



InnoWork

MODULIS 1: KŪRYBIŠKUMO IR INOVACIJŲ SĄVOKOS - ĮVADAS

Projekto pavadinimas	“Inovatyvesnės darbo vietos link”
Projekto acronimas	InnoWork
Projekto Nr:	Nr: 2014-1-BG01-KA202-001634



Erasmus+

Šis projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį šiame leidinyje pateiktos informacijos panaudojimą.



Turinys

I. Modulio apžvalga	2
II. Mokymosi turinys.....	3
Įvadas	3
Kodėl kūrybiškumas svarbus?	3
Kaip mes galime ugdyti kūrybiškumą?	6
Kūrybiškumas nėra “tik natūralus talentas; tai taipogi įgūdis, kurį kiekvienas gali ugdyti ir išmokyti.”	6
III. Išvados	10
IV. Papildomi skaitiniai	10
V. Savarankiško testo klausimai / viktorina	11
VI. Žodynas.....	12
VII. Bibliografija	14

I. Modulio apžvalga

Mokymosi tikslai	Šio modulio metu, besimokantieji ketina pasiekti šiuos mokymosi rezultatus: Žinios: Besimokantieji sužinos, kodėl kūrybiškumas yra svarbus, kurios kūrybiškumo charakteristikos yra svarbiausios ir kokie yra kūrybiškumo vystymo būdai. Įgūdžiai: Besimokantieji galės atpažinti kūrybiškumą savo organizacijose, kas jį skatina ir kas trukdo. Kompetencijos: Kūrybiškumo skatinimas, palankesnių sąlygų kūrybiškumo palaikymui sudarymas.
Tvarkaraštis	Laiko trukmė mokymuisi: 1 valanda Laiko trukmė savarankiško testo klausimams: 5 minutės
Struktūra	Modulis sudarytas iš trijų pagrindinių temų: ✓ Kodėl kūrybiškumas yra svarbus? ✓ Kokios pagrindinės kūrybiškumo charakteristikos? ✓ Kaip mes galime ugdyti kūrybiškumą?

Kūrybiškumo procesas yra toliau išanalizuotas ir nurodoma kaip sukurti klimatą, kuris palaiko kūrybiškumą.
--

II. Mokymosi turinys

Įvadas

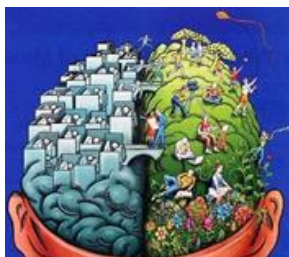
Kas yra **kūrybiškumas** ir kas yra **inovacijos**? Jūs galite turėti savo apibrėžimus. Taip pat Jūs galite perskaityti "oficialius" apibrėžimus pirmoje šio modulio pastraipoje. Į klausimą "Kodėl **kūrybiškumas** yra svarbus?" bus atsakyta ir bus rodoma kodėl ir toliau jis svarbus.

Toliau mes žvilgtelėsime į pagrindines kūrybiško žmogaus charakteristikas. Ar žinote, kad kūrybingi žmonės ypatingai jautrūs problemoms? O kaip Jūs? Ar Jūs adapteris ar novatorius? Ar Jūs dirbate sistemoje siekiant pagerinti dalykus, ar Jūs prieštaraujate sistemai ir sugalvojate pasiūlymų?

Šiame skyriuje aptarsime kaip ugdyti kūrybiškumą. Jūs sužinosite kaip svarbu leisti žmonėms daryti tai, ką jie mėgsta, laisvai ir savarankiškai. Norint tai pasiekti, yra keletas **lyderystės** elgesio taisyklių, kurios turi būti skatinamos. Ir galiausiai trys modeliai kaip organizacija gali palengvinti klimatą, kuris palaiko įvestą **kūrybiškumą** ir **inovacijas**. Pirmasis modelis apima aštuonias veiklas skatinančias žmones būti labiau kūrybiškais. Antrasis modelis sutelktas į veiksnius, kurie palengvina ir motyvuoja kūrybišką elgesį. Kūrybiško elgesio sąveikos modelis, pristatomas kaip trečiasis modelis, žiūrintis į **kūrybiškumą** iš skirtingų taškų, individo, grupės ar organizacijos lygmens.

Kodėl kūrybiškumas svarbus?

Šiandien mes įžengiame į naują amžių, kur **kūrybiškumas** tampa vis svarbesnis ir vis daugiau žmonių pripažįsta tai. Dabar svarbu puoselėti ir skatinti mąstymo nukreipimą pirmiau į dešinę (kaip **kūrybiškumą** ir emocijas), o po to į kairę (kaip logiką, analitinį mąstymą).



