vartotojais. Rinkodaros naujovės gali ne tik sukurti naują būdą užmegzti ryšį su visuomene, bet tai gali būti taip paprasta, kaip reklamuoti esamą produktą kitokiam naudojimui, nei buvo numatyta iš pradžių.

Pagrindinė išvada: inovacijos akivaizdžiai, dažniausiai negrįžtamai, pakeičia produktą, paslaugą ar verslą. Tai iš esmės naujas, apčiuopiamas poslinkis ir nuokrypis nuo įprastinio.

☒ Kuo kūrybiškumas skiriasi nuo inovacijų?

Kūrybiškumas ir inovacijos, nors ir glaudžiai susiję kaip kūrimo proceso dalis, nėra tas pats. Kūrybiškumas nėra išmatuojamas, jis yra subjektyvus, o inovacijos – pačiame pagrindiniame lygmenyje, reiškiančios „nauja“ – yra išmatuojamos, nes inovacija yra kažko naujo kūrimas, nesvarbu, ar tai būtų naujas produktas, idėja ar metodas.

32 VEIKLA: IŠSPRĘSKITE ISTORINĘ PROBLEMĄ

Mokymų dalyviai turi rasti sprendimą realiam tam tikru istorijos momentu įvykusio gyvenimo įvykiui. Jie susiskirsto į komandas nuo 3 iki 5 žmonių.

Kiekvienai komandai atsitiktiniu būdu išdalijami lapeliai, kuriuose aprašomas tam tikras istorinis įvykis. Kai kurie įvykiai buvo pakeisti į „alternatyvias istorijas“, kai kurie – ne.

Pavyzdžiai:

mokymų dalyvių komandos nariai nori išsikepti kepsnių (barbecue) (alternatyvi istorija – ugnis dar nebuvo išrasta); jiems reikia pasirašyti sutartį (alternatyvi istorija – Johannes Gutenberg dar neišrado spaudos preso); jiems reikia labai greitai patekti į tolimą vietovę (alternatyvi istorija – ratai dar nebuvo išrasti) ir t.t.

Remdamosi pateikta informacija, komandos siekia rasti problemos sprendimą. Tada aptarkite su dalyviais įsitraukimo, mąstymo ir pasitenkinimo lygį, gautą iš veiklos – taip pat galite pateikti atspausdintą dalomąją medžiagą grįžtamojo ryšio sesijai.

Pateiktus atsakymus reikia aptarti kūrybiškumo ir inovacijų kontekste - kodėl ir kaip turėtų būti vertinamas kūrybiškumas ir poveikis tiek sau, tiek bendruomenei, kuris sprendimas buvo kūrybiškas, o kuris novatoriškas ir pan.

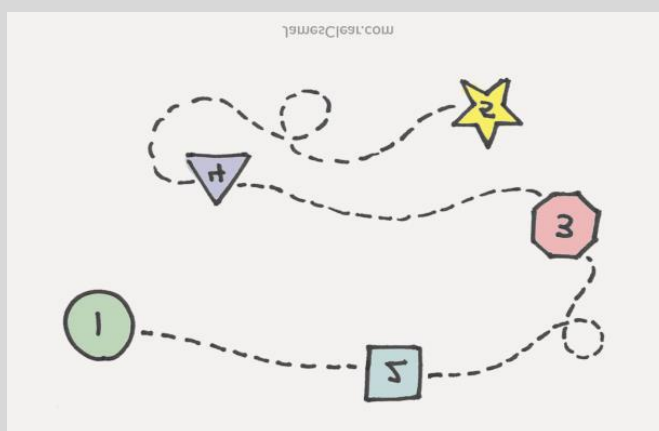
Idealiu atveju komandos, dirbusios „lengviausius darbus“, greičiausiai pasakos apie lengvesnį užduočių sprendimo procesą, bet mažesnį bendrą pasitenkinimą; taip pat komandos, turinčios susidoroti su alternatyviomis istorijomis sakys, kad problemas jiems sekėsi spręsti sunkiau, bet jų bendras pasitenkinimas buvo didesnis.

Apibendrinimas: pakviesite mokymų dalyvius aptarti, kodėl kūrybiškumas yra svarbus mūsų gyvenime (pradedant nuo poveikio mūsų pasitenkinimui mokymosi procesu ir baigiant pasiekimo jausmu).

3.1.3. Kūrybiškumo procesas

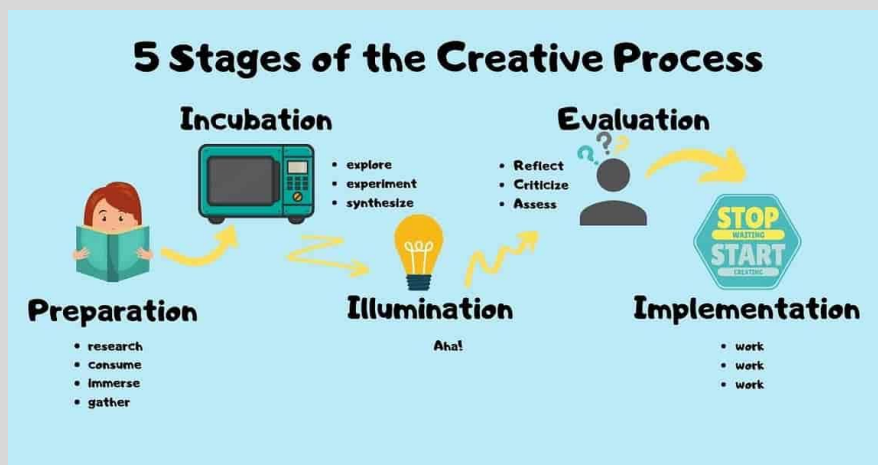
33 VEIKLA : KŪRYBINIO PROCESO ETAPAI

- Ruošdamiesi modulio turiniui, informuokite dalyvius apie naują temą „Kūrybiškumo procesas“.
- Pakvieskite juos dirbti poromis ir analizuoti pateiktą vaizdą, nuspręsti, kurie žingsniai, jų nuomone, atitinka sunumeruotas figūras.
- Kad išvengtumėte painiavos arba jei užduotis būtų per sunki, apibūdinkite proceso pradžios ir pabaigos etapus – „pasiruošimą“ ir „įgyvendinimą“.
- Galite pateikti „mokslinio metodo“ [the scientific method](#) ar kitų panašių metodų pavyzdį, tuo paskatinsite dalyvius pateikti atsakymus.



9 pav. Penkių žingsnių kūrybinis procesas - <https://jamesclear.com/five-step-creative-process>

Baigę užduotį, naudodami žemiau pateiktą paveikslėlį, atkreipkite dalyvių dėmesį į išsamią etapų seką, tada itoliau dėstykite temą pagal žemiau pateiktą tekstinę informaciją.



10 pav. Kūrybinis procesas <https://ideapod.com/the-creative-process/>

Po to pakvieskite dalyvius palyginti savo prognozes su 10 paveiksle pateiktu vaizdu.

Graham Wallas 4 etapų kūrybinis procesas [4-stage creative process](#) buvo tradicinė, visų pripažinta paradigma nuo 1926 m., kol James Webb Young paskelbė 5 etapų procesą. Šie du požiūriai skyrėsi tik tuo, kad Young pridėjo dar ir penktąjį etapą – įgyvendinimą, kuris tapo lygiavertiškai svarbus kaip ir kiti keturi (Wallas modelis apėmė tik pasiruošimą, inkubavimą, nušvitimą ir įvertinimą). Young 5 žingsnių technika kuriant naujas idėjas išstisus dešimtmečius įvairiais būdais įtakojo pasaulį. Nuo verslo, reklamos iki rinkodaros, jo 5 etapų kūrybinis procesas [5-stage creative process](#) plačiai naudojamas iki šiol. Penki žingsniai, kurie iki šiol laikomi kūrybinio proceso standartu, yra šie:

➤ Pasiruošimo etapas

Kai pradėsite kūrybinę kelionę, pirmasis etapas apima pasirengimą idėjų generavimui. Šiuo etapu rinkate medžiagą ir atliekate tyrimus, kurie gali iššaukti įdomią idėją. Kurkite minčių lietu ir leiskite mintims klaidžioti arba rašykite į žurnalą, tuo paskatinsite įvairaus pobūdžio mąstymą; jis padės apsvarstyti visus galimus būdus, kaip įgyvendinti savo idėją. Šioje pirmoje proceso dalyje jūsų smegenys kuria atminties banką, kuris padės jums remtis žiniomis ir praeities patirtimi ir generuoti originalias idėjas kituose etapuose.

📌 Inkubacinis etapas

Baigę aktyviai mąstyti apie savo idėją, antrajame etape jūs leidžiate šiai minčiai nuklysti. Dalis kūrybinio mąstymo yra žengti žingsnį į šalį nuo savo idėjos prieš pradėdami ją įgyvendinti. Galite dirbti su kitu projektu arba visiškai pailsėti nuo kūrybinio proceso – nepaisant to, sąmoningai dar nesistenkite įgyvendinti šios idėjos. Nukrypimas nuo savo idėjos gali atrodyti neproduktyvus, tačiau tai svarbus proceso etapas. Šiuo metu jūsų mintyse sukasi jūsų istorija, daina ar problema.

📌 Nušvitimo arba idėjų generavimo etapas

Kartais vadinamas įžvalgos etapu, nušvitimas įvyksta tada, kai įvyksta „aha“ akimirka. Lempūtė užsidega, kai atsiranda spontaniškai nauji ryšiai, o visa jūsų surinkta medžiaga sujungiama ir galų gale pateikia jūsų problemos sprendimą. Šiame trečiajame etape jus užklumpa atsakymas į kūrybinius ieškojimus. Pavyzdžiui, įveikiate rašytojo kelyje atsiradusią kliūtį (bloką), nes jums paaiškėja, kaip užbaigti rašyti istorijos pabaigą. Tai gali jus nustebinti, bet po inkubacijos etapo jums kilo idėja. Tai gali atsitikti spontaniškai arba paskatinti idėjų generavimo sesiją.

📌 Vertinimo etapas

Šiame etape apsvarstote savo idėjos pagrįstumą ir palyginate ją su alternatyvomis. Tai taip pat apmąstymų metas, kai atsigręžiate į savo pradinę koncepciją ar problemą, kad pamatytumėte, ar jūsų sprendimas atitinka jūsų pradinę viziją. Verslo specialistai gali atlikti rinkos tyrimus, kad patikrintų idėjos gyvybingumą. Per šį etapą galite grįžti prie braižymo lentos arba eiti toliau, pasitikėdami tuo, ką sugalvojote.

📌 Įgyvendinimo etapas

Tai paskutinis kūrybinio proceso etapas. Tai yra laikas, per kurį vyksta sunkus darbas. Jūsų kūrybinis produktas gali būti fizinis objektas, reklaminė kampanija, daina, romanas, architektūrinis dizainas – bet koks daiktas ar objektas, kurį ketinate sukurti, paskatintas tos pradinės idėjos, kuri šovė į galvą. Dabar jūs užbaigiate savo idėjos projektą, įgyvendinate savo idėją ir dalinatės ja su pasauliu.

34 VEIKLA: REFLEKSIJA

Norėdami pabrėžti ir apibendrinti penkių etapų svarbą, pateikite kūrybinio proceso (realaus ar įsivaizduojamo) pavyzdį nuo pradžios iki pabaigos – pavyzdžiais gali būti vienas iš garsių Leonardo da Vinci paveikslų, garsios knygos kūrybinis siužetas, asmeniniai pavyzdžiai ir kt.

Mokymų dalyviai turės suskirstyti kūrybinį procesą į etapus, tada aptarti kiekvieno etapo svarbą ir pasekmes, jei kurį etapą praleisite.

3.2 KŪRYBŠKUMO APIBRĖŽIMAI PER PASTARĄJĮ DEŠIMTMETĮ

35 VEIKLA: ALTERNATYVŪS KIAUŠINIO PANAUDOJIMO BŪDAI

- Ruošdamiesi modulio turiniui, praneškite dalyviams, kad kita tema bus „Kūrybiškumo apibrėžimai per pastarąjį dešimtmetį“.
- Šis pratimas gali sukelti netvarką, todėl pasirinkite tinkamą aplinką, kurioje tai galite daryti (arba atsineškite tinkamų medžiagų).
- Atsineškite kiaušinių krepšelį, kuriame yra pakankamai kiaušinių, ir papildomų priemonių (vaško žvakių, plastikinių šiaudelių, lipnios juostos, rašalo, laikraščių, šaukštų – kitokių priemonių, kurios, jūsų nuomone, tinkamos ir papildys įvairovę).
- Pakvieskite mokymų dalyvius iš krepšelio paimti kiaušinį ir paaiškinkite taisyklės – keletą sekundžių atsipalaiduokite užsimerkę, galvodami, kaip vaikas elgtųsi su šiuo iššūkiu. Tikslas – rasti kuo daugiau neįprastų kiaušinių panaudojimo būdų iš pateiktų priemonių įvairovės.
- Mokymų dalyviai susiskirsto į komandas po 3–5 žmones. Kiekviena komanda turės galimybę pasirinkti tas priemones, kurios jai atrodys tinkamos.
- Laimi komanda, kuri (-os) sugalvos daugiausiai kiaušinio panaudojimo būdų.
- Po šios veiklos informuokite besimokančiuosius, kad yra dar vienas kūrybiškumo apibrėžimas, kuris nebuvo paminėtas modulio pristatyme (žr. 3.1.1.), ir paminėkite sero Ken Robinson požiūrį į kūrybiškumą.
- Paaiškinkite, kad šia veikla buvo siekiama pabrėžti kūrybiškumą, įgalinantį ir leidžiantį suaugusiems kūrybiškai reikštis.
- Tekstinė informacija, kurią turite perduoti dalyviams, pateikiama žemiau.

Nors ankstesnieji ir naujausieji kūrybiškumo apibrėžimai yra panašūs, beveik sutampa arba net yra vienodi, išskyrus formuluotes, viena aktualiausių kūrybiškumo sampratų priklauso velioniui serui Ken Robinson. Didžiosios Britanijos pedagogas ir autorius, labiausiai išgarsėjęs TED kalba apie mokyklas ir jų poveikį kūrybiškumui, [TED talk on schools and their effect on creativity](#), pabrėžė, kad kūrybiškumą didinantis potencialas glūdi alternatyviuose didaktiniuose procesuose, kurie mažiau orientuoti į tradicinį testavimą, taigi atsakomybė už ugdymo procesą turi priklausyti konkrečioms mokykloms ir mokytojams.

Jis ne tik smerkė ilgalaikes mokyklos pasekmes, kurias jaučia būsimi suaugusieji ir visuomenė, bet ir atkreipė dėmesį į esminį šių laikų kūrybiškumo ugdymo aspektą – kūrybiškumas nėra įgimtas, jo išmokstama.

Keli svarbiausi kūrybiškumo aspektai ir kintamieji, lemiantys žmogaus kūrybiškumą:

- „Švietime kūrybiškumas yra toks pat svarbus kaip raštingumas“.
- „Vaikams augant pradedame juos ugdyti palaipsniui nuo juosmens į viršų. Ir tada mes sutelkiame dėmesį į jų galvas. Ir šiek tiek vienpusiškai“.
- „Planetoje nėra švietimo sistemos, kuri kasdien mokytų vaikus šokti taip, kaip mes juos mokome matematikos. Kodėl?“

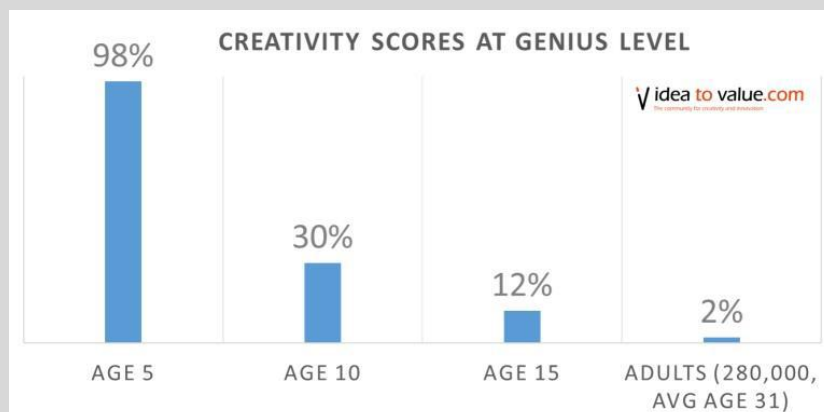
TED kalbos, kurią pasakė seras Ken Robinson, atgarsiai pranoksta įprastus kūrybiškumo apibrėžimus. Šis požiūris yra labiau holistinis, sutelkiantis dėmesį į daugybę kintamųjų ir pasekmių, o ne į vieną elementą – kūrybiškumo apibrėžimą. Kalbos kulminacinis momentas buvo toks:

- „Mes neaugame link kūrybiškumo, mes išaugame iš jo. Arba, veikiau, švietimas jį ištrina iš mūsų.“ – seras Ken Robinson.

Šio momento pasekmės gali įtakoti tolimesnius ateities kūrybiškumo apibrėžimus. Taip pat institucijos ir žmonės su amžiumi turėtų keistis ir gebėti ugdyti ateities kartas kūrybiškai augančia (ne mažėjančia) progresija).

36 VEIKLA: REFLEKSIJA

- Parodykite darbalapį arba spausdintą plakatą, kuriame atspindėtų 4 žmogaus amžiaus tarpsniai (5 metų, 10 metų, 15 metų ir pilnametystė) (atitinkamo kūrybiškumo balo nerodykite).



11 pav. [Evidence of creativity decrease with age](#) (kūrybiškumo mažėjimo žmogui augant įrodymai)

- Paprašykite dalyvių atspėti visų keturių amžiaus grupių kūrybiškumo balus.
- Pateikę atsakymus, atskleiskite mokslškai nustatytas reikšmes (atitinkamai 98%, 30%, 12% ir 2%).
- Nurodykite dalyviams palyginti ir sugretinti jų pateiktus atsakymus su statistikos duomenimis, tada apmąstyti ir pasidalinti nuomonėmis apie sero Ken Robinson teiginių pagrįstumą.
- Pateikite pasiūlymus, kaip pagerinti statistinius amžiaus skirtumus.

3.3 KŪRYBIŠKUMO ELEMENTAI IR DIMENSIJOS. KAS SKATINA MŪSŲ KŪRYBIŠKUMĄ?

37 VEIKLA: SMEGENŲ PUSRUTULIAI

- Ruošdamiesi nagrinėti modulio turinį, praneškite dalyviams, kad ši tema bus „Kūrybiškumo elementai ir DIMENSIJOS. Kas SKATINA mūsų kūrybiškumą?“



11 pav. Kūrybiškumo neuromokslas <https://www.youtube.com/watch?v=9CwyqtwMHM>

- Mokymų dalyviai žiūri vaizdo įrašą, po to aptaria žmogaus smegenų pusrutulių teoriją ir neuromokslinius tikslus kūrybiškumo požiūriu.
- Apsvarstykite 3.1.2 dalyje nurodytą dviejų tipų kūrybiškumo skirstymą į kategorijas, sutelkdami dėmesį į dalyvių idealų / pageidaujamą kūrybiškumo tipą.
- Pabrėžkite abiejų kūrybiškumo tipų svarbą ir pateikite dalyviams tekstinę informaciją.