Kaip Jūs jau žinote, **kūrybiškumas** yra labia svarbus versle: organizacijoms reikia prisitaikyti prie sparčiai besikeičiančios aplinkos, kurti naujus produktus ir pagerinti paslaugų kokybę. **Kūrybiškumas** yra kaip raktas nuolatiniam gyvybingumui ir organizacijų išlikimui¹. Atsakant į šį poreikį vadovai turi investuoti į

įvairius pavienius metodus, kaip antai **kūrybiškumo** mokymo, komandos kūrimo ir **lyderystės** plėtros programas.

Kūrybiškumas buvo studijuotas iš įvairių perspektyvų. Jis gali būti apibrėžiamas kaip naujų, tinkamų ir naudingų idėjų formavimas asmenims ar mažoms grupėms². Atsižvelgiant į organizacijos kontekstą, terminas **inovacijos** dažnai naudojamas kalbant apie visą procesą, pagal kurį organizacija pasiekia kūrybiškus problemų sprendimus ir generuoja naujas kūrybines idėjas paverčiant jas naujais, naudingais ir perspektyviais komerciniais produktais, paslaugomis ir verslo praktikomis.

Paskutinė, bet ne mažiau svarbi kūrybiškumo reikšmė, kurią pabrėžia Europos Parlamentas “skatinti kūrybiškumą per mokymąsi visą gyvenimą, kaip naujovių variklį ir kaip pagrindinį veiksnių asmeninių, profesinių, verslumo ir socialinių gebėjimų vystymui ir visos visuomenės gerovės plėtrai¹.”

2009 m. Europos Sąjungoje buvo minimi kaip “**Kūrybiškumo** ir **inovacijų** metai” ir buvo kalbama, kad “Labiau nei bet kada Europos ateitis priklauso nuo tautos **vaizduotės** ir **kūrybiškumo**”⁴. Taigi, kaip matote, ne tik kūrybiškumas, bet taipogi yra minima ir vaizduotė.



Kaip teigia R. K. Sawyer: “**Kūrybiškumas** ir toliau didins savo svarbą dėl keletos plačių socialinių ir ekonominių **tendencijų**:

1. Vis labiau globalizuotos rinkos rezultatai veikiami didesnio konkurencingumo, net pramonės šakos, kurios istoriškai buvo apsaugotos nuo didelių sunkumų.
2. Vis daugiau ir daugiau IRT rezultatų per trumpesnį produkto vystymo ciklą.
3. Darbo vietos, kurios nereikalauja kūrybiškumo, vis dažniau automatizuojamos arba juda link labai mažo darbo užmokesio šalių.
4. Didėjantis turtas ir laisvalaikis išsivysčiusiose šalyse (ir ne tik) padidino kūrybinių industrijų produktų paklausą. Kaip ir 2007 kūrybinės idustrijos sudarė 11% JAV BVP⁵.

Ir, kaip argumentuoja Gerhard Fischer, mes turime pabrėžti socialinio pobūdžio **kūrybiškumą**⁶. **Kūrybiškumas** neatsiranda žmonių protuose, bet sąveikoje tarp žmogaus minčių ir sociokultūrinio konteksto.

Apibendrinant, **kūrybiškumas** padeda keliose srityse, tokiose, kaip **inovacijos**, problemų sprendimas, planavimas ir sprendimų priėmimas⁷. Be to, **kūrybiškumas** apibūdinamas kaip svarbiausias 21-ojo amžiaus ekonominis išteklius.

Yra keletas kliūčių ir potencialių barjerų⁹ **kūrybiškumui**, kaip pavyzdys, taisyklės, reglamentai ir procedūros. Todėl svarbu įdiegti paskatinimo sistemą, kuri neslopintų **kūrybiškumo**.

Klausimai pasitikrinimui

Kur ir kodėl kūrybiškumas svarbus Jūsų versle?
Kaip kūrybiškumas padeda Jūsų verslui?
Kokios kliūtys ir barjerai kūrybiškumui yra Jūsų darbo vietoje?

Kokios pagrindinės kūrybiško žmogaus charakteristikos?

Taigi pažvelkime į pagrindines kūrybiško žmogaus charakteristikas. Kaip teigė John Baer interviu metu 2009 metais, **kūrybiškumas** nėra bendrinis gebėjimas, kuris gali būti taikomas bet kurioje srityje. Jis svyruoja nuo žemo iki aukšto lygio kiekviename taške tarp jų. Michael Kirton teigia, kad yra du tipai kūrybiškų žmonių organizacijose¹¹. Adaptuotojai stengiasi tobulinti dalykus, novatoriai nesistengia prisiderinti prie esamų sąlygų, dirba neefektyviai ir idėjas tik propaguoja.

<i>Adaptuotojai</i>	<i>Novatoriai</i>
• Mėgsta tobulinti dalykus; • Siekia įgyti tokias profesijas, kurios skatina stabilumą, pasižymi atsakingumu ir gamyba; • Formuluoja idėjas labai nekeisdami pirminių problemos faktų.	• Mėgsta viską daryti kitaip; • Renkasi tokias sritis, kaip pvz. Marketingas, kuriame aplinkybės pastoviai keičiasi (ir vyrauja nežinomybė); • Spręsdami problemas mieliau pristatys naujas idėjas ir keis problemos elementų tarpusavio ryšį.

Labai idomu pažvelgti į kūrybiškumą Guilfordo akimis¹². Jam, kūrybiškumas yra kūrybiško žmogaus sąvybių modelis. Šie bruožai ar gebėjimai yra:

- Jautrumas problemoms
- Laisvumas. Žmonės, kurie generuoja daug idėjų, yra linkę turėti daugiau reikšmingų idėjų.
- Naujos idėjos. Kūrybingi žmonės turi neįprastų, bet tinkamų idėjų.
- Sintezės ir analizavimo gebėjimai. Kūrybiškas mąstymas reikalauja organizuoti idėjas į didesnius, labiau integruotus modelius.
- Kompleksiškumas. Tai reiškia, kad tarpusavyje susijusiomis idėjomis žmogus gali manipuliuoti iš karto.
- **Vertinimas**. Tam tikru momentu turi būti nustatoma naujų idėjų reikšmė.

Gilbert Tan išskiria 3 *svarbias kūrybiškumo dalis*: kūrybiškumo pagrindą, kompetencijas ir paramą¹³. *Kūrybiškumo pagrindas* reiškia įsitikinimus. Darbuotojai turi galvoti apie save pozityviai ir tikėti, kad gali

būti kūrybingi, o vadovų įsitikinimai pavaldinių atžvilgiu taip pat turi būti teigiami. *Kompetencijos* reiškia tai, kad asmuo norėdamas būti kūrybingu, turi būti kompetetingas. Reikia, kad darbuotojų **kūrybiškumas** susijungtų su techniniais įgūdžiais ir žmoniškaisiais santykiais tam, kad organizacijose kūrybiškumas būtų efektyvus. Galiausiai, *parama* reikalinga dėl to, kad šalia kompetencijų, darbuotojams reikia organizacijos paramos, kad būtų kūrybingi.

Klausimai pasitikrinimui

Ar Jūs adaptuojatės ar novatorius
Kokie Jūsų kūrybiniai bruožai?
Kokios Jūsų tikėjimo sistemos ir kompetencijos, kurios skatina kūrybiškumą darbe?

Kaip mes galime ugdyti kūrybiškumą?

Kūrybiškumas nėra "tik natūralus talentas; tai taip pat įgūdis, kurį kiekvienas gali ugdyti ir mokytis."

Galbūt geriausias kelias padėti žmonėms maksimaliai išnaudoti jų kūrybinį potencialą yra leisti jiems daryti tai, ką jie mėgsta. Ir su laisve¹⁴ bei **savivadovavimu**¹⁵ pasiekiamas aukštas **kūrybiškumas**. Darbo vietoje darbuotojai turėtų būti skatinami ieškoti naujų idėjų, kurios asmeniškai jiems yra įdomios. Be to, organizacijos turėtų pašalinti nereikalingus vadovavimo klodus, barjerus, suteikti dosnius apdovanojimus už kūrybingą elgesį ir paskatinti kryžminių – funkcinų grupių naudojimą.

Ugdant **inovacijas/kūrybiškumą** darbo vietoje turėtų būti praktikuojama tam tikra **vadovavimo** elgsena:

- Skatinti darbuotojus mesti iššūkį esamai padėčiai
- Turėti atvirą požiūrį į rizikos prisiėmimą
- Gebėti naudotis klaidomis, kaip mokymosi galimybėmis Naudotis ir dalintis žiniomis ir informacija
- Sutelkti dėmesį į nuolatinį mokymąsi
- Atlikti sąžiningus ir informatyvius **vertinimus**
- Atlyginti kūrybinę veiklą
- Praktinis dalyvavimo valdyme ir
- Savianalizės praktikavimas

Intuityviai, organizacijos pripažįsta darbuotojų kūrybinių įgūdžių lavinimo svarbą ir taip pat technines kompetencijas stiprinant jų **kūrybiškumą**. Pvz. Darbuotojai turi būti mokomi pagrindinių bendravimo įgūdžių, kaip antai aktyvus klausymasis, atsiliepimų davimas ir gavimas ar komandos formavimas.

Laiko planavimas yra taip pat labai svarbus darbo vietoje. Kaip teigia Runco “asmenims turėtų būti suteikta pakankamai laiko, jei iš jų tikimasi kūrybiško darbo”¹⁶. Kūrybiškumas yra neigiamai susijęs su laiko spaudimu (terminais). Tikrame gyvenime, asmenys gali būti labai kūrybiški nepaisant stipraus laiko spaudimo (pvz. mados pramonėje).