1960 m. Nobelio premijos laureato ir psichobiologo Roger W. Sperry tyrimai [Roger W. Sperry's research](#) atskleidė skirtingas dviejų žmogaus smegenų pusrutulių savybes.

Jo teigimu kairysis pusrutulis atsakingas už šias savybes:

- logiką;
- seką;
- linijinį mąstymą;
- matematiką;
- faktus;
- mąstymą žodžiais.

Dešinysis pusrutulis atsakingas už:

- vaizduotę;
- holistinį mąstymą;
- intuiciją;
- menus;
- ritmą;
- neverbalinius ženklus;
- jausmų vizualizaciją;
- svajojimą.

Natūralu, kad pirmenybė teikiama vienam įgūdžių ir gebėjimų rinkiniui, tačiau nereikėtų pamiršti ar ignoruoti, kad abu rinkiniai yra labai svarbūs mūsų idealiam funkcionavimui visuomenėje. Taip pat knygos „Creativity Inc.: Building an Inventive Organisation“ bendraautorius Jeff Mauzy interviu pateikė puikų argumentą, kodėl reikėtų vengti teikti pirmenybę vienam kūrybiškumo tipui, o ne kitam; jis teigė, kad

didysis kūrybiškumas, nors ir laikomas pageidaujamu tipu, yra panašus į jo atitikmenį - mažąjį kūrybiškumą: „Visi ieško didelio proveržio. Tuo tarpu jie gyvena savo gyvenimą, kasdien kurdami kiekvieną savo dieną kintančios rinkos, kintančios biuro aplinkos ir politikos sąlygomis. Ir jie visą laiką taiko mažąjį kūrybiškumą. Tačiau jie žiūri į šį didįjį proveržį ir galvoja: „Aš niekada to nedariau; nesu labai kūrybingas“ – [Jeff Mauzy](#).

Apibendrinus šias dvi išvadas ir atkreipus dėmesį į faktą, kad gana mažas procentas gyventojų [a rather small percent of the population](#) demonstruoja didįjį kūrybiškumą, mus turėtų būti įdomu sutelkti dėmesį į pagrindinių, labiau apčiuopiamų mažojo kasdienio kūrybiškumo galimybių ir gebėjimų ugdymą.

38 VEIKLA: KELIAIS BŪDAIS PASIREIŠKIA JŪSŲ KŪRYBIŠKUMAS?

Paklauskite dalyvių, kada ir kaip jie išreiškia savo kasdienį, mažąjį kūrybiškumą.

Gavę pakankamą skaičių atsakymų, pateikite jiems šią dalomąją medžiagą [handout](#) ir paklauskite, ar jie pagalvoja apie išvardytus įrašus kaip kūrybiškumo būdus.

Po apmąstymų šia tema pakvieskite juos išbandyti keletą pavyzdžių vietoje ir pranešti apie pastebėtą poveikį jų kūrybiškumui.







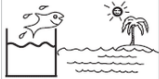

3.4 KŪRYBIŠKUMO VERTINIMO PRIEMONĖS

39 VEIKLA: KŪRYBINIO MĄSTYMO TORRANCE TESTAS

Ruošdamiesi modulio turiniui, praneškite dalyviams, kad ši tema bus kūrybiškumo vertinimo įrankiai.

Besimokantiesiems paaiškinkite testo taisykles:

Jie pradeda nuo iš anksto nupieštų formų [pre-existing drawn shapes](#), kurias jie gali papildyti, pertvarkyti, užbaigti sukurdami kažkokį vaizdą. Po to gautus kūrinius įvertina vertintojas.

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

Jiems išdalinamos testo kopijos, kurias jie išbando vietoje, modulio pristatymo metu. Dalyvių prašoma intuityviai įvertinti savo kūrybiškumo lygį.

Po to, remiantis žemiau pateikta tekstine informacija, aptariami konkretūs kūrybiškumo vertinimo parametrai.

Kūrybiškumo vertinimu bandoma išmatuoti individo kūrybiškumo potencialą, kuris apibrėžiamas kaip gebėjimas generuoti naujas ir naudingas idėjas. Nėra vienintelio testo kūrybiškumui išmatuoti, o bandymais įvertinti šią savybę egzistuoja nuo pat kūrybiškumo sampratos atsiradimo.

Šiuolaikinės mokslinės diskusijos šia tema pripažįsta, kad kūrybiškumas yra pažintinių, kognityvinių ir emocinių veiksnių, kurie dinamiškai sąveikauja su aplinka, derinys. Kadangi išvardinti veiksniai yra būdingi žmonėms ir visi kintamieji tam tikru laipsniu mus veikia, galima teigti, kad konkretus jų derinys lemia kūrybiškumą.

Paprasčiausias būdas įvertinti kūrybiškumą yra savęs įsivertinimas; yra daug asmenybės vertinimo testų (pvz., the California Psychological Inventory; Myers-Briggs Type Indicator), pagrįstų kūrybiškumo indeksais; Tačiau norint kiekybiškai įvertinti kūrybiškumą formuojančių veiksnių derinį, dažniausiai naudojama 4P sistema (the [most utilized framework is 4P](#)):

- Procesas: psichikos procesai, susiję su kūrybine mintimi ar kūrybiniu darbu.
- Asmuo: asmenybės bruožai arba asmenybės tipai, susiję su kūrybiškumu.
- Produktas: produktai, kuriuos atitinkama socialinė grupė priskiria kūrybiškų produktų kategorijai.
- Spaudimas (aplinka): išorinės kūrybingą asmenį ar procesą veikiančios jėgos (pvz., sociokultūrinis kontekstas, trauma).

Divergentinio mąstymo (alternatyvų paieškos) testai išlieka populiariausi kūrybiškumo vertinimui, o dažniausiai naudojamas instrumentas yra kūrybinio mąstymo Torrance testai (TTCT). Kūrybinio mąstymo Torrance testais vertinama, atsižvelgiant į kelis skirtingus kūrybiškumo kriterijus. Dažniausi kriterijai yra šie:

- Lankstumas: galimybė peržengti ribas ir kurti nuotolines asociacijas. Lankstumas matuojamas pagal daugybę skirtingų sugeneruotų idėjų kategorijų.
- Originalumas: matuoja idėjų statistinius skirtumus. Ar jos yra naujos, palyginus su kontroline grupe. Matuojamas sugeneruotų naujų idėjų skaičius.
- Sklandumas: apibrėžia galimybę greitai sugalvoti daug įvairių idėjų. Matuojamas bendras sugeneruotų idėjų skaičius.
- Detalizavimas/plėtojimas: matuoja su idėja susijusių detalių kiekį. Detalizavimas labiau susijęs su dėmesio sutelkimu į kiekvieną sprendimą / idėją ir tolimesnį jų vystymą.

Nors divergentinio mąstymo testai yra labiau naudingi kūrybiškumo tyrimams, tyrėjams būtų naudingi papildomi, panašūs į IQ testus, testai, sukurti siekiant išsamesnio kūrybiškumo įvertinimo. Tačiau artimiausiu metu nesitikima vienbalsiai pritarti vienai kūrybiškumo vertinimo priemonei, nes tebesitęsia plačios diskusijos dėl idealaus įvertinimo.

40 VEIKLA: DIVERGENTINĖS ASOCIACIJOS TESTAS

Paaškinę galimų vertinimo metodų įvairovę ir sudėtingumą, pakvieskite dalyvius laikyti kitokį testą nei 14 veikloje.

Dalyviai laiko testą, kurį rasite šioje nuoroje: <https://www.datcreativity.com/>

Baigę testą, jie palygina savo paties įsivertinimą su šios veiklos rezultatais ir aptaria, ar šie atitinka, ar ne, ir kodėl.

Atsižvelgę į dalyvių pageidavimus išbandyti daugiau nei du testus, pakvieskite juos atlikti dar vieną testą.

41 VEIKLA: VISIEMS ASMENIMS TAIKOMAS EPSTEINO KŪRYBIŠKUMO KOMPETENCIJŲ APRAŠAS

Paaškinę galimų vertinimo metodų įvairovę ir sudėtingumą, pakvieskite dalyvius laikyti kitokį testą nei 14 veikloje.

Epsteino kūrybiškumo kompetencijų aprašas asmenims <https://mycreativityskills.com/>

Baigę testą, jie palygina savo paties įsivertinimą su šios veiklos rezultatais ir aptaria, ar jie atitinka, ar ne, ir kodėl.

42 VEIKLA: 3 MODULIO VERTINIMAS

Šiandien baigėte mokymo modulį „Kūrybiškumas ir inovacijos: XXI amžiaus įgūdžiai (įskaitant kūrybiškumo pagrindus, naujausius kūrybiškumo apibrėžimus, kūrybiškumą ir inovacijas, kūrybiškumo procesą, kūrybiškumo apibrėžimus per pastaruosius 10 metų, elementus ir kūrybiškumo dimensijos – kas daro mus kūrybingus? ir kūrybiškumo vertinimo įrankius.

Prašome atlikti šią užduotį (10 min.):

apsvarstykite (individualiai), ką aptarėme per mokymus. Tada pateikite atsakymus į šiuos klausimus:

- Ar kūrybiškumą apibrėžiate taip pat, kaip prieš šį modulį?
- Ar galite įvardyti nors vieną skirtumą tarp kūrybiškumo ir naujovių?
- Kodėl, jūsų nuomone, žodis „kurti“ egzistavo gerokai anksčiau nei „kūrybiškumas“?
- Kas svarbiau – siekti akademinį rezultatų ar būti kūrybingam? Abu? Nei vienas?
- Kuris kūrybiškumo tipas, jūsų manymu, turėjo didesnę įtaką ir poveikį mūsų visuomenei – didysis mažasis?
- Kiek kūrybiškumo testai jums atrodo tinkami? Kiek jums svarbus rezultatas?

43 VEIKLA: MOKYMŲ DALYVIŲ REFLEKSIJA

Mokymų dalyviai kviečiami individualiai apmąstyti modulį, atsakydami į šiuos klausimus:

- Kokia buvo jūsų motyvacija dalyvauti šiame projekte ir mokymuose?
- Kaip manote, ko išmokote per šį modulį ir ar įgytos žinios galėtų būti naudingos jums asmeniškai?
- Ar galėtumėte apmąstyti, kaip mokėtės? Ar prisimenate, kokiais atvejais jūsų mokymasis buvo efektyviausias?
- Kaip manote, ar galėtumėte susieti tai, ko išmokote, su savo, kaip potencialaus kūrybiškumo vadovo, patirtimi? Kokią naudą tai galėtų duoti suaugusiems mokymų dalyviams?

Pabaigoje mokymų dalyviai kviečiami pasidalinti savo apmąstymais su grupe.

LITERATŪROS ŠALTINIAI

10 Hacks to Being Creative - <https://www.youtube.com/watch?v=uTnGHknbu8U>

16 Ways to be More Creative - <https://www.inc.com/christina-desmarais/16-ways-to-be-more-creative.html>

29 Ways to Stay Creative - <https://i.pinimg.com/originals/df/e6/48/dfe6483980135b6887b2587ae25b12aa.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://mycreativityskills.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>

4 MODULIS: KŪRYBINIO RAŠTINGUMO UGDYMO IR SAVIUGDOS PRINCIPAI BEI PRIEMONĖS

MOKYMOSI TIKSLAS

Šio modulio tikslas yra kūrybiškumo ir inovacijų mokymus nukreipti kūrybinio mąstymo įgūdžių tobulinimui, kūrybinio raštingumo lavinimui, problemų sprendimo, komandinio darbo įgūdžių puoselėjimui, dizaino mąstymo ir lateralinio mąstymo gebėjimų ugdymui bei atlikti praktines užduotis ir nugalėti kitus iššūkius. Modulis tinka visiems mokymų dalyviams, taip pat ir asmenims su nedidele dalyvavimo kūrybingumo ar inovacijų procesuose patirtimi arba visai be jos, taip pat visiems norintiems tobulėti.

MOKYMOSI UŽDAVINIAI

Šio modulio mokymosi uždaviniai:

- skatinti asmeninį tobulėjimą, aktyvų dalyvavimą ir glaudesnę socialinę bendradarbiavimą;
- įtraukti į prasmingą veiklą, kuri yra struktūruota, turi tikslą, užtikrina gerovę, intelektualiai stimuliuoja, skatina savigarbą bei socializaciją.

4.1. ĮVADAS

Mokymų vadovas pristato ir pasveikina visus mokymų dalyvius.

Supažindina su modulio tikslais ir struktūra.

Supažindina su sveikatos ir saugos taisyklėmis.

Įvado metu pakviečia fasilitatorius pristatyti mokymų dalyviams. Grupės nariai kviečiami išsakyti savo lūkesčius, o vadovas šiuos lūkesčius užrašo lentoje. Akcentuojami lūkesčiai - siekiniai, kurie bus įgyvendinami mokymų metu.

44 VEIKLA: JVADAS

Mokymų vadovas trumpai supažindina mokymų dalyvius su pratybų apžvalga arba įvadu:

- Vadovas prisistato ir pasveikina visus dalyvaujančius mokymuose asmenis.
- Po to supažindina su modulio turiniu. Pristato planą, temą arba pagrindinius klausimus.
- Modulio turinį sudaro kūrybiškumą ir saviugdą skatinantis įtraukčių žaidimų ir pratimų derinys.
- Mokymų metu pasitelkiant praktines užduotis, pratimus, iššūkius bus vystomi kūrybinio mąstymo įgūdžiai, lavinamas kūrybinis raštingumas, tobulinami problemų sprendimo, komandinio darbo įgūdžiai, dizaino mąstymas ir lateralinio mąstymo gebėjimai s.
- Šis modulis tinka visiems asmenims, taip pat ir dalyviams su nedidele arba net be jokios kūrybinės ar inovacijų patirties, taip pat ir asmenims, jau įsisavinusiems šios srities pagrindus, bet norintiems tobulėti toliau.
- Vadovas supažindina dalyvius su sveikatos ir saugos taisyklėmis.
- Galima pateikti ir kitą būtiną informaciją.

Po įžangos vadovas kviečia dalyvius įsitraukti į tris veiklas. Galima atlikti visas tris, arba vadovas renkasi vieną iš trijų žemiau nurodytų veiklų. Šių veiklų tikslai:

- Skatinti komandos formavimą ir ugdyti pasitikėjimą;
- Sudaryti sąlygas dalyviams komfortiškiau jaustis, skatinti pasitikėjimą ir spontaniškumą;
- Puoselėti individo savarankiškumo, konstruktyvios minties ir atvirumo kultūrą.

45 VEIKLA: ENERGIJOS RATAS

Šiame pratime akcentuojamas kiekvieno asmens kaip rato dalies dalyvavimas. Žmonėms, kurie nedrąsiai jaučiasi, šis būdas leidžia lengvai įsitraukti, niekam nekreipiant į juos dėmesio.

- Sustokite ratu.
- Vadovas pasisuka visu kūnu į dešinę ir užmezga akių kontaktą su žmogumi, esančiu dešinėje, ir suploja rankomis.
- Po to šis asmuo perduoda ženklą panašiu gestu iš dešinės stovinčiam asmeniui ir ploja toliau.
- Leiskite plojimų srautui ritmiškai kelis kartus „apeiti“ ratą be sustojimo.
- Po to vadovas pakeičia plojimų kryptį, nukreipdamas ją į kairėje esantį asmenį ir vėl ratas apsisuka.
- Žaidimo taisyklėms paaiškėjus, vadovas nurodo, kad bet kuris iš rate stovinčių asmenų gali perduoti plojimo energiją į dešinę arba į kairę puses.
- Po to vadovas įveda garsus, pavyzdžiui, „yo“ arba „ho“ arba „ha“, o dalyviai vienu metu ploja ir plodami ratu, skleidžia šį garsą. Vadovas užmezga akių kontaktą su dešinėje esančiu žmogumi, ploja rankomis ir garsiai energingai ištaria „ha“, perduodamas ženklą kryptčiai vienu gestu. Garsai / gestai turi būti maksimaliai galingi ir energingi.
- Plojimus / garsus taip pat galima siųsti skersai rato. Greitis išlieka toks pat, plojimai greitai juda skersai rato, kaip ir ratu, o dėmesį reikia skirti akių kontaktui ir kad gestas pasiektų tikslą.
- Po to vadovas trumpai paaiškina, kaip greičiau perduoti plojimus, visi pasiruošę ir vykdo nurodymus „tą pačią akimirką“.
- Įvaldžius techniką, vadovas gali nurodyti, kad „labas“ siunčiamas dešine kryptimi, o žodis „ne“ – kairė kryptimi.

46 VEIKLA: KOLUMBIETIŠKA RANKŲ HIPNOZĖ

- Mokymų dalyviai vaikšto po kambarį, vis ieškodami tuščios erdvės.
- Vadovas ištaria „stop“, ir dalyviai susiporuoja su artimiausiu asmeniu.
- Vadovas pasirenka vieną asmenį, su kuriuo pademonstruoja pratimą; vadovas iškelia delną vienos pėdos atstumu priešais dalyvio veidą ir paaiškina, kad vadovo ranka mokymų dalyvį „užhipnotizavo“, ir toliau išlaikomas vienos pėdos atstumas tarp instruktoriaus rankos ir dalyvio veido. Po to vadovas judina ranką pirmyn ir atgal, ir dalyvis taip pat juda tomis kryptimis. Vadovas vaikšto pirmyn arba atgal, judina ranką aukštyn arba žemyn, ir pan.
- Tada poros nusprendžia, kas yra A ir B. A iškelia ranką priešais B veidą taip, kad pirštų galiukai būtų viename lygyje su plaukų linija ir vienos pėdos atstumu nuo veido. A veda B po kambarį taip, kad B veidas būtų nutolęs vienos pėdos atstumu nuo A rankos ir nesusidurtų su kitais žaidėjais.
- Po kurio laiko A ir B pasikeičia vaidmenimis - B dabar vedžioja, o A seka paskui B.
- Vadovas pakviečia tris savanorius. A ištiesia abi rankas delnais į išorę. Po to B ir C vienos pėdos atstumu ištiesia rankas. A judinant rankas B ir C atitinkamai juda. Dalyvius galima suskirstyti į grupes po tris ir atlikti šią pratimo dalį. Sukeiskite vaidmenis, kad visi trys žaidėjai kiekvienoje grupėje turėtų galimybę vesti žaidimą.