Įdomūs kūrybiškumo proceso modeliai

Toliau supažindinsime su trimis modeliais kaip organizacijos gali palengvinti klimatą, kuris palaikytų **kūrybiškumą** ir **inovacijas**.

Pirmasis modelis:

Charles Cave¹ pateikia įdomų modelį, kuris daro prielaidą 8 veikloms, kurios turėtų padėti žmonėms organizacijose būti kūrybingesniais. Tokios veiklos yra:

1. Ieškojimas: pvz. surinkti informaciją apie ankstesnius darbus, ieškoti siekiant rasti konsultantus ar tinkamus sklaidos kanalus, kurie pakeltų organizacijos kūrybiškumo potencialą.
2. Vaizdinių priemonių naudojimas: įrankiai, tokie kaip rinkos žemėlapis ar patobulintos atvaizdavimo programinės įrangos apskritai skatina kūrybiškumą.
3. Ryšių nustatymas: per komunikavimo kanalus, tokius kaip el.paštas, pokalbių, susirašinėjimų programas.
4. Mąstymas: svarbiausia užduotis yra laisvai asocijuotas mąstymas, kartais vadinamas smegenų mankšta.
5. Tyrinėjimas: kita labai svarbi užduotis - kūrybinio tyrinėjimo metu atlikti mintinius eksperimentus dėl netiesioginių sprendimų. Pavyzdžiui, skaičiuoklės leidžia vartotojams ištirti verslo plano pokyčių pasekmes. Modeliavimas atveria vartotojo proto galimybes, leidžia jiems ištyrinėti saugiai ir leidžia jiems pamatyti santykių kompleksą.
6. Kompozicinės priemonės: kompozicinės priemonės apima visur esančių žodžių procesorius komponuojant kiekvieno tipo dokumentą. Naudojant programines įrangas, žmonėms leidžiama būti labiau kūrybingais.
7. Peržiūra: viena iš funkcijų, kuri turėtų būti įtraukta į daugelį programinių įrangų įrankių gebėjimas įrašyti veiklas, peržiūrėti ir išsaugoti jas ateičiai. Šis sąrašas leidžia vartotojui grįžti į ankstesnes veiklas, panašiai kaip mygtukas “Atgal” interneto naršyklėje.
8. Platinimas: galiausiai, kai vartotojai sukuria kažką, kas jiems patinka, jiems reikia tai platinti.

¹ Shneiderman, Ben, Establishing a Framework of Activities for Creative Work – Creativity Support Tools in Communications of the ACM, Vol. 45, Nr. 10, 2002.

Antrasis modelis:

Kūrybiškumo modelis, fokusuotas į veiksmus, kurie palengvina ir motyvuoja kūrybinį elgesį organizacijose, buvo sukurtas Amabile¹⁹. Individualus **kūrybiškumas** tam tikroje srityje yra įtakojamas šių trijų komponentų:

Tam tikros srities reikiami įgūdžiai – tam tikri kūrybiškumo procesai – motyvuojanti užduotis

☛ *Tam tikros srities reikiami įgūdžiai (įgimti įgūdžiai).* Jie apima galimus sprendimo būdus, kuriais asmuo turi remtis susidurdamas su problema ar tam tikra situacija. Tai faktinės žinios, tokios kaip principai ir nuomonės, techniniai įgūdžiai reikalingi tam tikroje srityje ir “tam tikros srities įgūdžiai, kurie gali prisidėti prie kūrybinio našumo”. Tam tikros srities reikiami įgūdžiai susideda iš įgimtų įgūdžių ir tų, kurie gaunami per švietimą. Net jei tam tikros srities reikiami įgūdžiai yra aukšti, tačiau trūksta su kūrybiškumu susijusių procesų, mažai tikėtina, kad bus kūrybiški rezultatai.

☛ *Tam tikri kūrybiškumo procesai (išmokti gebėjimai).* Šis komponentas apima:

- Asmenybės bruožai, kaip savidisciplina, pasitenkinimo atidėjimas, ištvermė ir nepriklausomybė.
- Pažintinis stilius, apimantis gebėjimą suprasti painumus ir sustabdyti sprendimus.
- Darbinis stilius, kuris apima gebėjimą sutelkti dėmesį, pakeisti nesėkmingus sprendimus, išlieka per sunkmečius ir išlaiko aukštą energijos lygį, pastangas ir produktyvumą.

☛ Vidinė užduotis motyvacija (užduočių požiūris) yra laikoma pirmine **kūrybiškumo** varančiąja asmeniniu lygiu. Išorinė ir **vidinė motyvacija** reikalauja nederbti opozicijoje, ypač kalbant apie verslumo kūrybiškumą. Verslumo **kūrybiškumas** reikalauja sinerginės motyvacijos kuri apima abi tiek vidinę, tiek **išorinę motyvacijas** orientuotas į kompetencijas ir įgūdžių lavinimą.

Stiprinant **kūrybiškumą** organizacijose svarbu atsižvelgti ne tik į kiekvieną atskirą **kūrybiškumo** komponentą, minėtą anksčiau, bet taip pat ir į jų sankirtą. Amabile pabrėžia, kad **kūrybiškumas** bus aukščiausias toje vietoje, kur trys komponentai turi didžiausią persidengimą. Kitaip tariant **žmonės labiausiai kūrybingi yra per savo “kūrybinę sankirtą”**. Sankirtos nustatymas savyje, labai svarbus žingsnis stiprinant **kūrybiškumą**.

Trečiasis modelis:

Trečiajame modelyje į **kūrybiškumą** žiūrima kaip į asmens elgesio kompleksą tam tikroje situacijoje. Woodman ir Schoenfeldt pasiūlė šį kūrybiškumo elgesio sąveikos modelį²⁰. Į kūrybiškumą jis žiūri iš skirtingų požiūrio taškų, būtent sekančiai:

Individualus kūrybiškumas – kūrybiškumas grupėse – kūrybiškumas organizacijose

♦ *Individualus kūrybiškumas*: suprantamas kaip kelių elementų funkcija, išraiškos sklandumo, originalumo, plačių interesų asmenybės veiksmų, nešališkumo, savarankiškumo, atkaklumo ir smalsumo funkcija; *vidinė motyvacija* ir galiausiai *žinios*, pvz. techniniai įgūdžiai, tam tikros srities reikiami įgūdžiai, pažintiniai įgūdžiai, ir asmenybės bruožai susiję su tam tikra veikla.

♦ *Kūrybiškumas grupėse*: kai kalbame apie *kūrybiškumą* grupėse, mintyse turim turėti labai daug svarbių sąlygų. Pirmiausia, kūrybinių rezultatų tikimybė gali būti didžiausia, kai *lyderystė* yra demokratiška ir bendradarbiaujanti, struktūra yra organiška, o ne mechaninė, ir grupės yra sudarytos iš įvairių sričių ar funkcinių sričių asmenų. Grupės *kūrybiškumas* nėra paprastas bendras visų grupės narių *kūrybiškumas*, bet jam daro įtaką grupės sudėtis, (pvz. įvairovė), grupės savybės (pvz. vientisumas, grupės dydis), grupės procesai (pvz. problemų sprendimo strategijos, socialinės informacijos procesai) ir poveikis kylantis iš organizacijos.

♦ *Kūrybiškumas organizacijose*: organizacinė kultūra įtakojama kūrybiškų veiksmų gali būti palaikoma taikant *kūrybiškumo* mokymo programas. Cumming ir O'Connell pabrėžia, kad organizacinės *naujovės* taip pat skatina organizacijos veiklos rezultatų *vertinimas*, atsižvelgiant į jos tikslus, oportunistinę priežiūrą ir aplinkos charakteristikos². Jie taip pat pabrėžia keitimosi informacija su išorine aplinka, sąlygojančią idėjų generavimą, svarbą.

Šis organizacinio *kūrybiškumo* sąveikos modelis turi potencialą integruoti įvairių mokslinių tyrimų kryptis, tuo pačiu metu siūlo perspektyvius būdus būsimiems tyrimams. Norint suprasti *kūrybiškumą* socialiniame kontekste, reikia ištirti kūrybinius procesus, kūrybiškus produktus, kūrybiškus žmones ir kūrybiškas situacijas. Naudinga organizacinio *kūrybiškumo* teorija privalo pateikti pakankamai sudėtingą ir turtingą sistemą integruojant šiuos keturis komponentus.

Klausimai pasitikrinimui

Kokie veiksniai palengvina ir motyvuoja kūrybišką elgesį Jūsų organizacijoje?
Kuris iš trijų modelių Jums labiausiai patinka analizuojant kūrybiškumą ir naujoves Jūsų darbo vietoje?
Kodėl Jums patinka tas modelis?

² Cummings, L.L. and O'Connell, M.J., Organizational Innovation: A Model and Needed Research, Journal of Business Research, 6:33-50, 1978.

III. Išvados

Šiame modulyje mes pabrėžėme **kūrybiškumo** svarbą: organizacijoms reikia sugebėti prisitaikyti prie greitai besikeičiančios aplinkos, kurti naujus produktus, gerinti klientų aptarnavimą ir kita. **Kūrybiškumas** buvo pažymėtas kaip vienas svarbiausių 21-ojo amžiaus ekonomikos šaltinių!

Dabar, kai jau žinote ar esate adaptuotojas ar novatorius, jūs taip pat atradote savybes, kurios padaro jus **kūrybingu**, o tam tikra **vadovavimo** elgsena skatina **kūrybiškumą** ir **inovacijas** jūsų organizacijoje. Jūs išstudijavote tris modelius kaip organizacijos gali palengvinti klimatą, kuris palaiko kūrybiškumą ir inovacijas, per tam tikrus veiksmus, kurie palengvina ir motyvuoja kūrybišką elgesį skirtinguose požiūrių taškuose.