Vadovas užduoda šiuos klausimus:

- a. Kuri pratimo dalis jums pasirodė lengvesnė? Ar sekti?
 - b. Ar vadovas palengvino sekimą, ar apsunkino? Kaip jis apsunkino šį veiksmą? Per greitai judindamas ranką, dėlto buvo sunku sekti?
 - c. Kas turi didžiausią kontrolę ar galią, atliekant šį pratimą? Lyderis ar sekėjas? (Mokymų dalyviai kaip taisyklė atsakys „vadovas“). Ar vadovas kartais piktnaudžiavo šia galia, ar išnaudojo kitą žmogų? Kaip? Kodėl? Gali prasidėti trumpa diskusija apie galią ir lygybę. Pavyzdžiui, santykiuose žmonės dažnai gali išnaudoti vienas kitą, o ne dirbti *darniai*.
 - d. Tada vadovas gali paprašyti dalyvių pakartoti pratimą, šįkart tvirtai pabrėždamas, kad lyderis ir sekėjas dirbtų *darniai*. Mintis yra ta, kad lyderis ir sekėjas dirbdami kartu turėtų dalytis galia.
- Kartodami pratimą antrą kartą, paklauskite besimokančiųjų: ar jis jautėsi kitaip? Kodėl? Ar mums priimtina išnaudoti vienas kitą? Ar priimtina leisti išnaudojamiems?
 - Darbas poromis skatina komandinį darbą ir kontrolė tampa nebūtina. Išjungę kontrolę, galite atsikratyti spaudimo jausmo, o tai turės teigiamos įtakos jūsų psichinei sveikatai. Svarbu rasti laiko atsisėsti ir leisti kam nors kitam jums vadovauti. Pasitikėjimo stiprinimas padeda atsipalaiduoti ir sudaro galimybę kitiems padėti jums, kai to reikia. Būdami atsakingas už kitą, galite pamiršti save, mintis nukreipti į išorę, galvoti apie visų poreikius, o taip atsiranda tikslo siekimas.

47 VEIKLA: FIGŪROS

- Mokymų dalyviai vaikšto po kambarį link tuščios erdvės.
- Vadovas pateikia daug užduočių, kurias dalyviai atlieka kuo greičiau, nepasitarę ir be jokio išankstinio planavimo. Dirbkite kartu kaip komanda savo kūnais sukurdami formas erdvėje, pagal instrukcijas.
- Pirmoji užduotis: „Sudarykite trijų asmenų grupes“. Baigę, nurodykite dalyviams vėl vaikščioti kambarį, renkantis tuščias erdves, iki kitos užduoties, ir pan.
- Kitos užduotys: „Sudarykite keturių asmenų grupes“, po to penkių, šešių asmenų grupes ir t.t. „Savo kūnais sukurkite trimatę automobilio formą“ arba „traukinį“. Kai sukuriamas vaizdas, vadovas sako: „Gavęs signalą, automobilis pradeda judėti erdvėje“.
- Dalyviai savo kūnais formuoja raides, skaičius ir pan. „Susiskirstykite į grupes po penkis, kiekviena grupė sukuria raidės X formą, tada raidę M“. „Susėskite į grupes po keturis ir suformuokite skaičių 103“. „Visa grupė sukuria du kvadratus, tris trikampius ir du apskritimus“. Visa grupė parašo žodį „Aš esu katė“.
- Vadovas gali užduoti klausimus:
- Šis pratimas skirtas paskatinti grupę dirbti kartu. Ar grupė dirbo kartu, ar kai kurie žmonės vadovavo, kiti sekė ir pan.
- Aptarkite idėją, kad scenoje žmogaus vaidmuo grindžiamas ne tuo, ką jis veikia individualiai, o svarbiausia, tuo, ką jis veikia bendradarbiaudamas su kitais.
- Kokių veiksmų turime imtis siekdami darnaus darbo grupėje bendrai įvykdydami užduotis?
- Aptarkite kaip kuriamos figūros negalvojančios ir neplanuojančios, kad būtų smagu tiesiog atlikti pratimą kuo greičiau, daug nemąstant.

4.2. IDĖJŲ GENERAVIMO PRATIMAI

4.2.1. Įvadas

Idėjų generavimas – tai idėjų ir sprendimų generavimo procesas, pasitelkiant tokius formatus, kaip eskizavimas, prototipų kūrimas, minčių lietus, minčių užrašymas, blogiausia įmanoma idėja ir daugybė kitų idėjų generavimo būdų. Nors daugelis dalyvių greičiausiai turės „minčių lietaus“ patirties, ne visada lengvai pavyks suorganizuoti iš tiesų efektyvias idėjų generavimo sesijas.

Idėjų generavimo metu siekiama sugeneruoti kuo daugiau kuo įvairesnių idėjų, kurias komanda vėliau galėtų filtruoti, atrinkti geriausias, praktiškiausias ar inovatyviausias, kurios įkvėptų naujus ir geresnius dizaino sprendimus.

Šaltinis: **Interaction Design Foundation** (www.interactiondesign.org)

Kaip didieji menininkai ir inovatoriai sugalvoja genialesias idėjas? Ir kaip jie sugeba tas idėjas įgyvendinti?

Kūrybiškumas šiandien mus glumina lygiai taip pat, kaip ir anksčiau. Mokslas rodo, kad kūrybingi žmonės yra sudėtingi ir prieštaringi. Jų kūrybiniai procesai paprastai būna chaotiški ir nelineinio pobūdžio – jie tarsi

atspindi tai, kas vyksta jų smegenyse. Priešingai „dešimtojo smegenų pusrutulio mitui“ kūrybiškumas apima kelias smegenų sritis ir ne tik viename smegenų pusrutulyje. Iš tiesų kūrybinis procesas apima visas smegenis. Tai dinamiška daugelio skirtingų smegenų sričių, mąstymo stilių, emocijų ir nesąmoningo bei sąmoningo apdorojimo sistemų sąveika, susiliejanči neįprastais ir netikėtais būdais.

Nors galbūt niekada neatrasime kūrybiškumo formulės, mokslas vis tiek gali daug ko išmokyti apie tai, kas vyksta kūrybiniame procese ir kaip kiekvienas iš mūsų gali optimizuoti savo pačių kūrybinius procesus.

4.2.2. Penkios kūrybinio proceso stadijos:

1 stadija: Pasiruošimas

Kūrybinis procesas prasideda pasiruošimu: informacijos ir medžiagos rinkimu, įkvėpimo šaltinių identifikavimu ir žinių apie nagrinėjamą projektą ar problemą įgijimu. Šis procesas dažniausiai yra vidinis (giliai mąstoma, generuojamos mintys ir į jas įsitraukiama), taip pat išorinis (išėjimas į išorinį pasaulį renkant būtinus duomenis, išteklius, medžiagas ir patirtį).

2 stadija: Inkubacija

Pirmosios stadijos laikotarpiu surinktos idėjos ir informacija susikaupia ir bręsta mintyse. Idėjoms pamažu vystantis, darbas gilėja, užsimezga nauji ryšiai. Šiuo embrioninės stadijos laikotarpiu menininkas nukreipia dėmesį nuo problemos ir leidžia protui pailsėti. Sąmoningam protui klaidžiojant, pasąmonė įsitraukia į tai, ką Einšteinas pavadino „kombinaciniu žaidimu“: perima įvairias idėjas ir įtakas bei ieško naujų būdų jas sujungti.

3 stadija: Nušvitimas arba idėjų generavimas

Tai laikas, kai po inkubacinio laikotarpio idėja staiga įgauna formą. Po inkubacinio laikotarpio įžvalgos kyla iš gilesnių proto sluoksnių ir prasiskverbia į sąmoningą suvokimą, dažnai dramatiškai. Tai staigi Eureka! Nušvitimas, kuris įvyksta jums maudantis duše, vaikstant ar užsiimant kažkuo, visiškai nesusijusiu su šia idėja. Atrodo, iš niekur, sprendimas pasirodo pats. Tai gali atsitikti spontaniškai arba kaip idėjų generavimo išdava.

4 stadija: Verifikavimas (patikrinimas, vertinimas)

Po „aha“ akimirkos užrašomi žodžiai, vizija nugula ant molberto ar molio, iškyla verslo plano vaizdas. Visos 3 stadijoje kilusios idėjos ir įžvalgos yra sukonkretintos ir plėtojamos. Menininkas naudoja kritinį mąstymą ir estetinio sprendimo įgūdžius siekdamas patobulinti ir išbaigti kūrinį, o vėliau perteikti jo vertę kitiems.

5 stadija: Įgyvendinimas

Tai paskutinis kūrybinio proceso etapas. Tai laikotarpis, kurio metu vyksta sunkus darbas. Jūsų kūrybinis produktas gali būti fizinis objektas, reklaminė kampanija, daina, romanas, architektūrinis dizainas – bet koks daiktas ar objektas, kurį ketinate sukurti, paskatintas tos pradinės idėjos, kuri šovė į galvą. Dabar jūs užbaigiate dizainą, įgyvendinate idėją ir dalinatės ja su pasauliu.

Žinoma, šios kūrybinio proceso stadijos ne visada yra tvarkingo, linijinio pobūdžio. Kūrybinis procesas labiau panašus į zigzagą ar spiralę, o ne į tiesią liniją. Modelis turi ir ribotumą, tačiau jis siūlo mums savotišką kūrybinės kelionės planą, nurodydamas kryptis, o ne kelionės tikslus. Šis modelis padeda mums geriau suvokti, kuriame proceso taške esame, kur turime eiti, ir išryškina psichinius procesus, galinčius padėti mums ten patekti. O jei procesas išeina už tvarkos ribų, grįžimas prie šios sistemos grąžins į pradžią, padės persiorientuoti ir nusibrėžti kelią į priekį.

Pavyzdžiui, jei būtų sudėtinga pereiti nuo inkubacijos prie nušvitimo, sprendimas galėtų būti grįžti į 1 stadiją, surinkti daugiau informacijos ir žinių, o tai padės jums surasti tą trūkstamą elementą. O galbūt, siekdami produktyvumo, padarėte labai dažnai kartojamą klaidą, nes peršokote tiesiai į 4 stadiją, stumdami į priekį neišbaigtą, dar nesubrandintą idėją. Tokiu atveju neišvengiamai reikėtų skirti daugiau laiko ir erdvės 2 stadijai.

Visų kūrybinių procesų pagrindas yra atrasti kažką savyje naujo, o paskui su šia naujove supažindinti pasaulį, kad kiti galėtų ją patirti ir mėgautis. Menininko, vizionieriaus, novatoriaus darbas yra tarsi tiltu sujungti savo vidinius ir išorinius pasaulius – paimti tai, kas egzistuoja tik jų prote, širdyje ir sieloje, ir sujungti visa tai į konkrečią, apčiuopiamą formą (kitai nei visi kiti kūrybiniai procesai).

Kūrybinis procesas yra blaškymasis tarp vidinio ir išorinio pasaulio; nesąmoningo ir sąmoningo proto; svajonių ir konkrečios veiklos; beprotybės ir metodo; vienišaus apmąstymų ir aktyvaus bendradarbiavimo. Psichologai tai apibūdina paprastais žodžiais: įkvėpimas (idėjų kūrimas) ir generavimas (idėjų įgyvendinimas).

4.2.3. Metodai

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

Metodai: minčių lietus (brainstorm); minčių atsikratymas (braindump) (vert. pastaba: apibrėžiamas kaip visapusiškas ir nešališkas jūsų turimų žinių tam tikra tema perteikimas); minčių užrašymas (brainwrite) (vert. pastaba: idėjų generavimo technika, kai dalyviai tylomis keletą minučių rašo savo idėjas apie konkretų klausimą); minčių vaikščiojimas (brainwalking) (vert. pastaba: minčių „vaikščiojimo“ metu kiekvienas dalyvis ar grupė prieina ir užrašo vieną idėją ant lentos); atvirkštinis minčių lietus (reverse brainstorm) (vert. pastaba: metodas, skatinantis grupę galvoti apie problemas, o ne apie sprendimus); prototipų kūrimas; 5 kodėl; 6-3-5; SCAMPER; eskizų kūrimas.

Minčių lietus yra grupinė diskusija, kurios metu kuriamos idėjos ar sprendžiamos problemos.

Minčių atsikratymas yra visiškas turimų žinių tam tikra tema perkėlimas iš jūsų smegenų į kitą laikmeną, pvz., popierių ar kompiuterio standųjį diską.

Minčių rašymas yra idėjų generavimo technika, kurios metu dalyviai keletą minučių nesikalbėdami tarpusavyje rašo savo idėjas apie konkretų klausimą.

Minčių vaikščiojimas yra klasikinis „minčių lietaus“ variantas, kuris padeda suaktyvinti visus dalyvius ir potencialiai suteikia daug idėjų. Minčių vaikščiojimo metu kiekvienas dalyvis ar grupė užrašo vieną idėją ant lentos.

Atvirkštinis minčių lietus: užuot galvojus apie tiesioginius problemos sprendimus, atvirkštinis minčių lietus yra veiksmingas ieškant kelių, kuriuos pasirinkdami galite iššaukti problemas ar jas pabloginti. Taigi pakeiskite šių minčių kryptį, kad rastumėte sprendimus, apie kuriuos anksčiau negalvojote.

Prototipų kūrimas: prototipų kūrimas yra eksperimentinis procesas, kurio metu dizainerių komandos įgyvendina idėjas konkrečia forma tiek popieriniu tiek skaitmeniniu formatu. Komandos kuria įvairaus tikslumo prototipus, siekdamos įgyvendinti dizaino koncepcijas ir išbandyti jas per vartotojus. Prototipų naudojimas suteikia galimybę patobulinti ir patvirtinti dizainą, kurio dėka jūsų prekės ženklas pagamins tinkamą produktą.

Penki „Kodėl“: „Penki kodėl“ yra pratimas, kuriuo vadovaujasi komanda, ir kuris yra skirtas nustatyti pagrindinę problemos priežastį.

„5 Kodėl“ naudojami metodikos Six Sigma DMAIC (apibrėžti, išmatuoti, analizuoti, tobulinti, kontroliuoti) „analizės“ fazėje.

6-3-5: 6-3-5 metodas yra naudingas, kai atsiranda poreikis ieškoti naujų ir novatoriškų problemų sprendimo idėjų. Pavyzdžiui, kai norima sugriauti senas struktūras ir metodus.

SCAMPER: SCAMPER yra akronimas, sudarytas iš santrumpos: pakeisk, sujunk, pritaikyk, modifikuok (taip pat padidink ir sumažink), perdirbk kitai naudojimo paskirčiai, pašalink ir atvirkščiai. SCAMPER yra laterialinio mąstymo technika, kuri meta iššūkį status quo ir padeda tyrinėti naujas galimybes.

Eskizų kūrimas: eskizų kūrimas - dizaino idėjų vizualizavimo ar vaizdavimo metodai, naudojami siekiant greitesnių ir lankstesnių tyrinėjimo išdavų.

Idėjų generavimas yra kūrybinio mąstymo proceso esmė. Žinoma šimtai idėjų generavimo būdų, pavyzdžiui, minčių lietus, eskizų kūrimas, SCAMPER ir prototipų kūrimas. Kai kurios technikos yra tik pervadintos arba šiek tiek adaptuotos pagrindinių metodų versijos. Čia mes apžvelgsime geriausias metodus, patarsime kada ir kodėl juos naudoti.

Idėjų generavimas yra kūrybos proceso būdas, kurio metu jūs sutelkiate dėmesį į tai, kaip sugeneruoti kuo daugiau idėjų. Psichikos mokslo požiūriu, tai reiškia sąvokų ir rezultatų „išplėtimo“ procesą. Idėjų generavimas yra ir kuras, ir pagrindinis šaltinis vartotojams skirtų prototipų ir novatoriškų sprendimų kūrimui.

Svarbiausi idėjų generavimo būdai: kokius idėjų generavimo būdus turėtumėte pasirinkti?

Įvertinus idėjų generavimo prigimtį, labai svarbu naudoti metodus, kurie atitiktų bandomų generuoti idėjų tipą. Pasirinktos technikos taip pat turi atitikti idėjų generavimo komandos poreikius, jų kūrybinio produktyvumo būsenas ir dalyvavimo idėjų generavimo sesijose patirtį.

Tai, kaip plėtosite idėjas ir kuriuos idėjų generavimo metodus naudosite, priklausys nuo konkrečios grupės ir jos poreikių. Jūs, grupės fasilitatorius, pateikite grupei konkrečią idėją, problemą ar klausimą, kuris gali pasitarnauti kaip technikų naudojimo katalizatorius.

Dirbdami su grupe ir norėdami išsiaiškinti idėją, problemą ar klausimą, kurį jie nori iširti, turite išsiaiškinti ar grupė turi ne vieną o keletą idėjų, problemų ar klausimų, parinkite vieną geriausiai tinkantį šiems metodams, arba paprašysite grupės balsuoti už temą, kurią jie norėtų tyrinėti.

Šiame etape jūsų tikslas būtų atlikti vidutiniškai tris idėjų generavimo sesijas taikant skirtingus metodus. Kadangi tokios sesijos reikalauja intelektualios veiklos ir kartais gali būti varginančios, siūlome pradėti nuo protą ir kūną išlaisvinančio ir kūrybiškumą skatinančio tempimo pratimo. Po kiekvienos sesijos rekomenduojame daryti nuo 30 sekundžių iki vienos minutės trukmės pertrauką.

Mokymo programos struktūra:

1. Tempimai ir kvėpavimas
2. Pirmoji idėjų generavimo sesija
3. Judėjimo pertrauka
4. Antroji idėjų generavimo sesija
5. Judėjimo pertrauka
6. Trečioji idėjų generavimo sesija
7. Judėjimo pertrauka

Geriausias kūrybiškumas gimsta, kai apeinamas protas. O protas geriausiai pasitarnauja tik kaip priemonė bendram viso kūno funkcionavimui.