Dabar Jūs esate labai gerai susipažinęs su skirtingomis **kūrybiškumo** ir **inovacijų** sąvokomis. Jūs taip pat išanalizavote savo kūrybinius bruožus taip, kaip dabartinę padėtį ir plėtros potencialą dėl **kūrybiškumo** ir **inovacijų** diegimo jūsų organizacijoje.

IV. Papildomi skaitiniai

Kūrybinis mąstymas verslo problemoms / M1 Kūrybiškumas	http://www.m1creativity.co.uk/ <i>Ši svetainė siūlo išsamią informaciją apie tai, kaip skatinti kūrybinį mąstymą įmonėse. Pavyzdžiui, įdomų straipsnį apie tinkamą kūrybiškumui ir naujovėms klimatą galima rasti:</i> http://www.m1creativity.co.uk/innovationclimate.htm
Kūrybiškumas / Psichologija šiandien	https://www.psychologytoday.com/basics/creativity <i>Ši nuoroda pateikia straipsnių susijusių su kūrybiškumu, pavyzdžiui:</i> • Kūrybiškumo menas • Kūrybiška asmenybė • Kodėl geriausios idėjos ateina tada kai mažiausiai jų tikimės
18 dalykų, kuriuos labai kūrybingi žmonės daro kitaip / The Huffington Post	http://www.huffingtonpost.com/2014/03/04/creativity-habits_n_4859769.html <i>Straipsnis atskleidžia kad kol nėra tipiško kūrybiško tipo, labai kūrybingi žmonės turi tam tikrų pramanytų charakteristikų ir veiksmų, pavyzdžiui:</i> • Jie pastebi viską • Jie skiria laiko pabūti vienumoje • Jie užduoda didelius klausimus
Kaip padidinti kūrybiškumą Jūsų organizacijoje?/Naujovių kompetencijos	http://www.innovationexcellence.com/blog/2015/01/08/how-to-boost-creativity-in-your-organization/

	<i>Į klausimą kaip padidinti kūrybiškumą Jūsų organizacijoje yra atsakoma 12 patarimų, tokių kaip:</i> <i>leškoti įkvėpimo Jūsų misijoje.</i> <i>leškoti įkvėpimo konkurentuose.</i> <i>Skatinti eksperimentavimą, mažinti nesėkmės baimę.</i>
--	---

V. Savarankiško testo klausimai / viktorina

Klausimas 1: Kas nėra aktualu novatoriams (priešingai nei adaptuotojams)? (Vienas tikras atsakymas)	
Atsakymas 1	Jie nori daryti dalykus kitaip.
Atsakymas 2	Jie randami skyriuose, kurių paklausa sąveikauja su besikeičiančia aplinka
Atsakymas 3	Jie siekia profesijos, kuri skatina stabilumą ir tvarką, pavyzdžiui atskaitomybės ir gamybos
Atsakymas 4	Jie ignoruoja arba meta iššūkį sistemai.
Atsakymas 5	Jie ateina su radikaliais pakeitimų pasiūlymais
Teisingas atsakymas	3

Klausimas 2: Kurie iš šių bruožų yra būdingi kūrybingiems žmonėms? (Keletas teisingų atsakymų)	
Atsakymas 1	Naujos idėjos
Atsakymas 2	Jautrumas problemoms
Atsakymas 3	Padidinti sintezės gebėjimai
Atsakymas 4	Nori daryti dalykus geriau, bet ne kitaip
Atsakymas 5	Padidinti analizavimo gebėjimai
Teisingas atsakymas	1, 2, 3, 5

Klausimas 3: Kuris vadovavimo elgesys turėtų būti praktikuojamas ugdant inovacijas ir kūrybiškumą darbe? (Keletas teisingų atsakymų)	
Atsakymas 1	Skatinti darbuotojus mesti iššūkį esamai padėčiai.
Atsakymas 2	Vengti klaidų.
Atsakymas 3	Susitelkti nuolatiniam mokymuisi.
Atsakymas 4	Turėti atvirą požiūrį į rizikos priėmimą.
Atsakymas 5	Būti savarankišku.
Teisingas atsakymas	1, 3, 4, 5

Klausimas 4: Kokia veikla organizacijose padėtų žmonėms tapti kūrybingesniais?	
Atsakymas 1	Vaizdinės priemonės
Atsakymas 2	Ryšiai

Atsakymas 3	Tyrinėjimas
Atsakymas 4	Sklaida
Atsakymas 5	Smegenų mankšta
Teisingas atsakymas	1, 2, 3, 4, 5

Klausimas 5: Kuris iš šių komponentų ženkliai įtakoja asmens kūrybiškumą tam tikroje situacijoje?	
Atsakymas 1	Reikiami įgūdžiai tam tikroje srityje
Atsakymas 2	Pastovūs sudėtingi mąstymo procesai
Atsakymas 3	Atitinkami kūrybiškumo procesai (išmokti gebėjimai)
Atsakymas 4	Motyvuojanti užduotis
Atsakymas 5	Nepasitenkinimas darbu
Teisingas atsakymas	1, 3, 4

VI. Žodynas

Žodynas	
Smegenų šturmas	<i>Smegenų šturmas yra kūrybiškų technikų grupė, skirta kurti „didelį kiekį idėjų, neatsižvelgiant į jų kokybę“ (Rickards, 1999), problemos išsprendimui. Ją išpopuliarino Osborn (1953). Pagrindinės smegenų šturmo taisyklės apima: dėmesys kiekiui, kritikos nebuvimas, laukiamos neįprastos idėjos, idėjų derinimas ir tobulinimas. Smegenų šturmas gali būti suvokiamas kaip paieškos procesas, paieškos tikslas rasti inovatyvių ir nadingą idėją (Clark, 1958; Rawlinson, 1970; Nickerson, 1999).</i> (http://www.icreate-project.eu/index.php?t=136)
Kūrybiškumas	<i>Gebėjimas peržengti tradicines idėjas, taisykles, modelius, santykius ir pan. ir sukurti prasmingas naujas idėjas, formas, metodus, interpretacijas ir t.t....</i> (http://dictionary.reference.com/browse/creativity)
Vertinimas	<i>Sprendimų priėmimo procesas apie vertę, svarbą ar kokybę kažką rūpestingai išnagrinėjus.</i> (http://www.macmillandictionary.com/us/dictionary/american/evaluation)
Išorinė motyvacija	<i>Imtis veiksmų, kurie (kaip priešprieša vidinei motyvacijai) kyla įtakojami išorinių veiksnių, o ne iš savo paties jausmų.</i>

	(http://www.icreate-project.eu/index.php?t=136)
Įsivaizdavimas	Gebėjimas formuoti protinius vaizdus, ar gebėjimas spontaniškai generuoti vaizdus savo paties protu. Tai padeda numatyti patirties reikšmę ir žinių supratimą; tai yra esminė priemonė, per kurią žmonės supranta esmę pasaulyje ir tai taip pat vaidina svarbų vaidmenį mokymosi procese. (http://www.icreate-project.eu/index.php?t=136)
Inovacijos	Nauja idėja, efektyvesnis prietaisas ar procesas. Inovacijos gali būti matomos kaip geresni sprendimai, kurie atitinka naujus reikalavimus, neaiškius poreikius ar esamos rinkos poreikius. Tai pasiekama per efektyvesnius produktus, procesus, paslaugas, technologijas ar idėjas, kurios yra lengvai prieinamos rinkai, vyriausybei ir visuomenei. Terminas inovacijos gali būti apibrėžiamas kaip kažkas originalaus ir efektyvesnio, kaip rezultatas, naujovė, “lūžis” rinkoje ar visuomenėje. (https://en.wikipedia.org/wiki/Innovation)
Vidinė motyvacija	Nurodo motyvacijos, kuri ateina iš individo vidaus, o ne iš bet ko iš išorės ar išorinio apdovanojimo, tokių kaip pinigai ar laipsnis. Motyvavacija ateina iš gaunamos užduoties malonumo arba iš pasitenkinimo jausmo pabaigti ar dirbti su užduotimi. Savaime motyvuotas asmuo dirbs su matematikos lygtimi, pavyzdžiui todėl, kad jam tai malonu. Arba savaime motyvuotas asmuo dirbs ieškodamas problemas sprendimo todėl, kad problemas sprendimo radimas yra iššūkis teikiantis malonumą. Nei vienu atveju asmuo nedirba su užduotimi tik dėl kažkokio apdovanojimo, pavyzdžiui prizo, mokėjimo ar, studento atveju, laipsnio. Vidinė motyvacija nereiškia, kad asmuo negali siekti naudos. Tai tik reiškia, kad tokie išoriniai apdovanojimai nepakankamai motyvuoja. Iš vidaus motyvuotas studentas, pavyzdžiui, gal norės gauti gerą balą siekiant pakelti laipsnį, bet jeigu jo laipsnio gavimas nedomina, tai gero įvertinimo gavimo galimybė nebus pakankamai motyvuojanti priemonė įdėti pastangų projektui. (http://www.icreate-project.eu/index.php?t=136)
Vadovavimas	Pozicija ar funkcija lyderio, žmogaus, kuris veda ar nukreipia grupę. (http://www.icreate-project.eu/index.php?t=136)
Laikas valdymas	Planavimo veiksmas ar procesas sąmoningai kontroliuojant laiką praleistą tam tikrai veiklai, ypač siekiant padidinti veiksmingumą, efektyvumą arba našumą. Tai meta-veikla su tikslu maksimaliai padidinti bendrą kitų veiklų naudą su sąlyga, kad laikas yra ribotas. Laiko valdymui gali padėti įgūdžiai, įrankiai ir technikos naudojamos laiko valdymui kai suformuojamos tam tikros užduotys, projektai,