48 VEIKLA: TEMPIMAS IR KVĖPAVIMAS

- Dalyviai sustoja ratu. Švelniai masažuoja pagrindines savo kūno raumenų sritis – blauzdas, šlaunis, skrandį, krūtinę, nugarą ir rankas, po to švelniai masažuoja veido sritį ir galvos odą. Dar tiktų ir lengvas bėgimas vietoje.
- Dalyviai stovi, pėdos lygiagrečiai maždaug klubų plotyje, lengvai lenkia kaklą aukštyn ir žemyn ir iš vienos pusės į kitą, suka ratu alkūnes ir riešus, ištiesia pirštus, suka pečius, klubus, kelius ir kulkšnis, pirma į vieną, paskui į kitą pusę. Pasukioja pečius pirmyn ir atgal. Įkvepia ir pakelia pečius aukštyn link ausų, stengiasi paliesti pečiais ausis. Iškvepia ir nusileidžia pečius. Pakartojame pratimą du kartus. Įsitikinkite, kad pečių sąnariai ir mentikauliai nuleisti žemyn, rankos laisvai nuleistos iš šonų, rankos ir pirštai atpalaiduoti.
- Dalyviai stovi, pėdos lygiagrečiai, maždaug klubų plotyje, užsimerkia ir susikoncentruoja į kvėpavimą, natūraliai sulėtina ir gilina. Dalyviai turi išplėsti sąmoningumą, kuris apimtų visą kūną. Įkvėpdami įsivaizduoja, kaip kvėpavimas užpildo visą kūną. Iškvėpdami įsivaizduoja, kaip kūnas ištuštėja. Kiekvieno iškvėpimo metu turi pajauti, kad rankos išsipučia ir nuplaukia nuo kūno šonų. Dalyviai įsivaizduoja, jog jų kvėpavimas yra tarsi jūros banga. Pradžioje judesiai subtilūs ir lengvi, o pratimo eigoje atsiranda jausmas, judesiai gimsta iš vidaus...be vaidybos, be pastangų...vyksta kūno ir kvėpavimo susijungimas. Palaipsniui ištęsimas judesys, iškeliant rankas įkvepia ir jas atpalaiduodami iškvepia, visą laiką įsivaizduoja kvėpavimą kaip per juos besiritančias vandenyno bangas.
- Dalyviai stovi, pėdos lygiagrečiai maždaug klubų plotyje, švelniai sučiaupia lūpas ir nuolat niūniuoja. Liepkite dalyviams sukongcentruoti niūniavimą priešakinėje burnos ertmės dalyje, kad jie pajustų dilgčiojimą lūpose. Niūniuokite vieną minutę.
- Dalyviai stovi, pėdos lygiagrečiai, maždaug klubų plotyje, giliai įkvepia ir niūniuodami pakelia rankas į dangų. Įpusėjus kelti rankas, palaipsniui niūniavimą paverčia „aaah“ garsu. Tegul „hmm“ virsta „aaah“ per vieną kvėpavimo tarpsnį, tada rankos nuleidžiamos ir pratimas kartojamas tris kartus.
- Dalyviai stovi, pėdos lygiagrečiai, maždaug klubų plotyje, tris kartus giliai įkvepia, įkvėpdami pasistiebia ant kulnų ir iškelia rankas į viršų, o iškvėpdami – nusileidžia iki stovimos padėties ir nuleidžia rankas. Kartuoja pratimą, kol suvokia kvėpavimo ritmą ir įvertina savijautą. Pusiausvyrai pasiekti, sutelkiamas dėmesys į viršugalvį; įsivaizduoja šilko siūlą, traukiantį visą jų kūną aukštyn, tarsi jis būtų pervertas per kaukolę, kūnas kabėtų ant jo, o nugaros slanksteliai būtų kaip karoliukai užverti ant to siūlo.

PIRMOJI IDĖJŲ GENERAVIMO SESIJA – Minčių lietus:

„Minčių lietaus“ metu išnaudojate grupės sinergiją, siekdami išgauti naujų idėjų, remdamiesi kitų idėjomis. Idėjos sumaišomos, siekiant sukurti vieną gerą idėją, pavyzdžiui, pagal šūkį „1+1=3“. Dalyviams būtina suteikti galimybę laisvam jų idėjų aptarimui, JOKIOS KRITIKOS.

Turėtumėte sukurti aplinką, kurioje visi dalyviai būtų pasiruošę priimti netikėtas mintis ir net tas, kurių nesupranta, nes vėliau šios mintys leis jiems pasiekti daugiau, nei jie pasiektų vien tik logiškai mąstydami apie problemą. „Minčių lietaus“ tikslas – palengvinti dalijimąsi kūrybinėmis idėjomis saugioje aplinkoje.

49 VEIKLA: MINČIŲ LIETUS

1. Sukurkite aplinką

Grupės minčių lietai tinkamiausias dalyvių skaičius būtų iki 10 dalyvių. Stenkitės užtikrinti, kad visi turėtų galimybę dalyvauti diskusijose. Atsižvelkite į dalyvių grupės sudėtį – įtraukite įvairaus išsilavinimo, įvairių mokslo sričių, skirtingų požiūrių dalyvius, procesas bus neabejotinai gilesnis ir kūrybiškesnis. Grupė paskiria vieną asmenį, kuris užrašo sesijos metu išsakytas mintis ir pasirūpina, kad nė viena mintis nepasimestų ar nebūtų pamiršta. Sesijais pasirinkta vieta turėtų būti erdvi, kad visi galėtų jaustis patogiai. Geras kambario apšvietimas yra būtina sąlyga jūsų dalyviams išlikti budriems viso proceso metu. Naudokite įvairius minčių lietaus metodus, pateikite medžiagą ar išteklius, kurių dalyviams gali prireikti atliekant užduotis. Pavyzdžiui, aprūpinkite dalyvius popieriumi, rašymo priemonėmis arba lenta, skirtais minčių užsirašymui ir pasidalinimui.

2. Nustatykite problemą

Surinkę dalyvius, apibūdinkite minčių lietaus tikslą. Dažniausiai taip siekiama rasti kuo daugiau galimų sprendimų. Nors ne visi sprendimai atrodys įmanomi, turėdami didesnę kiekį, galėsite rinktis iš daugiau. O per grupines diskusijas visi gali dalyvauti plėtojant iš pažiūros neįgyvendinamas idėjas į realius sprendimus. Net mintis, kurią žmonės laiko „bloga“, gali virsti gera ar kūrybine mintimi. Po to turite apibrėžti problemą, kurią komanda siekia išspręsti. Šį veiksmažodį suformuluokite kaip klausimus, į kuriuos turite atsakyti. Iššūkiu būtų konkretesnių klausimų formulavimas, pavyzdžiui, vietoje tiesmuko klausimo „Kaip mums patobulinti produktą?“ galite rinktis konkretesnę, su tikslu susijusį požiūrį, pvz., „Ką reiktų atlikti, kad mūsų produktas būtų patogesnis vartotojui?“

Šie tikslai galėtų būti gairės dalyvių minčių kūrimo procesui ir jų dėmesio išlaikymui.

3. Generuokite idėjas

Minčių lietaus sesijose naudojamos įvairios technikos ir pratimai idėjoms generuoti. Vienas iš veiksmingų būdų yra pradėti nuo to, kad dalyviai turėtų skirti laiko idėjoms kurti. Šis veiksmas gali būti paprastas, pavyzdžiui visiems ant popieriaus lapo užrašyti idėjų sąrašą. Paašškinkite dalyviams, kad jie gali nevaržomai užrašyti, koks, jų nuomone, galėtų būti sprendimas, kad ir koks neįgyvendinamas ar keistas jis atrodytų. Šiuo metu įgyvendinamumas nevaaidina didelio vaidmens, nes grupinės diskusijos metu galite sukurti daugiau būdų, padėsiančių įgyvendinti šias idėjas. Svarbus visų dalyvavimas procese, todėl kiekvienam dalyviui suteikiama galimybė plėtoti idėjas. Jei naudojate tik grupinį minčių lietu, drovesniems dalyviams gali būti sunku kalbėti ir pasidalinti mintimis prieš grupę. Taip pat, žmonės gali blaškytis, nes vienu metu bando sugalvoti idėjas ir klausytis, kaip kiti dalijasi savo idėjomis. Jie gali sutelkti dėmesį ir išgirsti tik vieno asmens sprendimą, o tada grupei lieka mažiau galimybių nei tuo atveju, jei kiekvienas būtų pasidalijęs bent keliais sprendimais, kuriuos sugalvojo individualiai.

4. Dalinkitės idėjomis

Dalyviams individualiai sugalvojus idėjas, suburkite grupę, kad pasidalintumėte ir aptartumėte. Nusistatykite šios diskusijos taisykles, nurodydami, kad dalyviai negali kritikuoti ar teisti kitų idėjų. Yra įvairių idėjų generavimo ir tobulinimo būdų, tačiau įsitikinkite, kad tai, ką pasirinksite, suteiks galimybę dalytis visiems. Stenkitės, kad pokalbis būtų sutelktas į vieną idėją vienu metu, leiskite dalyviams aptarti, kas jiems patinka šioje idėjoje, ir kaip ją galima patobulinti, kad ji dar pagerėtų ar būtų labiau įgyvendinama. Tai, kaip dalinsitės idėjomis ir bendradarbiausite su jais, priklausys nuo naudojamų minčių lietaus pratimų ar metodų. Idėjas galite aptarti žodžiu arba užrašyti idėjų sąrašą lentoje. Atliekant pratimus, žmonės savo mintį užrašo ant popieriaus lapo, tada perduoda lapą kitam asmeniui, kuris turi remtis jau užrašyta/-omis mintimi/-imis. Išstirkite įvairius metodus ir įtraukite tuos, kurie, jūsų manymu, gali paskatinti komandos kūrybiškumą ir aktyvų dalyvavimą.

5. Susiaurinkite idėjų sąrašą

Grupės nariams pasidalinus sukurtomis idėjomis ir jas aptarus, grupė turi susiaurinti sąrašą iki dviejų ar trijų geriausių sprendimų. Geriausi sprendimai yra idėjos, padedančios išspręsti problemas, kurias išdėstėte pratybų pradžioje. Vienas iš būdų susiaurinti sąrašą yra aptarti ir įvertinti užrašytas idėjas paėiliui, po vieną, aptariant kaip jos atitinka jūsų poreikius, tada paprašykite dalyvių balsuoti už tris geriausius pasirinkimus. Nepriklausomai nuo to, kurios idėjos surinko daugiausiai balsų, jos atspindi geriausias komandos idėjas. Po to galite jas suskirstyti pagal svarbą ar įgyvendinamumą. Šis žingsnis reikalauja, kad komanda priimtų sprendimą dėl pasirinkimo galimybių. Pagal situaciją, grupė gali užduoti klausimus apie kiekvieną idėją, kad nustatytų jos potencialą. Pavyzdžiui, galite paklausti, ar galite įgyvendinti kiekvieną idėją tokią, kokia ji yra, ar tam prireiks papildomų išteklių ar laiko. Taip pat galite pasiteirauti, kaip lengvai galite įtraukti atitinkamas suinteresuotas šalis dalyvauti, ar sprendimui nereikėtų reikšmingų organizacijos kultūros ar darbo eigos pakeitimų.

6. Sudarykite veiksmų planą

Sudarę dviejų ar trijų geriausių idėjų sąrašą, turite parengti tolimesnių veiksmų planą. Šie veiksmai skiriasi priklausomai nuo situacijos, tačiau prieš įgyvendinant bet kokius sprendimus gali tekti pristatyti savo idėjas vadovybei ar atitinkamoms suinteresuotosioms šalims. Taip pat gali tekti atlikti tolesnius tyrimus, siekiant įsitikinti jog jūsų sprendimai yra įgyvendinami. Klausimai, kuriuos uždavėte sau, norėdami išsiaiškinti geriausias idėjas, gali būti parama arba įrodymas teikiant rekomendacijas suinteresuotosioms šalims. Jei pasidalinsite, kaip padarėte šias išvadas, jūsų vadovų komanda supras, kad atidžiai įvertinote kiekvieną savo komandos sukurtą sprendimą ir nusprendėte, kodėl šios idėjos būtų geriausios. Gavę patvirtinimą, suburkite projekto komandą, kuri pradės jų testavimą arba įgyvendinimą.

Individualus minčių lietus vs. grupinis minčių lietus

Dalyviai gali vykdyti minčių lietaus procesą individualiai arba grupėje. Dažnai minčių lietaus pratybose gali derėti šie du dalykai – dalyviai gali pradėti minčių lietaus individualiai, po to susiburti į grupę, aptarti savo idėjas ir pasirinkti tinkamiausius sprendimus. Nors abu metodai yra veiksmingi, jie skiriasi kai kuriais atžvilgiais:

Išsiblašymas

Individualus minčių lietus suteikia dalyviams galimybę sutelkti visą dėmesį ir sukurti kuo daugiau savo idėjų. Grupinio minčių šturmo metu dalyviai gali daugiau dėmesio skirti tam, ką sako kiti, o ne sugalvoti tiek, kiek norėtų patys. Grupėms kartais gali būti sunku laikytis taisyklių arba tęsti užduotį, kai vienu metu dalyvauja ir dalijasi idėjomis tiek daug asmenų.

Perspektyva

Individualus minčių lietus atskleidžia tik vieno žmogaus kuriamų idėjų perspektyvą. Grupinis minčių lietus atveria kelius didesnei idėjų įvairovei, nes kiekvienas dalyvis gali pasiūlyti unikalų požiūrį. Šios skirtingos perspektyvos turėtų padėti papildyti sprendimus, nes visi gali pateikti pasiūlymų kaip jas patobulinti. Dėl šios priežasties minėtų dviejų metodų derinimas turėtų būti efektyvus, nes išsirinkusi individo idėją, siekdama dar geresnio sprendimo, grupė gali ją transformuoti arba derinti su kitų asmenų/grupių idėjomis.

Laisvė

Individualus minčių lietus suteikia dalyviams daugiau laisvės generuoti idėjas, nesijaudinant, ką gali pagalvoti kiti. Nors grupinis minčių lietus ragina dalyvius nesmerkti ir nekritikuoti kitų idėjų, kai kurie asmenys vis tiek gali jaustis nepatogiai kalbėdami prieš kitus. Generuodami idėjas vieni, jie turi galimybę užsirašyti idėjas, kurias, priešingu atveju, su nerimu iškeltų grupėje. Šis požiūris gali leisti jiems iširti daugiau neįprastų idėjų.

Komandinis darbas

Individualus minčių lietus yra pavienis procesas, o grupinis minčių lietus leidžia žmonėms bendradarbiauti sprendžiant problemą. Kai komandos nariai dirba kartu, kiekvienas dalyvis jaučia indėlį kuriant sprendimą. Diskutuodami jie taip pat įgyja galimybių daugiau sužinoti vieni apie kitus. Taigi, procesas tampa įdomesnis, nes įvairūs žmonės pateikia skirtingus požiūrius ir sprendimus.

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

50 VEIKLA: JUDĖJIMO PERTRAUKA

Pajudėti per pertrauką galima įvairiai. Trys būdai pateikiami žemiau.

Instrukcijos

Pirmasis variantas

- Mokymų dalyviai stovi ratu.
- Vadovas nurodo dalyviams užsimerkti ir rankomis paliesti kojų pirštus.
- Atliekant šį pratimą, svarbu išsitempti, pajusti, kaip atsipalaiduoja stuburas, pečiai ir kaklas.
- Vadovas nurodo dalyviams švelniai siūbuoti kūnu į šalis.
- Po to vadovas suskaičiuoja iki dešimties, nurodydamas dalyviams lėtai grįžti į stovimą padėtį.
- Pratimas užbaigiamas pasipurtymu visu kūnu.

Antras variantas

- Vadovas nurodo dalyviams išsiskirstyti plačiai po kambarį. Jie gali sėdėti, stovėti, gulėti pagal savo norus.
- Vadovas paleidžia muzikoz įrašą 30 sekundžių ir nurodo dalyviams judėti kūnu ir atlikti tempimo pratimus pagal muziką. Pastaba vadovui: šiam pratimui reikia pasiruošti vieną lėtą muzikos kūrinį, po jo turi groti vienas greitesnis muzikos kūrinys.

Trečias variantas

- Mokymų dalyviai stovi išsiskirstę plačiai po kambarį.
- Jie turi įsivaizduoti, tarsi jie vienas su kitu būtų tvirtai apsukti guminių kamuoliukų juosta.
- Vadovas demonstruoja, kaip suformuoti kamuolį kūnu, susiriečia ant žemės įsitempusia poza, kiek įmanoma stipriau suspaudžia visą kūną.
- Dalyviai mėgdžioja vadovą.
- Tada vadovas praneša, kad juosta, laikanti dešinę ranką, nutrūko ir atsipalaidavo, nuleidžia žemyn ir atpalaiduoja dešinę ranką. Dalyviai daro tą patį.
- Vadovas kartoja šį pratimą su skirtingomis kūno dalimis, kol visiškai atsipalaiduoja ant žemės.
- Tada grupė sustoja ratu ir pasipurto visu kūnu.

ANTROJI IDĖJŲ GENERAVIMO SESIJA: „PENKI KODĖL“

„5 kodėl“ metodas yra paprasta ir efektyvi priemonė problemoms spręsti. Pagrindinis jos tikslas yra surasti tikslią priežastį, kuri sukelia tam tikrą problemą, užduodant visą eilę klausimų „Kodėl“. „5 kodėl“ metodas padeda jūsų komandai sutelkti dėmesį į bet kokios problemos pagrindinę priežastį. „5 kodėl“ metodika skirta kūrybiško temos tyrinėjimo proceso palengvinimui.

51 VEIKLA: PENKI „KODĖL?“

1 žingsnis: pakvieskite visus, kuriuos vienija ta pati problema.

Nustačius problemą arba situaciją (išsprendus visus neatidėliotinus klausimus), pakvieskite visus komandos narius, kurie susiję su šios problemos iškėlimu arba pastebėjo šią problemą, dalyvauti „5 kodėl“ susitikime.

2 žingsnis: susitikimui „5 kodėl“ pasirinkite vedantįjį

„5 kodėl“ vedantysis ves diskusiją, užduos „5 kodėl“ klausimus ir paskirstys atsakomybes pagal grupės sugalvotus sprendimus. Likę dalyviai atsakys į šiuos klausimus ir diskutuos. „5 kodėl“ vedančiuoju gali būti bet kas – nėra specialios kvalifikacijos reikalavimų, vedantysis neturi būti projekto vadovas ar problemos iniciatorius. „5 kodėl“ vedantysis turėtų užsirašyti susitikimo metu išsakytas pastabas arba paskirti kitą asmenį šiai funkcijai atlikti.

3 žingsnis: penkis kartus paklauskite „kodėl“. Į problemą įsigilinkite penkiais lygiais, naudodami penkis „kodėl“ klausimus. Ši dalis atrodo pati paprasčiausia, bet iš tikrųjų gali būti šiek tiek sudėtinga! Galime manyti, kad svarbiausia yra gauti teisingą klausimą, pirmiausia „kodėl“. Keldami „5 kodėl“ klausimus, mums gali atrodyti natūralu ir tarsi naudinga išbandyti visus įmanomus kelius ir visapusiškai analizuoti klausimą. Tačiau eidami šiuo keliu rizikuojame išplėsti mokymosi ir korekcijų apimtį. Procesas turėtų neišsiplėsti, pasirinkus vieną būdą jį reiktų koreguoti tik tiek, kiek reikia problemai išspręsti. Prisiminkime kuo dažniau, kad tereikia pasirinkti vieną būdą ir jį rutulioti toliau. Jei kartotųsi ta pati problema, galime pasirinkti kitą kelią. Kartu nagrinėjame kiekvieną iš šių penkių priežasčių ir atrandame įgyvendinamus veiksmus, kurių buvo arba bus imtasi.