	tikslai turintys datos intervalą. Iš pradžių laiko valdymas buvo minimas tik verslo ir darbo veikloje, bet galiausiai terminas buvo išplėtotas ir asmeninei veiklai taip pat. Laiko valdymo sistema yra sukurta derinant procesus, įrankius, technikas ir metodus. Laiko valdymas paprastai yra būtinas projektų valdymui, kadangi jis turi projekto užbaigimo laiką ir apimtį. (https://en.wikipedia.org/wiki/Time_management)
Tendencija	Permainų modelis laikui bėgant besikeičiant susidomėjimui. Atsižvelgiant į tendencijos duomenis keliems kintamiesiems reiškia keli egzemplioriai to kintamojo..... Pavyzdžiui viena revoliucija Afrikoje yra įvykis; dvi ar trys revoliucijos galėtų būti vadinamos palyginimui atvejų studijomis; penkiolika revoliucijų Afrikos šalyse per penkis metus sudarytų tendenciją. Viena iš labiausiai akivaizdžių ir didžiausių tendencijų yra pasaulio gyventojų augimas. Potencialiai dar didesnė tendencija, bet mažiau akivaizdi – ar net susitarta – būtų laipsniškas Žemės atmosferos atšilimas. Kita - krintanti mikroschemų kaina ir įtakojanti kompiuterių kainas. (http://www.icreate-project.eu/index.php?t=136)

VII. Bibliografija

1.	Andiliou, Andria, Murphy, P. Karen, <i>Examining Variations among Researchers' and Teachers' Conceptualizations of Creativity: A Review and Synthesis of Contemporary Research</i> , ELSEVIER, Educational Research Review 5, p. 201-219, 2010.
4.	Cummings, L.L. and O'Connell, M.J., <i>Organizational Innovation: A Model and Needed Research</i> , Journal of Business Research, 6:33-50, 1978.
3.	DiLiello, Trudy C., Houghton, Jeffery D., <i>Maximizing Organizational Leadership Capacity for the Future Toward a Model of Self-leadership, Innovation and Creativity</i> , in: Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, Nr. 4, p. 319-337, 2006.
4.	<i>European Ambassadors for Creativity and Innovation: Manifesto, Imagine, Create, Innovate, An Initiative of the European Union</i> , 2009.
5.	<i>European Parliament and Council Decision</i> , 1350, 1-9, 2008.
6.	Fischer, Gerhard, <i>Learning, Social Creativity, and Cultures of Participation</i> , in: A. Sannino, & V. Ellis (Eds.), <i>Learning and Collective Creativity: Activity-Theoretical and Sociocultural Studies</i> , Taylor & Francis/Routledge, New York, NY, p. 198-215, 2014.
7.	Glover, Jhon A., Ronning, Royce R., Reynolds, Cecil R., <i>Handbook of Creativity</i> , Springer ed., 1989.
8.	Gruys, Melissa L., Munshi, Natasha V., Dewett, Todd C., <i>When Antecedents Diverge: Exploring Novelty and Value as Dimensions of Creativity, Thinking Skills and Creativity</i> 6, p. 132-137, 2011.
9.	Henshon, Suzanna, E., <i>Highly Inventive Explorer of Creativity: An interview with John Baer</i> , Roeper Review, 31: 3-7, 2009.

10.	<i>Kaufman, James C., Beghetto, Ronald A., Beyond Big and Little: The Four C Model of Creativity, Review of General Psychology, Vol. 13, Nr. 11-12, 2009.</i>
11.	<i>Kirton, Michael J., Adaptors and Innovators, Cengage Learning EMEA, 2nd edition, 1994.</i>
12.	<i>Sawyer, R. Keith, Explaining Creativity: The Science of Human Innovation, 2nd edition, Oxford University Press Inc., 2012.</i>
13.	<i>Shneiderman, Ben, Establishing a Framework of Activities for CreativeWwork – Creativity Support Tools in Communications of the ACM, Vol. 45, Nr. 10, 2002.</i>
14.	<i>Tan, Gilbert, Managing Creativity in Organizations: A Total System Approach, in: Creativity and Innovation Management, 7 (1), p.23-31, 1998.</i>
15.	<i>Woodman, Richard W., Sawyer, John E. & Griffin, Ricky W., Towards a Theory of Organizational Creativity, in: The Academy of Management Review, Vol. 18, Nr. 2, p. 293-321, 1993.</i>
16.	<i>Zampetakis, Leonidas, A., Bouranta, Nancy, Moustakis, Vassilis, S., On the Relationship between Individual Creativity and Time Management, Thinking Skills and Creativity 5, p. 23-32, 2010.</i>