4 žingsnis: paskirstykite atsakomybes už sprendimus

Pasibaigus pratimui, peržvelgiame kiekvieną „kodėl“ klausimų ir atsakymų porą ir pateikiame penkis jiems taikomus „koregavimo veiksmus“, dėl kurių visų nuomonės sutampa.

Atsakomybę už sprendimus vedantysis priskiria įvairiems diskusijos dalyviams.

5 žingsnis: išsiųskite rezultatus visai komandai el. paštu. Po kiekvieno „5 kodėl“ proceso vienas iš susitikimo dalyvių kuo aiškiau ir paprasčiau užrašo, kas buvo aptarta. Po to šį popieriaus lapą įdedame į aplanką ir per vieną svarbiausių viso proceso žingsnių el. paštu išsiunčiame visai komandai su rezultatais. Šis veiksmas garantuoja skaidrumą. Visiems jūsų komandos nariams labai naudinga gauti visą informaciją apie „5 kodėl“ ir suprasti visus atliekamus veiksmus.

Šaltinis: www.mindtools.com

50 VEIKLA: JUDĖJIMO PERTRAUKA

Vykdykite 50 veiklos nurodymus

52 VEIKLA: IDĖJŲ GENERAVIMO PRATIMAS 6-3-5

Šešių žmonių komanda, taikydama 6-3-5 metodą, gali sugeneruoti daugybę idėjų, padėsiančių išspręsti pateiktą problemą. Idėjos plėtojamos kartu: kiekvienas dalyvis pateikia pirmuosius 3 pasiūlymus, kuriuos pratęsia kiti per 5 iteracijas (pakartojimus).

Siekama kolektyviai išplėtoti kuo daugiau idėjų, susijusių su pateikta problema. Svarbu ne idėjų brandumas, o požiūrių kiekis ir visos grupės įsitraukimas, atrandant naujus kūrybiškus problemos sprendimo būdus.

➤ Kaip tai atlikti?

Glaustai vienu sakiniu suformuluokite problemą, su kuria susiduriate, ir užrašykite šį sakinį ant lentos. Visiems dalyviams išdalinami popieriaus lapai ant kurių atspausdinta tuščia lentelė (3 stulpeliai po 6 eilutes).

Pirmoje eilutėje kiekvienas dalyvis užrašo 3 idėjas kaip išspręsti problemą.

Po 3 minučių popieriaus lapai perduodami kitam asmeniui pagal laikrodžio rodyklę. Dabar visi bando plėtoti esamas idėjas ir užrašyti 3 naujas idėjas. 4 ir 5 žingsniai atliekami penkis kartus, kol užpildomos visos eilutės. Grupė kartu analizuoja, vertina ir aptaria rezultatus.

➤ Kada to reikia?

6-3-5 metodas yra naudingas, jei naujos ir inovatyvios problemų sprendimo idėjos yra leidžiamos ir reikalingos. Pavyzdžiui, kai norima sugriauti įsisenėjusias struktūras ir metodus. Akivaizdu, kad komanda nebūtinai turi būti susipažinusi su problemine sritimi, nes nauji ir neįprasti mąstymo būdai gali geriau padėti išspręsti problemą.

➤ Turėkite omenyje,

kad rezultatai gaunami per trumpą laiką, todėl retai būna subrandinti arba gali net nieko nelemti. Visų pirma jie tarnauja kaip paskatinimas tolimesniam idėjų plėtojimui.

Šaltinis: www.podojo.com

50 VEIKLA: JUDĖJIMO PERTRAUKA

Vykdykite 50 veiklos nurodymus

VERTINIMO PRIEMONĖS

Modulio pabaigoje vadovas skiria penkiolika minučių refleksijos ir vertinimo procesui, suteikdamas mokymų dalyviams galimybę diskutuoti ir reflektuoti apie įvykusį mokymąsi. Tikslas – apmąstyti mokymąsi ir kaip kūrybinio darbo patirtį. Bendras refleksijos pratybų tikslas yra sukurti refleksijos kultūrą, kurios tikslas yra procesuose išgaunama vertė. Seminaro pabaigai, pirmiausia atlikite „wind down“ (artėjimas prie pabaigos) žaidimą/pratimą ir tik po to reflektuokite ir vertinkite.

53 VEIKLA: VERTINIMO PRATIMAS MAŽOJO PIRŠTO PRISILIETIMAI

- Sustokite ratu.
- Vadovas nurodo grupei ištiesti rankas į šonus ir mažuoju pirštu paliesti šalia esančio žmogaus rankos mažąjį pirštą.
- Dabar grupė stebi vadovą, kuris atlieka ritmiškus prisilietimo judesius mažaisiais pirštais su greta stovinčio asmens mažaisiais pirštais (tarsi ploja), visi įsijungia į šią veiklą.
- Pakartoja kelis kartus, kol judesiai virsta ritmiškais.
- Po to vadovas nurodo kitam grupės nariui vesti pratimą, po jo veda vėl kitas žmogus.
- Keletui žmonių atlikus vadovo vaidmenį, vadovas vėl perima vadovavimą. Šiame etape vadovas tuos pačius judesius mažaisiais pirštais kartoja vis greičiau, kol visa grupė dosniai apdovanoja vieni kitus „plojimais“.
- Vadovas pasveikina grupę ir įvertina jų pastangas seminare ir padrąsina pasveikinti vieni kitus.

PAPILDOMOS VERTINIMO GALIMYBĖS

1. Dalyvio refleksijos praktika

Kiekvienam dalyviui seminaro ar mokymų pradžioje išdalinama po popieriaus lapą arba užrašų knygelę ir rašiklį. Besimokantiesiems labai naudinga mokymų metu vesti refleksijos praktikos žurnalą ar dienoraštį, užsirašinėti mintis ar pagrindines tezes mokymų eigoje. Jiems taip pat naudinga pagalvoti apie tolimesnes idėjas ir strategijas bei išsakyti tą mintį apmąstant individualiai. Viskas, kas vyksta mokymų metu, gali būti vertinama kaip „rupiniai malūnui“, [„grist for the mill“ - naudingas, pelningas dalykas ateityje, vert. pastaba], todėl naudinga turėti paruoštą ruošinį, kuris pravers vėliau minčių ir praktikos plėtojime.

2. Mokymų pagrindai.

Jei mokymai vyksta etapais, vadovass supažindina su mokymų pagrindais mokymų pradžioje ir apžvelgia šiuos pagrindus per paskutinius mokymus. Mokymų pagrindų tikslas – suteikti esminę informaciją, kuri leistų stebėti ir vertinti mokymo eigą ir efektyvumą jo įgyvendinimo metu ir mokymams pasibaigus. Mokymų pabaigoje vadovas surengia paskutinę grupinę diskusiją apie išmokatsa pamokas ir išdalina vertinimo formas.

3. Refleksija dienos bėgyje

Paprašykite dalyvių dienos bėgyje apsvastyti, kaip buvo dėstoma medžiaga, koks buvo praktinių veiklų išdėstymas / pagalba mokymų metu, kaip vadovas dalyvius skatino dalyvauti veiklose, kaip teikė grįžtamąjį ryšį.

4. Baigiamoji refleksijos ir vertinimo sesija

1. Dalyviai susėda atsitiktine tvarka arba ratu.
2. Užduokite klausimus, kurie padėtų jiems apmąstyti mokymus. Klausimai:
 - a. Ar galėtumėte apibūdinti, kas yra konkretus metodas, dėl ko jis naudingas?
 - b. Kaip jis veikia pačius seminaro dalyvius ar kitus per juos?
 - c. Ar galėtumėte apibrėžti konkrečius patarimus, kuriuos seminaro dalyviai išsineš su savimi?

Baigiamosios refleksijos sesijoje gali praversti šie išplėstiniai klausimai:

- Kuris momentas iškyla jūsų mintyse, peržvelgus šias pratybas, diskusijas, ar net mąstant už formalios seminaro veiklos ribų? Pabandykite suformuluoti, kodėl būtent šis, ir apsvarstykite, kuo jis galėtų prisidėti prie jūsų asmeninio tobulėjimo.
- ➤ Prisiminkite kažkurio iš dalyvių/vadovo mokymų metu išreikštą mintį, kuri išliko jūsų atminty ir kuri nebūtinai yra didingas pareiškimas apie gyvenimą ar visuomenę, šis teiginys gali būti trumpalaikis komentaras ar pastebėjimas iš šono, arba net komentaras ar nuomonė, su kuriais jūs nesutinkate. Skirkite laiko teiginio apsvaustymui arba paaiškinkite, kodėl jis jums įsiminė ir kokią vertę jis gali jums sukurti ateityje.
- Prisiminkite du (maždaug) jus suintrigavusius ar sujaudinusius žaidimus, pratimus ar improvizacijas ir pagalvokite, kodėl taip įvyko (galbūt dėl skirtingų priežasčių). Po to pagalvokite kaip šių veiklų stipriųjų pusių pripažinimas galėtų pasitarnauti jums renkantis ir naudojantis mokymų medžiaga.
- Prisiminkite du (maždaug) žaidimus, pratimus ar improvizacijas, kuriems jūs buvotė mažiau palankus (dėl skirtingų priežasčių). Pagalvokite, kas galėjo įtakoti jūsų atsaką ir įsivaizduokite koregavimus, kurie leistų jums palankiau reaguoti. Vėlgi, apsvaustykite ne tik šiuos konkrečius pavyzdžius, bet ir kitus naudingus jūsų seminaro strategijoms ar mokymo stiliui atvejus.
- Kokių kitokių su jūsų praktika ir tobulėjimu susijusių minčių kilo mokymų metu.

LITETARŪROS ŠALTINIAI

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)

Interneto svetainės:

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

5 MODULIS: KŪRYBINIO BENDRADARBIAVIMO PROCESAI

MOKYMOŠI TIKSLAS

Šio modulio tikslas – ugdyti ir tobulinti asmenų gebėjimus bendradarbiauti komandose, siekiant kolektyviai generuoti kūrybines idėjas, sėkmingai jas perteikti kitiems bei įgyvendinti praktiškai.

MOKYMOŠI UŽDAVINIAI

Baigę šį modulį besimokantieji gebės:

- tobulinti kūrybiškumą ir reikalingus komandinio darbo įgūdžius,
- geriau suprasti atskirus kūrybinio proceso etapus ir juos taikyti komandiniame darbe
- naudoti efektyvias priemones ir veiklas naujoms idėjoms generuoti ir komandų kūrybiškumui skatinti,
- tobulinti kūrybinius įgūdžius kaip antai problemų sprendimas, kūrybinis mąstymas, komunikacija ir inovacijos, pasitelkiant įvairias priemones (pvz., smegenų šturmas, rašymas, tapyba, šokiai, muzika ir kt.)

5.1. ĮVADAS

Vadovas pristato ir pasveikina visus mokymų dalyvius, supažindina su modulio tikslais ir struktūra, sveikatos ir saugos reikalavimais.

Vadovas supažindina su pagrindinėmis sąvokomis apie kūrybiškumą, komandinį bendradarbiavimą ir menų naudą, skatinančią komandinį kūrybiškumą.

Ledlaužiai

Ledlaužiai yra puikus būdas suburti komandas ir tarpusavyje susipažinti bei jaustis patogiau bendradarbiaujant. Jie taip pat prisideda prie stipresnės komandos sanglaudos, kuri yra svarbi sėkmingo ir veiksmingo bendradarbiavimo komandose sąlyga. Ledlaužius reikia rinktis, atsižvelgiant į komandos pobūdį ir į tai, ar komandos nariai jau pažįsta vienas kitą, ar matosi pirmą kartą.

54 VEIKLA: KURKIME ISTORIJA KARTU

- Vadovas pradeda veiklą, ant popieriaus lapo užrašydamas vieną sakinį, bet jo neužbaigdamas.
- Po to vadovas perduoda lapą vienam iš dalyvių, kuris turi užbaigti tą sakinį ir pradėti naują, jo neužbaigęs.
- Po to šis dalyvis perduoda jį kitam, kuris tęsia istoriją ir pan.
- Visiems dalyviams paeiliui užrašius siužetą, grupė kartu garsiai perskaito istoriją, kuri dažniausiai būna juokinga.
- Atsižvelgdami į grupės pobūdį, vadovas ir/arba dalyviai pasirenka siužeto temą.
- Ši veikla yra puikus ledlaužis, ir neabejotinai įtakoja grupės narių įsitraukimą ir kūrybiškumą.

55 VEIKLA: KAIP GROTI GYVŪNŲ SKLEIDŽIAMAIS GARSAIS (ARBA MUZIKOS INSTRUMENTAIS)

- Grupė stovi ratu.
- Vadovas (ar kitas dalyvis) pradeda žaidimą, imituodamas bet kurio gyvūno skleidžiamą garsą ir parodo šiam gyvūnui būdingą gestą.
- Po to dalyviai paeiliui skleidžia pasirinkto gyvūno garsą ir atlieka tiems gyvūnams būdingus gestus.
- Sulaukę eilės, dalyviai pradeda skleisti savo pasirinktą garsą, po to „perduoda“ jį kitam dalyviui, t. y. „liūtas-beždžionei“, „beždžionė-drambliui“ ir pan., taip grupė atlieka unikalų dalyvių sukurtą „koncertą“.
- Priklausomai nuo grupės pobūdžio, šią veiklą galima atlikti ir su muzikos instrumentais bei surengti tikrą muzikinį pasirodymą.

5.2. KOMANDINIS KŪRYBIŠKUMAS

Kūrybiškumą galime vertinti kaip būtiną ateities žmogaus savybę, įgūdį, nes greitai besikeičiantis pasaulis kasdien kelia daugybę iššūkių, su kuriais žmonės susiduria tiek asmeniškai, tiek profesinėje srityje. Kūrybiškumas dažnai asocijuojasi tik su menais, tačiau jis apima kur kas daugiau, nes jis yra visų inovatyvių ir originalių idėjų varomoji jėga. Kūrybiškumas bendrąja prasme apibūdinamas kaip veiksmas ar idėja, paverčiantys esamą situaciją nauja.

Kūrybiškumas ypač svarbus komandinio darbo sėkmei. Organizacijos, grupės ir asmenys dažnai susiduria su kūrybiškumo, problemų sprendimo ir novatoriškų įgūdžių reikalaujančiomis situacijomis, o lūkesčiai dėl naujų idėjų, produktų ir procesų nuolat auga.

Bendradarbiavimas yra vienas iš svarbiausių produktyvios komandos aspektų. Norint pasiekti gerą komandinį bendradarbiavimą, reikia iškelti bendrus tikslus, įvertinti lūkesčius ir standartus, sutelkti dėmesį į komandos narių stipriąsias puses, skatinti kūrybines idėjas, kurti darbiui palankią aplinką ir pan.

Svarbu sukurti bendradarbiaujančias komandas, suburliančias skirtingų įgūdžių žmones, įgalintus spręsti visokiausio pobūdžio problemas iš įvairių perspektyvų.

Puikus būdas skatinti kūrybiškumą ir bendradarbiavimą komandose yra kūrybiškumo pratimų naudojimas. Jie yra veiksminga priemonė naujų idėjų generavimui ir komandinio kūrybiškumo skatinimui. Kūrybiškumo pratimai pagerina kūrybinius įgūdžius kaip antai problemų sprendimas, kūrybinis mąstymas, komunikacija ir inovacijos, pasitelkiant įvairias priemones, pvz., minčių lietu, rašymą, tapybą, šokius, muziką ir kt. Šie pratimai yra naudingi tiek pavieniams asmenims, tiek komandoms gerinant grupės sanglaudą ir kūrybiškumą. Dėmesys idėjų formulavimui, skirtingų sąvokų susiejimas ir istorijų pritaikymas konkrečioms tikslams yra naudinga veikla, kurią skirtingų sričių žmonės gali panaudoti problemų sprendimo ir kritinio mąstymo įgūdžių tobulinimui.

Kūrybiškumo pratimai suteikia daug naudos asmenims ir komandoms:

- Patobulintas lankstus mąstymas.
- Naujų sprendimų pasikartojančioms problemoms atradimas.
- Darbo iššūkių valdymas.
- Naujų koncepcijų įžvalgos, plėtojant kūrybinę viziją, nauju žvilgsniu vertinant daiktus, idėjas ir problemas.
- Patobulinti komandinio darbo įgūdžiai - bendravimas, problemų sprendimas ir vienybė.
- Patobulintas pažinimas, inovacijoss ir idėjų generavimas.

56 VEIKLA: PASAKOJIMAS IŠ ŽODYNO

- Atsitiktine tvarka pasirinkite žodį iš žodyno
- Norėdami sukurti trumpą pasakojimą, vartokite pasirinktą žodį, žodį virš jo ir žodį po juo.
- Suradę būdą sukurti įdomų, nuoseklų pasakojimą iš pažiūros iš atsitiktinių elementų,

57 VEIKLA: IŠLAISVINKITE SAVYJE UŽSLĖPTĄ MENININKĄ

- Paskirstykite grupę į komandas (4-6 dalyviai komandoje būtų optimalus variantas).
- Iš anksto atsispausdinkite keleto atsitiktinių objektų vaizdus.
- Kiekviena komanda iš savo grupės narių tarpo išrenka vieną menininką, kurį atskiria nuo likusios grupės.
- Likusieji grupės nariai išsirenka vieną iš jiems pateiktų daiktų ir apibūdina jį, neatskleisdami koks yra tas daiktas, tačiau tokiais apibūdinimais, pagal kuriuos menininkas galėtų jį nupiešti.
- Komanda, kurios piešinys labiausiai atspindi jų pasirinktą daiktą, laimi žaidimą.
- Ši veikla reikalauja tikslaus ir vienpusio komandų nurodymų perdavimo menininkams, priešingu atveju piešinys nebus tikslus.
- Ši veikla gerina komandinį kūrybinį mąstymą ir bendravimą.

5.3. KOMANDINIO KŪRYBIŠKUMO VYSTYMOSI PROCESAS

Kūrybinis procesas apima daug veiksmų, paverčiančių idėją konkrečiu rezultatu. Kritinis mąstymas ir problemų sprendimo įgūdžiai yra vieni svarbiausių. Kūrybinį procesą geriausiai apibūdina socialinis psichologas Graham Wallas, kuris XX amžiaus 20-ajame dešimtmetyje išleido knygą „Mąstymo menas“, kurioje aprašė kūrybiškumą, apibūdinamas pagrindinius kūrybinio proceso etapus. Jo idėjų įkvėpti, kūrybingi asmenys ir komandos pritaikė šio autoriaus aprašytą penkių žingsnių metodą, kuris idėjas paverčia realybe: pasiruošimas, inkubavimas, nušvitimas/ idėjų generavimas, įvertinimas ir patikrinimas/ įgyvendinimas.

Naujų ir novatoriškų idėjų paieška yra svarbi bet kurios komandos ar organizacijos sėkmės dalis. Kūrybinio mąstymo skatinimas ir naujų būdų komandos paskatinimui generuoti efektyvias idėjas, atradimas gali turėti teigiamą poveikį visai jūsų organizacijai. Galima teigti, kad komandos veiksmingiau generuoja sėkmingas idėjas nei asmenys, nes turi daugiau patirties ir žinių, todėl geriau sprendžia galimus trūkumus.

5.3.1. Pasiruošimas

Kūrybinis procesas prasideda pasiruošimu: informacijos ir medžiagos rinkimu, įkvėpimo šaltinių identifikavimu ir žinių apie nagrinėjamą projektą ar problemą įgijimu. Šis procesas dažniausiai yra vidinis (sudėtingas mąstymas apie idėjų generavimą ir įsitraukimą), taip pat išorinis (išėjimas į pasaulį renkant reikiamus duomenis, išteklius, medžiagas ir patirtį). Šiame etape būtina atlikti tyrimą ir apibrėžti konkrečią problemą, nes kūrybinės idėjos visada yra konkrečios problemos ar poreikio sprendimas.

5.3.2. Inkubacinis laikotarpis

Antrasis etapas – žengti žingsnį į šalį nuo savo idėjų ir kuriam laikui išlaisvinti protą, atveriant jį visoms mintims ir idėjoms. Šiame etape galite išbandyti įvairias idėjas, kokios tik ateitų į galvą, ir eksperimentuoti tol, kol jas išfiltruosite ir sugalvosite dalyką, kurį bus verta įgyvendinti.

Kai kurios inkubacijos teorijos teigia, kad inkubaciniu laikotarpiu nesąmoningi procesai prisideda prie kūrybinio mąstymo (nesąmoningo darbo teorija), o kitos teigia, kad vien sąmoningo mąstymo apie konkrečią problemą nebuvimas skatina kūrybiškumą (sąmoningo darbo teorija). Apskritai inkubaciniai efektai grindžiami mintimi, kad problemos atidėjimas kuriam laikui padeda kūrybiniam mąstymui ir problemų sprendimui, nes nesąmoningi procesai sprendžia problemą, kai individas sąmoningai apie problemą negalvoja.

Inkubacijos etape geriausia atlikti užduotį, kuri labai skiriasi nuo problemos, kurią norite išspręsti. Kitaip tariant, jei bandote išspręsti problemą, kuriai reikalingi erdviniai įgūdžiai, geriau, jei inkubacijos metu darysite ką nors kita, kas nereikalauja erdvinio mąstymo.

58 VEIKLA: INKUBAVIMAS

- Baigę pasiruošimo etapą, kurio metu kūrėte aktualios problemos sprendimui būtinas idėjas, padarykite 3–20 min. pertraukėlę.
- Per pertrauką atlikite nereiklią, paprastą užduotį – užsiimkite su jūsų kasdienybėje susijusia, nukreipiančia mintis nuo problemos ir nereikalaujančia daug dėmesio veikla.
- Inkubavimo užduotis galėtų būti, pavyzdžiui, daiktų rūšiavimas pagal spalvą ar formą, paprastų aritmetinių uždavinių sprendimas ar net fizinis darbas (išsivirti kavos, nusiprausti po dušu, pasivaikščioti ir pan.)
- Užduotis neturėtų būti susijusi su kūrybine problema, kurią sprendžiate.
- Po pertraukos grįžkite prie problemos ir sukurkite daugiau sprendimų.

5.3.3. Nušvitimas arba idėjų generavimas

Trečiasis etapas prasideda tada, kai visa anksčiau surinkta ir išfiltruota informacija susijungia ir veda problemos sprendimo link.

Šis momentas gali būti spontaniškas arba įvykti po idėjų generavimo sesijos.

Idėjų generavimo procesas turėtų būti kūrybiškas ir įdomus, todėl svarbu rasti idėjoms generuoti tinkamą būdą, kuris įgalintų komandą generuoti prasmingus rezultatus. Minčių lietaus sesijos gali vykti linksmai ir energingai, o idėjų generavimo pratimai padeda sudaryti sąlygas kiekvienam komandos nariui prisidėti ir jaustis komandos dalimi. Tokia idėjų generavimo veikla padeda suburti komandą ir pagerina komandinį bendradarbiavimą.

Idėjų generavimo pratimų, skirtų tiek individualiam darbui, tiek ir grupėms, yra labai daug, pvz., „minčių lietus“, „minčių atsikratymas“, „minčių užrašymas“, „minčių generavimas vaikstant“, „pasakojimo rašymas ant lentos“, „minčių žemėlapis“, S.C.A.M.P.E.R., S.W.O.T. analizė, „nulinis juodraštis“ („Zero draft“) ir kt. Norėdami pasiekti geriausiai jūsų tikslus atitinkantių rezultatus, turite pasirinkti tinkamą veiklų rinkinį.

ACTIVITY 59 VEIKLA: MINČIŲ ATSIKRATYMAS

- Vadovas pasiūlo grupę sudominančią temą.
- Dalyviai per 10 minučių turi surašyti visas jau turimas idėjas aptariama tema.
- Po 10 minučių dalyviai jausis „tušti“, nes bus išnaudoję savo idėjų potencialą.
- Po 10 minučių dalyviai turi aptarti idėjas grupėje.
- Visomis idėjomis reikia dalytis, bet nediskutuoti ir nekritikuoti jokių idėjų.
- Pasidalinę idėjomis, dalyviai turėtų pradėti galvoti apie naujas, novatoriškas idėjas.
- Išlaisvinę protą, tinkamai mąstydami dalyviai gali ieškoti idėjų labai įvairiomis kryptimis.

60 VEIKLA: MINČIŲ LIETUS

- Minčių lietus yra kūrybinis procesas, skatinantis laisvą mąstymą, bendrą kūrybą ir komandos sanglaudą.
- Tai puikus būdas generuoti naujas idėjas, ko neįmanoma atlikti tiesiog prisėdus su rašikliu ir popieriumi.
- Minčių lietaus tikslas – bendradarbiaujant vieniems su kitais, suburti kolektyvinį grupės mąstymą, išklausti vieni kitus ir remtis kitomis idėjomis.
- Minčių lietaus metu dalyviai generuoja idėjas, bendraudami vieni su kitais.
- Idėjas galima užrašyti ant konferencinio bloknoto ir vėliau aptarti grupėje, bei numatyti būsimų veiksmų kryptį.

Šiame etape galite pradėti kurti veiksmų planą ir konkretesnę galutinio produkto idėją. Nušvitimo etapas ateina, kai pagaliau aiškiai suvokiate, ką norite sukurti, kad pasiektumėte savo pradinius tikslus.

Šis etapas yra svarbi kūrybinio proceso dalis, nes leidžia įkvėpimą ir kūrybiškumą perkelti į apčiuopiamą produktą. Nušvitimo stadija ateina įkvėpimo ir sunkaus darbo (kartais net pasąmoningai) dėka. Tai greičiausias žingsnis kūrybinio tobulėjimo procese ir žalia šviesa pasinerti į ketvirtąjį etapą.

NUŠVITIMO ETAPE BŪTINA ATKREIPTI DĖMESĮ Į ŠIUOS DALYKUS:

- Nušvitimo momentas arba, kitaip tariant, genialios ir naujos idėjos gimimo momentas dažnai nutinka netikėtai, net negalvojant apie kūrybinę idėją ar sprendimą.
- Jis ateina, kai esate užsiėmę kitais reikalais, pavyzdžiui, skalbiate, vairuojate, prausiatės duše, užsiimate joga ir pan.
- Šis etapas dažniausiai yra trumpas, o per jį perduodamas įžvalgos srautas būna greitas.
- Pradėkite nešiotis su savimi sąsiuvinį, kad galėtumėte bet kada užsirašyti gimusias mintis.

5.3.4. Įvertinimas

Ketvirtasis etapas yra jūsų idėjos pagrįstumo įvertinimas, apsvaistymas, ar jūsų problemos ar poreikio sprendimas yra tinkamas. Neskubėdami peržvelkite savo pradinius tikslus, įsitikinkite, ar jūsų idėja yra teisinga. Galutinis įvertinimo etapo tikslas – atsakyti į klausimą „Ar verta tai daryti?“

Šis etapas reikalauja savikritikos ir apmąstymų. Kartais tai gali būti iššūkis, todėl prieš pereinant prie kito žingsnio patartina pasitarti su kolegomis, draugais ar kitais žmonėmis. Apmąščius gali tekti šiek tiek pakeisti sprendimą, patobulinti jį ir įsitikinti jo inovatyvumu ir naudingumu.

61 VEIKLA: ŠEŠIOS MAŠTANČIOS KEPURĖS

Ši veikla yra gera strategija, skirta kūrybiškumo grupėje ugdymui ir konkrečios idėjos efektyvumo įvertinimui.

Grupėje vienas žmogus ar viena nedidelė komanda „dėvi“ vieną iš kepurėlių. Nagrinėjant aptariamą idėją, kiekviena „kepurė“ atstovauja jai priskirtai savybei:

- Logika: logikos kepurė atspindi su produktu ar idėja susijusius faktus.
- Optimizmas: optimisto kepurė atspindi produkto ar idėjos galimybes be jokių kliūčių.
- Kritika: kritiko kepurė sprendžia gaminio ar idėjos iššūkius ar problemas, įvertinant priešingus požiūrius.
- Emocijos: emocijų kepurė atspindi su projektu ar idėja susijusius jausmus ar suvokimus.
- Kūrybiškumas: kūrybiškumo kepurė pristato naujas idėjas ar galimybes tinkamas idėjai ar produktui.
- Vadovavimas: vadovavimo kepurė prižiūri grupės diskusijas ir yra atsakinga, kad komanda pasvertu visas perspektyvas.

5.3.5. Įgyvendinimas (verifikavimas)

Šis penktasis ir paskutinis etapas yra momentas, kai savo idėją paverčiate realybe. Jūs sukuriate idėją, ją išbandote, norėdami įsitikinti, ar jis atitinka pasiruošimo etape apibrėžtus poreikius ar problemas, po to įgyvendinate ją, norėdami įsitikinti jos naudingumu ir inovatyvumu.

Šiame etape galite prototipuoti ir išbandyti savo idėją, siekdami įsitikinti, ar ji atitinka pasiruošimo etape apibrėžtą problemą ar poreikį. Jei taip, galite ją tobulinti, kol pasieksite norimą rezultatą.

62 VEIKLA: 6–10–14 GREITAS PROTOTIPŲ KŪRIMAS

- Priklausomai nuo dalyvių skaičiaus, suskirstykite juos į mažas grupes po 3-4 žmones.
- Idealiu atveju kiekvienoje grupėje turėtų būti 1 vadovas, kuris prireikus duotų nurodymus, arba nors 1 vadovas, kuris padėtų visoms grupėms iš eilės.
- Prieš pradėdami veiklą, nurodykite dalyviams, kokio rezultato tikėtės, remdamiesi iš anksto apibrėžtomis problemomis ar poreikiais ir ankstesniuose etapuose sugeneruotomis idėjomis.
- Jei veiklą ketinate vykdyti organizuodami atskirų komandų varžybas, laimėjimo kriterijus turėtumėte paskelbti iš anksto.
- Supažindinkite su veiklos taisyklėmis:
 - Nurodyta tema dalyviai kuria sprendimo prototipą 6 minutes, 10 minučių ir 14 minučių, o tarp kiekvieno žingsnio paskelbiama papildoma užduotis.
 - Pavyzdžiui, pirma užduotis būtų „Sukurkite paukščio narvo prototipą“ ir leiskite komandoms dirbti 6 min. Po to pridėkite „Paukštis yra strutis“ ir skirkite dalyviams dar 10 minučių, kad jie galėtų dirbti su nauja informacija. Tada pridėkite paskutinę užduotį „Stručiai sulaužyta koja“ ir skirkite dar 14 minučių dizaino patobulinimui, kuris sukurtų sąlygas paukščiui pasveikti.
 - Veiklos metu užduotis pateikite po vieną ir pasirūpinkite, kad visos grupės gautų informaciją vienu metu.
 - Priklausomai nuo tikslo, prototipai gali būti įvairių formų – siužetinės lentelės, popieriniai prototipai ar fiziniai objektai.
- Atlikus veiklą skirkite laiko kiekvienai grupei pristatyti savo kūrybinį sprendimą. Dalyviai turės galimybę sužinoti, kaip žmonės mato tą pačią problemą iš skirtingų perspektyvų.
- Greitas prototipų kūrimas gali būti naudinga veikla pristatant naujas koncepcijas potencialiems vartotojams ir gaunant grįžtamąjį ryšį iš potencialių vartotojų ankstyvame kūrybinio proceso etape, siekiant patvirtinti arba pasiūlyti patobulimus tolesnei norimo produkto plėtrai.

5.4. KOMANDINIO KŪRYBIŠKUMO STIPRINIMAS PASITELKIANČIAMS

Vienas geriausių kūrybiškumo ugdymo ir naujų, novatoriškų idėjų generavimo būdų už komforto zonos ribų – užsiimti įvairia menine veikla. Tokia veikla neabejotinai padidins komandos kūrybinį mąstymą ir sugrąšias įprasto darbo proceso monotoniją. Dalyvavimas meninėje veikloje, ypač ne individualiai, o grupei, kurioje yra visiška saviraiškos laisvė ir nėra teisingų ar neteisingų atsakymų, gali pagerinti grupės kūrybiškumą ir problemų sprendimo įgūdžius.

Su menais siejama komandos formavimo veikla atpalaiduoja, mažina streso lygį, suteikia grupei ramybės ir proto aiškumo. Dalyviams atsiranda galimybė išėiti iš įprastos rutinos ribų ir visapusiškai pasinerti į kūrybiškumą.

Kūrybiniai komandos formavimo pratimai sustiprina komandinį bendradarbiavimą ir leidžia dalyviams kurti unikalius sprendimus bei aptarti juos grupėje. Be to, meno kūrybinis kūrimas kartu grupėje ugdo

bendrą pasiekimo jausmą ir padidina kiekvieno dalyvio savivertę. Dėl to dalyviai jaučiasi susiję tarpusavyje ir motyvuoti priimti naujus iššūkius.

Šių meninių disciplinų metodai paskatins jūsų komandos kūrybiškumą ir naujų idėjų generavimo procesus:

5.4.1. Vaizduojamasis menas – tapyba

Tapyba stimuliuoja kūrybinę komandų ir komandinio darbo pusę ir tuo skatina bendradarbiavimą. Naudodamos tinkamus metodus, komandos gali greičiau ir lengviau priimti sprendimus net ir dėl sudėtingesnių problemų. Tapydami komandų nariai gali įvaldyti įvairias komunikacijos priemones ir problemų sprendimo būdus, kurie vėliau gali būti taikomi ir darbo vietoje.

63 VEIKLA: MUZIKINĖ TAPYBA

- Vadovas ir (arba) grupė pasirenka juos dominančią temą.
- Kiekvienas dalyvis gauna tuščią drobę ir pagal pasirinktą temą sukuria meno kūrinį.
- Po to kiekvienas dalyvis pristato savo idėją grupei.
- Visi pradeda piešti meno kūrinius.
- Kas 15 min. pasigirsta muzika, dalyviai vaikšto aplink kūrinius, o muzikai nutrūkus, atsisėda prie kito dalyvio kūrinio ir pradeda tapyti ten, kur kitas dalyvis baigė.

5.4.2. Teatras

Teatras yra terpė, kur žmonės gali tyrinėti ir reikšti naujas idėjas, ugdyti empatiją ir smalsumą, taip pat lavinti bendradarbiavimo ir komandinio darbo įgūdžius. Teatras kuria interaktyvią ir pozityvią aplinką, kurioje dalyviai puoselėja kūrybingus ir interaktyvius socialinius santykius. Įsijausdami į vaidmenį ir būdami savimi, dalyviai įgyja naujos patirties ir naujų žinių apie problemas, su kuriomis jie dirba.

Teatre dalyviai turi galimybę išreikšti savo kūrybinį mąstymą ir apmąstyti jį su kitais grupės nariais. Teatro veikla padeda dalyviams geriau suprasti ne tik save, bet ir kitus grupės narius bei kitaip suvokti nagrinėjamą problemą.

64 VEIKLA: VAIZDŲ TEATRAS

- Vadovas pratybų pradžioje paaiškina Vaizdų teatro idėjas:
- Vaizdų teatre dalyviai savo kūnu kuria nejudančius vaizdus, kurie pasakoja istoriją. Nejudantį vaizdą kuria grupė bendradarbiaudama ir idealiu atveju turėtų parodyti pagrindinį veiksmo momentą. Kiekvienas komandos narys prisideda prie vieno paveikslėlio. Vaizdas yra savotiškas trimatis momentinis kadras, išreiškiantis temą žmonių santykių prasme, nes paveikslas sudarytas iš žmonių statulų, perduodančių vieną istorijos ar įvykio veiksmo momentą.
- Grupė paskirstoma į mažesnes grupes ir kiekviena jų pasirenka temą, pasikeičia keliomis idėjomis šia tema ir pasirenka vieną, su kuria dirbs.
- Nusprendę, kokią istoriją kurs, grupės nariai dirba stovėdami, siekdami sukurti tris nejudančius vaizdus savo kūnais. Dalyviai tampa veikėjais, sustingusiais veiksmo viduryje kaip „nuotraukoje“, kurie tarsi statulos savo kūnais atskleidžia bendrą mintį. Priminkite kiekvienai grupei, kad ji kuo išsamiau ištyrinėtų kitų sukurtus vaizdus emocijų, gestų, veido išraiškos, aktorių kūno ir erdvės naudojimo požiūriu. Aktoriai pasitelkia savo kūnus ir sukuria vaizdą, kuriuo nori pasakyti, ką veikėjai veikia, kaip jie reaguoja vienas į kitą ir į tuo momentu vykstantį veiksmą/situaciją. Grupė turi sugalvoti vaizdinius, kuriems visi pritartų.
- Pirmuosiuose dviejuose vaizduose rodoma problema, kokia ji yra dabar.
- Trečiasis vaizdas rodo idealų vaizdą, kuriame problema buvo įveikta. Idealus vaizdas yra priešingas pirmajam vaizdui.
- Antrasis vaizdas turi parodyti galimą būdą pereiti nuo realaus prie idealaus vaizdo.
- Vadovas vaikšto nuo vienos grupės prie kitos ir vertina pagrindinius su tema ir vaizdų bei improvizacijos struktūra susijusius dalykus, tuo paskatindamas dalyvius sutelkti visą dėmesį į improvizaciją ir, jei reikia, pataria ir padrąsina.
- Kiekviena grupė po vieną demonstruoja savo vaizdus. Pirmosios grupės dalyviai sukuria ir išlaiko pirmąjį vaizdą. Gavę vadovo nurodymą, jie sukuria ir išlaiko antrąjį vaizdą (sulėtintais judesiais keisdami vaizdą), po to vadovo nurodymu, lėtais judesiais sukuria ir išlaiko trečiąjį vaizdą.
- Pirmajai grupei parodytus tris vaizdus auditorijai, žiūrovų prašoma trumpai pakomentuoti, ką jie mato, sutelkiant dėmesį į tai, ką rodo vaizdai. Diskusijoje reiktų aptarti istoriją ir vaizdus bei transformacijos iš realaus į idealų vaizdą pobūdį. Jų galima paprašyti sugalvoti kaip dar galima pakeisti vaizdus, tuo pasiūlant tolesnius būdus, kaip susidoroti su problema.

5.4.3. Šokis

Šokis yra puiki terpė bendradarbiavimo kūrybiškumui per kūno kalbą šokio metu tyrinėti. Šokis padės asmenims suprasti, kad jų dėmesys ir reakcija į kitus asmenis šokio metu yra svarbi kūrybinio proceso dalis. Ypač svarbu atkreipti dėmesį į tai, kaip mūsų kūnai generuoja komunikacinius signalus, žinutes ir paslėptas savybes, kurios daug ką paaiškina apie mus kaip asmenis ir komandos žaidėjus, net jei to nežinome.

65 VEIKLA: GRUPĖS IŠŠŪKIS

- Dalyvių prašoma sustoti ratu, įeinant po vieną ir per dilbį susikibti rankomis.
- Kiekvienas dalyvis prisijungia pasakydamas ką bendro jis turi asmeniui, su kuriuo susikimba rankomis.
- Ratui susiformavus, vadovas nurodo dalyviams sukurti choreografiją.
- Kiekvienas dalyvis pasiūlo judesį, kuris prisidėtų prie visos grupės choreografijos.
- Prireikus vadovas gali įsikišti ir padėti grupei.
- Grupė turėtų nuspręsti dėl choreografijos muzikos.
- Jiems skirta 15 min. paruošti choreografijai ir po to jie demonstruoja savo kūrinį.
- Po šios veiklos galima užduoti klausimus apmąstymui:
 - Kaip jaučiatės dabar?
 - Ar esate patenkinti veiklos rezultatais?
 - Kaip klostėsi bendradarbiavimas grupės viduje?
 - Kas padėjo atliekant užduotį?
 - Kas nepadėjo atliekant užduotį?
 - Ką pakeistumėte savo elgesyje?

5.4.4. Muzika

Kadangi muzika yra neverbalinė bendravimo forma, ji atveria galimybes žmonėms dalytis idėjomis ir koncepcijomis, kurios peržengia kalbos ir kultūros ribas. Muzikavimas ir darbas su muzikos instrumentais didina loginio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimus. Muzika parodo komandos narių bendradarbiavimo svarbą siekiant bendro tikslo ar sprendžiant problemą. Muzika skatina kūrybiškumą, lavina klausymosi ir bendravimo įgūdžius, stiprina komandinio darbo įgūdžius, mažina su darbu susijusio streso ir nerimo padarinius.

66 VEIKLA: BŪGNŲ RATAS

- Vadovas yra „dirigentas“, kuris vadovauja ir sinchronizuoja grupės ritmą ir tempą, siekdamas išgauti visų kuriamą harmoningą muziką.
- Instrumentai – būgnai, metaliniai ir mediniai perkusiniai instrumentai derinami su afrikietiškais ir latino – djembe, agogó, clave, guirro ir kt.
- Pratybas pradėkite trumpai paaiškindami, kaip groti kiekvienu instrumentu ir dirigento naudojamų neverbalinių ženklų reikšmę.
- Po to skamba dalyvių tuo momentu sukurta improvizuota muzika.

VERTINIMO PRIEMONĖS

Modulio pabaigoje vadovas turėtų pradėti nuo refleksijos ir grįžtamojo ryšio, apibendrinti visas per mokymus vykusias veiklas. Po to vadovas kviečia dalyvius prisiminti, kokia tvarka buvo duodami

nurodymai, kokia tvarka buvo išdėstyti pratimai mokymuose ir kokiais metodais dalyviai buvo skatinami dalyvauti ir pateikti grįžtamąjį ryšį mokymų metu. Po to galima užduoti šiuos klausimus:

- Kas jums labiausiai patiko modulio mokymuose?
- Ko išmokote iš mokymų?
- Kaip jautėtės dalyvaudami veiklose ir kaip vertinate jų trukmę?
- Ar modulis prisidėjo prie jūsų darbo komandoje įgūdžių tobulinimo? Kaip?
- Ar modulis prisidėjo prie jūsų kūrybinių įgūdžių tobulinimo dirbant komandoje? Kaip?
- Ar po mokymų geriau suprantate kūrybinio tobulėjimo procesą? Kaip pritaikytumėte naujas žinias savo komandoje?
- Ar dabar labiau pasitikite savimi taikydami metodus ir dalyvaudami komandų kūrybiškumą skatinančiose veiklose?

67 VEIKLA: VERTINIMO PRATIMAS „PAGAMINK MAŠINĄ“

- Mokymų pabaigoje pakvieskite grupę sustoti ratu ir pagalvoti apie modulio dalį, kuri jiems ypač patiko, ir paprašykite ją išlaikyti paslapyje.
- Paprašykite savanorio iš grupės ateiti į rato vidurį ir atlikti trumpą judesį, pavaizduojantį tai, apie ką jie galvoja. Paprašykite dalyvių be sustojimo kartoti šį judesį.
- Pakvieskite antrą asmenį sukurti judesį savo mintims ir be sustojimo jį kartoti.
- Liepkite antrajam asmeniui prisijungti prie pirmojo ir nurodykite jiems tapti viena mašina.
- Toliau pridėkite daugiau grupės narių, kol įtrauks visi.
- Galbūt norėsite pakviesti po vieną dalyvį ar visą grupę, kad jie pridėtų garsą, susijusį su jų judėjimu.
- Jei norite, galite paliesti žmones, kad išjungtumėte tą įrenginio dalį, ir palieskite juos dar kartą, kad vėl įjungtumėte.
- Nufotografuokite vaizdo įrašą ar mašinos nuotrauką.
- Paprašykite mašinos sustoti, tada apeikite kiekvieną asmenį ir paklauskite, kokią modulio

Daugiau kūrybinių vertinimo pratimų rasite čia: „**Artworks**“ **kūrybinių bendruomenių kūrybos vertinimo priemonių rinkinys**:

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

LITERATŪROS ŠARAŠAS

ĮVADAS:

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

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

Komandinis kūrybiškumas:

[https://clockify.me/blog/business/team-collaboration/#Communication skills %F0%9F%92%AC](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>

Komandinio kūrybiškumo vystymosi procesas:

<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>

Komandinio kūrybiškumo ugdymas taikant menus:

<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

6 MODULIS: KOMANDINIO KŪRYBIŠKUMO SKATINIMAS, TAIKANT MUZIKAVIMO KARTU / DALYVAUJAMOSIOS MUZIKOS METODĄ

MOKYMOSI TIKSLAS

Šio modulio tikslas – supažindinti suaugusiųjų mokytojus ir muzikantus su komandinį kūrybiškumą skatinančiu dalyvaujamosios muzikos metodu.

MOKYMOSI UŽDAVINIAI

- Dalyviai supras, kas yra dalyvaujamosios muzikos metodas ir supras kūrybiškumo ugdymui teikiamą muzikos naudą.
- Dalyviai tobulins arba įgis naujų įgūdžių, skatinančių kūrybiškumą, taikant dalyvaujamosios muzikos metodą.
- Dalyviai apmąstys savo praktinę muzikinę patirtį ir (arba) muzikinius pratimus ir perkels juos į kūrybiškumo ugdymo sritį.

6.1. ĮVADAS

- Vadovas prisistato ir visus sveikina
- Vadovas supažindina su 6 modulio tikslais ir struktūra
- Vadovas supažindina su sveikatos ir saugos reikalavimais
- Vadovas supažindina su pagrindinėmis kūrybiškumo sąvokomis, komandinio muzikavimo kartu taikymo svarba komandinio kūrybiškumo puoselėjimui.

LEDLAUŽIS

Ledlaužiai yra puikus būdas padėti komandoms pažinti vieni kitus ir jaustis patogiau bendradarbiaujant. Jie taip pat gali prisidėti prie stipresnės komandos sanglaudos, kuri yra svarbi sėkmingo ir veiksmingo bendradarbiavimo komandose sąlyga. Ledlaužius reikia rinktis, atsižvelgiant į komandos pobūdį ir į tai, ar komandos nariai jau pažįsta vienas kitą, ar susitinka pirmą kartą.

68 VEIKLA: AKTYVI VAIZDO ĮRAŠO PERŽIŪRA

Peržiūrėkite ir pakomentuokite šį vaizdo įrašą - dalyvaujamosios muzikos pavyzdį.



<https://youtu.be/XvKkIttJLcc>

Naudodamasis šia nuoroda, vadovas veda pokalbį apie vaizdo įrašą, pristatydamas dalyvaujamosios muzikos koncepciją.

6.2. KAS YRA DALYVAUJAMOJI MUZIKA

6.2.1. *Dalyvaujamoji muzika: muzika kaip socialinė praktika visiems*

Dalyvaujamoji muzika arba muzikavimas kartu yra Thomas Turino (2008) terminas, apibūdinantis veiklą, žmonėms aktyviai dalyvaujant muzikinėje sąveikoje, o jo koncepcija pabrėžia, kad muzikavimo prigimtis yra socialinio pobūdžio.

Visos muzikinės patirtys, pasak Turino, kilę iš socialinės praktikos. Turinas išskiria keturias muzikos veiklos sritis: (a) dalyvaujamoji, (b) prezentacinė, (c) studijinis garso menas ir (d) aukštos kokybės įrašai (Hi-Fi). Jis tvirtina, kad kiekviena sritis yra „išsiskynusi tam tikroje mąstysenoje, kuri daro įtaką muzikos kūrimui ir suvokimui“ ir apibrėžiama „jai būdingos struktūros interpretacijomis, vertybėmis, atsakomybe, praktika, garso ypatybėmis ir skirtingomis sampratomis apie tai, kas yra muzika“. Kiekviena veikla yra unikali ir įsitraukimo į ją lygis skiriasi, priklausomai nuo to kaip žmogus patiria muziką. Mes vertiname dalyvaujamosios muzikos procesą (DM) kaip atspirties tašką, suburiantį grupės dalyvius kaip aktyvius muzikos kūrėjus. DM yra veikla, kurioje žmonės aktyviai dalyvauja muzikinėje sąveikoje. Šio pobūdžio veikla gali būti įprastas muzikos atlikimas, pavyzdžiui, grojimas instrumentu, giedojimas arba dainavimas, taip pat fiziniai pasirodymai - šokiai, barbenimas pirštais ar ritmiškas galvos linkčiojimas. DM pavyzdžiai yra dainavimas prie laužo, dalyvavimas hiphopo kovose, linijiniai šokiai bendruomenės renginyje, nacionalinių himnų giedojimas (o gal niūniavimas) olimpinėse žaidynėse, tradicinės dainelės „Su gimimo diena“ atlikimas ir pan. Visapusiška socialinė sąveika skatina muzikinius potyrius, o DM dėl savo

interaktyvaus pobūdžio panaikina skirtumus tarp auditorijos ir atlikėjo. Daliniai nebūtinai yra profesionalai, jie gali būti mėgėjai ar tiesiog auditorijos nariai. Tačiau DM yra reiškiny, įtraukiantis įvairius žmones dalyvauti muzikos kūrime/atlikime.

Kai DM įtraukia ir auditoriją, dalyvauja žmonės su įvairiais įgūdžiais arba net neturintys jokių įgūdžių – nuo ritmo mušimo kiaušinių plaktuvu – stabilus ar nepastovus – iki solo improvizavimo per 16 taktų dainos pertrauką. DM atlieka akimirksniu sukuriamas dainas ir cikliškus dažnai pasikartojančius, skirtingų formų su melodiniais ar ritminiais motyvais muzikos kūrinis. Dažniausiai vengiama niuansuotų muzikos elementų kaip dinamika ir artikuliacijos. Atskiros dalys ir muzikos linijos neišsiskiria iš garsinės visumos. Taip pat ir improvizacija įsilieja į bendrą skambesį. Šių savybių įtraukimas į DM patirtį nulemia „iššūkių ir įgytų įgūdžių pusiausvyrą“, o ši yra socialinių muzikinių mainų akcentas (Turino, 2009). Šias DM savybes lengva diferencijuoti, todėl muzikos mokytojai turėtų tikslingai į jas atsižvelgti ir įgyti įvairiapusiškos mokymosi patirties, įvaldę įvairius repertuarus ir instrumentus.

Judesių ir muzikinių idėjų kūryba išlaisvina žmones nuo įtampos ir nuramina. Muzika ir judėjimas yra maloni visus suburianti veiklas, kuri padeda atsipalaiduoti, pagerina dėmesį ir susikaupimą. Jei grosite muzikos instrumentais, šoksite, mušite būgnais, leisite laisvalaikį, dainuosite grupėje, jūsų kūrybiškumas tik augs.

Daugelio žmonių nuomone groti instrumentu yra sunku ir brangu, tačiau ši mintis nėra teisinga. Pavyzdžiui, tiesiog naudojant trikampį, barškučius ar net būgną galite prisijungti prie grupinės muzikos kūrimo/atlikimo, nes kiekvienas gali dalyvauti nebūdamas ekspertu ir išlaisvinti emocijas bei kūrybiškumą. Šokiai padės mums išlaisvinti energiją ir išreikšti save. Jei bandysite šokti 2 minutes, o paskui pasikalbėsite su grupės draugais apie tai, kaip jautėtės prieš ir po šokio pratimo, tikrai pastebėsite skirtumus ir pokyčius. Muzika ir šokiai turi magišką galią pakeisti mūsų nuotaiką.

Kitas pavyzdys kaip muzika padeda žmonėms išlaisvinti įtampą ir tapti atviresniems kūrybiškumui, yra „mušimas būgnais“. Tai puikus būdas nuimti stresą ir įtampą, nes mes visi patiriame didelį, keliantį nerimą spaudimą kasdieniame gyvenime, todėl išsilaisvinimas nuo streso padės mūsų imuninei sistemai geriau funkcionuoti ir jaustis.

Laisvojo stiliaus repas (freestyling) yra dar viena galimybė lavinti kūrybiškumą per muziką, tai galimybė „pakvailioti“ ir net droviausias žmogus gali atsipalaiduoti ir šį pratimą vertinti kaip galimybę dalyvauti.


Dainavimas yra dar viena psichinę būseną pagerinti priemonė, leidžianti jums atsipalaiduoti bei ugdyti savo kūrybiškumą, nes dainavimas mus vienija, suartina, mes jaučiamės kažko didesnio, grupės ar net bendruomenės dalimi, jaučiamės saugūs ir išdrįstame tyrinėti savo kūrybines galias.

Šis jaukus ir malonus muzikavimo būdas net padrąsins jus dalyvauti ir išreikšti save tokiais būdais, kurie anksčiau buvo neįsivaizduojami. Šiuo metodu siekiama, kad žmonės taptų kūrybiškesni per muziką, sutelktų mintis reikiama kryptimi (ramiai, be nerimo ir įtampos), jaustųsi laimingesni, laisvesni, pagerintų psichinę sveikatą, pakeistų mąstymą, taptų tarsi savo kūrybines galias iširti trokštantys nuotykių ieškotojai, kuriais mes visi esame.

Cara Faith Bernard ir Christopher Cayari straipsnis „Dalyvaujamosios muzikos skatinimas“, išspausdintas „General Music Education“ žurnale: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1048371320926608>

6.2.2. Muzikavimo kartu pasirodymų ypatybės:

- **Nėra skirtumo tarp atlikėjų ir publikos.**
Nėra ribos tarp atlikėjo(-ų) ir publikos.
Galimybė visų dalyvaujančių žmonių įsitraukimui.



Menininkai kviečia publiką prisijungti prie pasirodymo, įtraukti.
Muzikinė patirtis su dalyviais ir potencialiais dalyviais.

- **Sukuria vaidmenų įvairovę, todėl į muzikavimą gali įsitraukti asmenys turintys skirtingus įgūdžius.**
Nevienodo lygio įgūdžius turintys asmenys gali prisijungti ir mėgautis veikla.
Netgi tie, kurie niekada negrojo jokių muzikos instrumentu, gali ploti ar šokti kartu.
Nenuobodžiaujant gali dalyvauti ir patyrę atlikėjai.
Sukuria formatą, leidžiantį atlikti skirtingus vaidmenis ir lygius.
Galima derinti skirtingus požiūrius į muziką.
- **Vertę sukuria dalyvavimo mastas, o ne atlikimo kokybė.**
Šių pasirodymų vertė dalyviams yra tiesiog dalyvavimas, o ne atlikimo kokybė. Svarbiausia yra kiek žmonių prisijungė, kiek žmonių kartu su tavimi žaidė, plojo, šoko ir pan.
Kalbama apie kiekybę, o ne apie kokybę.
- **Dažniausiai individualus kūrybiškumas ir raiška yra slopinami.**
Apskritai tai yra demokratiškesnė veikla. Sprendimai priimami kartu.
Tai nehierarchinė veikla. Nėra lyderio vaidmens.
Tai nekonkurencinga veikla. Dalyvaujant joje, nebūtina būti geriausiu.
- **Žmonės gali sinchronizuotis tarpusavyje.**
Tai viena iš priežasčių, dėl kurių dalyvaujamoji muzika yra tokia galinga.
Dalyvaudami veikloje, kuri kartoja tuos pačius stilius, šokius ar judesius, žmonės pradeda įgyti panašius įpročius, vertybes.
Padeda pamiršti skirtumus ir susivienyti siekiant bendrų tikslų.
Sukuria stiprų muzikinio sinchrone ir solidarumo jausmą.
Leidžia pajusti ryšį su žmonėmis, kurių galbūt net nepažįstate. Leidžia jaustis visumos dalimi.
Patiria gilų savo tapatybės ir priklausymo grupei jausmą.

69 VEIKLA: AKTYVI VAIZDO JRAŠO PERŽIŪRA

Peržiūrėkite šį vaizdo įrašą kaip dalyvaujamosios muzikospavyzdį.



<https://youtu.be/QXI7FKR93kg>

- Atkreipkite dėmesį į pasikartojantį muzikos pobūdį ir kaip žmonės prisijungia atsitiktine tvarka.
- Ar galite įvardinti, kiek žmonių dalyvauja?
- Kiek skirtingų muzikavimo būdų?
- Ar jaučiate skirtingus atlikimo lygius? Apibūdinkite keletą iš jų.
- Ar pastebite potencialius dalyvius?
- Ar šis pasirodymas yra aukštos kokybės muzikinis pasirodymas kaip koncerte?
- Ar dalyviams svarbiausia pasirodymo kokybė?
- Ar dalyviams svarbiau patirtis? Kokia tai patirtis?

6.2.3. Garsinės dalyvaujamosios muzikos ypatybės

➤ Panašių instrumentų ansambliai

Siekia sukurti vienybę

Mažina įtampą ir konfliktus

Pavyzdys: būgnų ratas

➤ Muzika ir šokiai dažniausiai atliekami kartu

DM tikslas yra skatinti žmones dalyvauti

➤ Atviros muzikos formos

Paprastos trumpos ir pasikartojančios struktūros

Ciklinės ir trumposios pjūvio formos

➤ **Chaotiško pobūdžio pradžia ir pabaiga**

Žmonės įsijungia palaipsniui, ne visada pasirodymo pradžioje

Be to, žmonės iš pasirodymo palaipsniui pasitraukia

Nėra poreikio tobulai suderinti muzikavimą

➤ **Tankios tekstūros ir tembrai**

Daug muzikinių linijų ir sluoksnių

Nereikia tobulai koordinuoti

➤ **Platus sinchronizavimas ir derinimas**

Kokybė nėra labai svarbi

➤ **Vertinami aukšti tonai**

Kokybė nėra labai svarbi

➤ **Dažniausiai išlaikomas tembro ir dinamikos nuoseklumas**

Sudėtinga atlikti dalyvaujant daugybei žmonių su skirtingais įgūdžiais

6.2.4. Dalyvaujamosios muzikos tikslai ir privalumai

➤ **Aukštas dalyvavimo lygis**

Bendruomenės dvasia

➤ **Prieinama visiems**

Kliūčių pašalinimas

➤ **Socialinė įtrauktis**

Darbas kartu su kitais

➤ **Atviros muzikinės formos**

Nėra griežtų muzikos taisyklių

➤ **Tankios tekstūros**

Ne taip ryškiai išsiskiria iš visumos

➤ **Plataus diapazono derinimas**

Klaidos pasislepia

70 VEIKLA: AKTYVI VAIZDO JRAŠO PERŽIŪRA

Peržiūrėdami šį vaizdo įrašą, atkreipkite dėmesį, kaip žmonės ne tik dainuoja, bet ir juda kartu. Stebėkite jų fizinį ryšį.



<https://youtu.be/OMtdyRDy4fU>

Ar stebėdami gestus jaučiate dalyvių tarpusavio ryšį? Jų tvirtą ryšį?

6.3. DALYVAUJAMOSIOS MUZIKOS PRATIMAI, SKIRTI KŪRYBIŠKUMO UGDYMIUI

Jūs mylite muziką. Nuolat klausotės muzikos. Galbūt dainuojate, grojate muzikos instrumentu ar net kuriate muziką.

Jums nebūtinai reikalingas muzikinis talentas, kad dėl muzikos išaugtų jūsų gerovė ir net pagerėtų sveikata.

Išmokykite paprastų metodų, kurie muzikos dėka praturtins mintis, kūną ir dvasią. Metodus galite taikyti kasdieniame gyvenime, ypač kai jaučiatės prislėgti ar patiriate stresą.

Šios strategijos, kurias sukūrė sertifikuotas muzikos terapeutas ir vokalistas / pianistas / kompozitorius / įrašų atlikėjas, besispecializuojantis Indijos muzikos srityje, sujungia mokslą su Rytų filosofijos išmintimi.

Sužinosite, kaip rūpintis savimi, praktikuodami įveikos metodus, kuriuose groja jums skirta muzika.

Sužinosite ne tik kaip klausytis muzikos nauju būdu, bet ir jausti muzikos jums daromą įtaką.

Sužinokite, kaip išlaisvinti savo kūrybiškumą.

6.3.1. EMOCIJŲ RADIJAS

Grupė nusprendžia, kokią renkasi spalvą, emociją, situaciją, žodį, ir visi tiesiog laisvai reiškiasi.



6.3.2. MUZIKAVIMAS RATU

Mintis būtų tokia: kiekvienas dalyvis galvoja tik apie vieną mažą elementą. Taigi, tarkime, aš pradėtu nuo tun, tun, tun, tun, tai tikrai paprasta. Taigi, aš pradėtu nuo kažko, o šalia esantis žmogus tiesiog prideda vieną mažytį elementą, be jokių ypatingų reikalavimų. Tai gali būti garsas, plojimas, spragtelėjimas, kūno perkusija, burnos perkusija. Tiks bet kokia mintis, per daug negalvokite, tiesiog eikite pasroviui, būkite spontaniški ir viskas bus gerai.



6.3.3. DAINAVIMAS RATU

Bobby McFerrin dainavimo ratu stilius. Vienas iš dalyvių yra vadovas, ir jis arba ji paskirsto roles kiekvienai grupei. Galite rinktis paprastus ar sudėtingus elementus, kaip norite, nesivaržykite, tiesiog būkite savimi, plaukite pasroviui.



6.3.4. VOKALINĖ GRANDINĖ

Savo telefone galite rasti nuostabių aplikacinių programų. Pavyzdžiui: Loopy.



71 VEIKLA: AKTYVI VAIZDO ĮRAŠŲ PERŽIŪRA

Visus aukščiau paminėtus pratimus rasite šiame vaizdo įraše.



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

Vadovas dalyviams demonstruoja vaizdinius pratimus, dalyviai juos išbando kartu.

6.3.5. KAIP ŠIE PRATIMAI PADEDA IŠLAISVINTI MANO KŪRYBIŠKUMĄ?

Šie keli pagrindiniai dalyvių kūrybiškumą ugdantys pranašumai:

- Įgysite naujų įgūdžių; šios veiklos suteiks galimybių ugdyti naujus įgūdžius, technikas, naujus metodus.
- Dalijimasis tarpusavyje patirtimi, žiniomis, idėjomis, indėliu ir pan.
- Saviraiška; padės dalyviams išreikšti mintis ir jausmus. Esminė dalyvavimo vertė, nes dažniausiai dalyviai netiki, kad jų nuomonė gali būti svarbi ar vertinama.
- Išmoksite bendrauti ir derėtis; dalyvaujant kūrybinėje veikloje, gali prireikti bendravimo ir mokymų, diskutuoti apie skirtingas nuomones ar būdus kaip suvokiama problema.
- Pasitikėjimo ir savigarbos didinimas; visos nuomonės ir indėliai yra svarbūs ir verti pagarbos. Kiekvienas nusipelno būti išklašytas.
- Pasiekimo jausmas; dalyviai didžiuojasi savo kūrybiniais laimėjimais, siekdami užsibrėžto tikslo ir sudaro prielaidas būti pripažintiems.

6.4. GARSŲ TAPYBA

6.4.1. Įvadas

„Garsų tapyba“ yra universali daugiadisciplininė gyvai kuriamai muzikai taikoma gestų kalba, skirta muzikantams, aktoriams, šokėjams ir vaizduojamojo mento atstovams. Šiuo metu (2021 m.) kalba apima daugiau nei 1500 gestų, kuriuos rodo „Garsų tapytojas“ (kompozitorius) pagal tai, kokios medžiagos pageidauja atlikėjai. Kompozicijos kūrimą kompozitorius įgyvendina, rodydamas gestų rinkinio parametrus. Garsų tapybos kalbą sukūrė Walteris Thompsonas Vudstoke, Niujorke 1974 m.

6.4.2. Analizė

Priešais grupę (dažniausiai) stovintis „garsų tapytojas“ (kompozitorius) perduoda daugybę ženklų, naudodamas rankų ir kūno gestus, nurodančius konkrečią ir (arba) atsitiktinę medžiagą, kurią grupė turi atlikti. „Garsų tapytojas“ plėtoja atlikėjų išgaunamus garsus, jungia ir formuoja juos į kompoziciją, tada rodo kitą gestų eilę, frazę ir tęsia šį kūrinio kūrimo procesą. „Garsų tapytojas“ kurdamas realiu laiku, naudodamas gestus sukuria norimą kompoziciją. „Garsų tapytojas“ kartais žino, kokius garsus išgaus iš atlikėjų, o kartais nežino, ką išgaus – gal konkrečius ir atsitiktinius elementus, nes jis kuria realiu laiku, nesvarbu, ar kažko iš anksto tikėjosi, ar ne. Gebėjimas kurti pagal tai, kas vyksta realiu laiku užtikrina aukštą garsų tapybos kalbos sklandumo lygį. „Garsų tapybos“ kalbos gestai rodomi, naudojant „Kas, kas, kaip ir kada“ sintaksę. Yra daugybė gestų tipų, kurie nurodo konkrečią medžiagą, kurią reikia atlikti, o kiti – konkrečius stilius, žanrus, atsitiktines koncepcijas, improvizaciją, dalykus, scenos pozicijas, kostiumus, rekvizitus ir daugelį kitų.

6.4.3. Garsų tapyba ir kūrybiškumas

Garsų tapyba yra esminis būdas įtraukti į kūrybinį procesą įvairaus amžiaus, gebėjimų ir meno formų dalyvius. Skirtingai nei mokantis kurti pagal vieną stilių, „Garsų tapyba“ ugdo kūrybingus dalyvių balsus, pasitelkdama daugybę struktūrinių parametru, leidžiančių individualius pasirinkimus ir stilistinius parametrus. Kompozitoriui arba „Garsų tapytojui“ atliekant vadovo vaidmenį, įgimtas dalyvių kūrybiškumas išryškkinamas ir konstruktyviai plėtojamas pagal garsų tapytojo gestus, sudarant galimybes visiems dalyviams, kiekvienai grupei išreikšti savo charakterį patyriminio mokymosi formatu.

Garsų tapyba yra žavi priemonė kūrybiškai dirbti su bet kokio profilio dalyviais. Ši priemonė padeda lavinti klausymą, suprasti grupės energiją ir tobulinti individualius balso, judesių ar improvizavimo teatro personažu įgūdžius. Jos daugiadisciplininis pobūdis suteikia kiekvienam dalyviui galybę atlikti ir kurti to paties seminaro ar projekto metu. Garsų tapyba suteikia naują kūrybiškumo erdvę, nes leidžia dalyviams



klysti, jie yra skatinami vertinti klaidas kaip naują galimybę. Jie neturėtų jaustis suvaržyti, jei daro klaidas, tiek individualiai, tiek grupėje.

Kūrybinėms dirbtuvėms ir meninio švietimo institucijoms labai trūksta priemonių, panašių į garsų tapybą, kurie paskatintų kūrybinius procesus ir atrastų bendrus sąlyčio taškus tarp disciplinų. Kadangi susidomėjimas ir poreikis daugiadisciplininiam kūrybiškumui auga kiekvieną dieną, garsų tapyba leidžia dalyviams atrasti naujus mąstymo būdus, naujas asmenines stipriąsias puses ir galimybes plėtoti grupės dinamiką. Laisvai improvizuojant tam tikruose rėmuose ir nepasiklystant metodų sampratose, atsiranda meninė savirealizacija ir kūrybinis išsipildymas.

Garsų tapytojas (kompozitorius, mokytojas, vadovas...), stovintis (dažniausiai) prieš grupę, perduoda daugybę ženklų, naudodamas rankų ir kūno gestus, nurodančius konkrečius ir (arba) atsitiktinius dalykus, kuriuos grupė turi atlikti. Garsų tapytojas plėtoja atlikėjų atsakymus, jungia ir formuoja juos į kompoziciją, po to rodo kitą gestų seriją, frazę ir tęsia šį kūrinių kūrimo procesą. „Garsų tapytojas“ kuria realiu laiku, naudodamas gestus ir sukuria norimą kompoziciją. „Garsų tapytojas“ kartais žino, kokius muzikos garsus išgaus iš atlikėjų, o kartais nežino, ką išgaus – konkrečius ir atsitiktinius elementus. „Garsų tapybos“ kalbos gestai užrašomi, naudojant „Kas, kaip ir kada“ sintaksę. Dėl šio žanro daugiadisciplinės struktūros kiekvienas dalyvis gali pabandyti būti aktoriumi, muzikantu, šokėju ar garsų tapytoju tų pačių pratybų metu. Tai iššūkis, bet kartu ir didelis atradimas kaip atlikėjui. Ugdyti kūrybiškumo įgūdžius per garsų tapybą galima ne tik atlikėjams, bet ir garsų tapytojui. Garsų tapytojas gali išbandyti įvairius derinius tokiu mastu, kiek jis žino gestų, pavyzdžiui, kaip virėjas gali gaminti įvairius patiekalus iš daugybės turimų medžiagų. Pirmojo lygio „garsų tapybą“ sudaro 42 gestai, iš kurių galima išgauti 342 derinius. Atsižvelgdamas į šias galimybes, garsų tapytojas visada gali atlikti geriau ir tobulėti kaip kompozitorius. Kita vienijanti muzikinio ugdymo metodus ir tapybos garsus ypatybė yra ta, kad šios kalbos gestų galima išmokyti per žaidimus. Žaidimų dėka dalyvio dėmesys išlieka aukščiausiam lygyje, o elgesys, kurį siekiama įgyti, perteikiamas per žaidimus.

Garsų tapybos filosofija remiasi samprata, kad „klaidų nėra“. Taigi, net jei garsų tapytojas gauna neteisingą atsaką į jo nurodytą gestą, šis atsakas dabar tampa nauja garsų tapytojo medžiaga, kurią jis turi panaudoti. Atlikėjams nereikia ištaisyti savo klaidos, sustoti bei pradėti iš naujo. Tai nėra būtina. Tokia situacija leidžia atlikėjams reaguoti į gestus be baimės ir nebijoti suklysti. Taigi, tai gali turėti įtakos atlikėjų pasitikėjimui savimi. Vienas iš svarbiausių aspektų mokantis garsų tapybos kalbos yra suvokti garsų tapybos filosofiją. Ši filosofija byloja, kad „nėra tokio dalyko kaip klaida“. Jei atlikėjas daro klaidų ir atlieka netinkamą turinį, jis turėtų tęsti pasirodymą ir nebandyti jo keisti pagal tinkamą turinį. Gali atrodyti, kad tai lengva padaryti, bet tai gana sunku, nes elgiamės taip, lyg nuo vaikystės būtume užprogramuoti dėl klaidų. Daugelis menininkų iš praeities ir šiandien mato klaidą kaip galimybę, o ne klaidą. Atlikėjams pripratus prie garsų tapybos filosofijos, kad klaida yra galimybė, jums, kaip garso tapytojui, atsivers nauji kūrybiškumo pasauliai.

Garsų tapybos pasirodymas atliekamas reaguojant į rodomus ženklus. Atlikėjai gestą ar simbolį paverčia garsu ir reaguoja. Jie gali susieti gestus. Garsų tapytojas kartais žino, koks bus rezultatas jo gestų pabaigoje, kartais – ne. Atlikėjai su netikėta pabaiga ir netikėtumo gestais gali mąstyti atvirai, nes nėra vieno teisingo rezultato. Arba jei gestų skaičius nėra didelis, jie gali lemti detales. Jie pateikia skirtingus ir netikėtus atsakymus į stebinančius gestus, kaip antai „Taškas į tašką“ ir „Skenavimas“. Šios daugiadisciplininės universalios gestų kalbos garsų tapybos ypatybės sutampa su kūrybinio mąstymo ypatybėmis. Atsižvelgiant į visus šiuos bendrus dalykus, manoma, kad garsų tapyba gestų kalba, kaip ir kiti muzikos mokymo metodai, ugdo dalyvių kūrybiškumą.

6.4.4. Teigiamas garsų tapybos poveikis

Kai kurie garsų tapybos dirbtuvių pranašumai yra šie:

- lavinti laisvą kūrybišką mąstymą
- atrasti, kad yra daugiau nei vienas teisingas atsakymas, keli požiūriai
- išmokti stebėti, analizuoti ir interpretuoti
- išreikšti jausmus be žodžių
- lavinti problemų sprendimo įgūdžius, kritinio mąstymo įgūdžius, šokio, muzikos, teatro ir meno kūrimo įgūdžius
- išmokti bendradarbiauti su kitais asmenimis ir išmokti toleruoti vienas kitą
- ugdyti pasitikėjimą savimi; kadangi nėra vieno teisingo būdo kurti naudojant garsų tapybą, kiekvienas asmuo gali didžiuotis savo originalia menine kūryba.

6.4.5. Vaizdinės garsų tapybos demonstracijos

Svetainėje www.soundpainting.com rasite informacijos apie garsų tapybą ir jos vystymąsi visame pasaulyje.



72 VEIKLA: AKTYVI VAIZDO ĮRAŠO PERŽIŪRA

Keletas vaizdo įrašų apie įvairiose šalyse vykdomą garsų tapybos veiklą:

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/GmHH8e2LOvA>

<https://youtu.be/BVBn3PxcXGg>

<https://youtu.be/pC6Svpdiqoc>

Trainer will guide a discussion about the videos and how soundpainting improves creativity.


VERTINIMO PRIEMONĖS

- Kokybinė dalyvių refleksijų analizė
- Kiekvieno dalyvio praktinio įgyvendinimo projekto parengimas
- Pagrindinių sąvokų testas

KOKYBINIS VERTINIMAS

Vadovas pateikia dalyviams šiuos klausimus:

1. Kiek jums svarbi muzika?
2. Kokį vaidmenį jūsų gyvenime atlieka muzika?
3. Ar prieš atvykdami čia aktyviai kūrėte muziką? Jei taip, kaip?
4. Ar vertinate save kaip kūrybingą žmogų?
5. Ar po šių mokymų ir veiklų tapote kūrybiškesni?
6. Ar jautėtės patogiai dalyvaudami šioje veikloje, norėdami išreikšti savo meninę pusę?
7. Ar jautėtės atsipalaidavę dalyvaudami ir išreiškdami savo kūrybiškumą?
8. Ar manote, kad darbas grupėje buvo naudingas? Ar manote, kad pasimokėte iš savo grupės draugų? Kodėl taip? Kodėl ne?

- 
9. Ar kada nors koncertavote prieš atvykdamas čia? Jei taip, kokioje sudėtyje?
 10. Kaip jaučiatės koncertuodami? Kaip pasirodymas įtakoja savęs vertinimą?
 11. Ką jaučia/galvoja žmonės iš publikos, stebėdami jūsų pasirodymą?
 12. Ar pasirodymo patirtis pakeitė jūsų požiūrį į save iš muzikinės ar meninės perspektyvos? Jei taip, kaip?
 13. Ar pakeitė muzikos vietą jūsų gyvenime? Jei taip, kaip?
 14. Ar pasirodymo patirtis pakeitė jūsų požiūrį į save? Jei taip, kaip?
 15. Ar manote, kad ši pasirodymo patirtis yra svarbi? Jei taip, kokia jos nauda yra dalyviams?
 16. Ar manote, kad yra kažkas, į ką galime atsižvelgti rengdami kitus kursus?
 17. Ar norite dar ką nors papasakoti apie savo patirtį ir (arba) muzikavimą kartu?

LITERATŪROS SĄRAŠAS

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

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

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

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

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

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