

Wstęp

Witam serdecznie Naszych Czytelników!



Witam już wakacyjnie. Jest mi szczególnie miło zaprosić dziś Państwa do lektury kolejnego numeru Trendów, ponieważ znajdziecie Państwo w nim cenne myśli i refleksje niezwykłych ludzi. 13 czerwca w CODN, odbyła się Ogólnopolska Konferencja z udziałem wybitnych teoretyków i praktyków z zakresu zdolności i talentów. Uczestnicy tego spotkania mieli okazję zobaczyć i porozmawiać także z „żywymi talentami” w osobie Ady Patłazyńskiej mistrzyni tańca disco-dance oraz Jakuba Nawroczyńskiego, młodego, utalentowanego człowieka stanowiącego część najlepszej w Polsce ekipy freestyle'owej "Freestyle Palace". Zachęcam Państwa do zapoznania się z wykładem *"Obudź i rozwijaj zdolności w każdym swoim uczniu!"* wygłoszonym podczas konferencji przez prof. Krzysztofa Szmidta oraz *"Lekcje przedsiębiorczości społecznej"* dr. Adama Jagiełło - Rusiłowskiego. Ważne i interesujące informacje dotyczące odkrywania talentów i pracy z uczniem zdolnym znajdziecie Państwo w prezentacjach *"Bariery i pułapki zarządzania talentami"* autorstwa człowieka biznesu p. Adama Stolarzewicza oraz *"Przypowieść o talentach - inspiracja, szansa, wyzwanie czy obowiązek każdej szkoły w Polsce?"* p. Iwony Haby, z programu z Dolny Ślązak. Wymienieni wyżej autorzy dzielili się z nami swoją wiedzą i doświadczeniami podczas wspomnianej konferencji. W aktualnym numerze zastanawiamy się także nad tym, czy twórczość jest wyzwaniem XXI wieku? oraz jak ważne jest tworzenie innowacyjnych zespołów sukcesów. Szczególnie polecam również fragment książki pt. „*Przemyslenia. Nowe pomysły i rozwiązywanie problemów przy pomocy Mindmapping'u*” amerykańskiej autorki Joyce Wycoff w tłumaczeniu Urszuli Dziurzyńskiej. W numerze proponuję także testy, które umożliwią sprawdzenie, czy uczniowie z którymi Państwo pracujecie mają szczególne uzdolnienia i czy są twórczy.

Zapraszam do lektury i do podzielenia się refleksjami.

spis treści artykułów

1.	Krzysztof J. Szmidt Obudź i rozwijaj zdolności w każdym swoim uczniu!	str. 3
2.	Adam Stolarzewicz Bariery i pułapki zarządzania talentami	str. 13
3.	dr Adam Jagiełło-Rusiłowski Lekcje przedsiębiorczości społecznej	str. 17
4.	Iwona Haba Przypowieść o talentach - inspiracja, szansa, wyzwanie czy obowiązek każdej szkoły w Polsce? (prezentacja)	str. 25
5.	Urszula Dziurzyńska Kreatywność w każdym Człowieku	str. 37
6.	Wojciech K. Gawlik Stwórz doskonały i innowacyjny zespół sukcesu!	str. 48
7.	Teresa Kosiarek Sprawdź zdolności swojego dziecka (C.Drouin, A.Dubos)	str. 57
8.	Literatura warta polecenia	str.60

Krzysztof J. Szmidt

Obudź i rozwijaj zdolności w każdym swoim uczniu!

Wykład zaprezentowany przez prof. K.Szmidta podczas Ogólnopolskiej Konferencji "Obudź talent w każdym swoim uczniu- wieloaspektowość zajmowania się talentami" w dn.13 czerwca 2008r w W-wie, CODN

Zdolności, uzdolnienia, talent

Czym są zdolności?

Zdolności są rozumiane jako:

- potencjalna szansa, aktualnie nie występująca, ale którą można nabyć;
- biegłość, sprawność w wykonaniu jakiejś czynności;
- aktualna możliwość jednostki do wykonania jakiejś czynności;
- indywidualna właściwość człowieka, zapewniająca mu powodzenie w jakimś działaniu.



Zbigniew Pietrański (1976) definiuje zdolności w następujący sposób:

„Zdolnościami nazywamy takie różnice indywidualne, które sprawiają, że przy jednakowej motywacji i uprzednim przygotowaniu poszczególni ludzie osiągają w porównywalnych warunkach zewnętrznych niejednakowe rezultaty w uczeniu się i działaniu”

Uzdolnienia

To zdolności kierunkowe, specjalne, odpowiednio ukierunkowane, które warunkują ponadprzeciętny poziom wykonania jakiegoś rodzaju działalności, na przykład naukowej, artystycznej, fizycznej, technicznej itp. Inaczej - **zdolności specjalne**: poznawcze, językowe, literackie, matematyczne, techniczne, muzyczne, plastyczne, pedagogiczne, społeczne i in. Karen Rogers (1996) wyróżnia sześć podstawowych rodzajów zdolności dzieci:

- 1) ogólne zdolności intelektualne;
- 2) specyficzne zdolności akademickie;
- 3) zdolności twórcze;
- 4) zdolności psychospołeczne i przywódcze;
- 5) zdolności artystyczne i wizualne;
- 6) zdolności psychometryczne.

Talent

To specyficzny kompleks cech indywidualnych, ujawniających się już w okresie wczesnego dzieciństwa u niewielu osób, prowadzący do szczególnego mistrzostwa w jakiejś dziedzinie. Inaczej - bardzo wysoki poziom określonej zdolności specjalnej lub wiązki uzdolnień, które przejawiają się w ponadprzeciętnej łatwości nabywania wiedzy lub sprawności w jakiejś dziedzinie (talent muzyczny, plastyczny, aktorski, literacki itp.).

1 Zdolności ogólne

2 Uzdolnienia- zdolności specjalne

3 Zdolności ogólne

daniem Karen Rogers (1996, s. 46), talent różni się od zdolności tym, że:

- jest zawsze zdolnością nadzwyczajną, niepospolitą, bardzo rzadko występującą;
- jest zdolnością twórczą, ujawniającą się w szczególnie wybitnych osiągnięciach w konkretnej dziedzinie.

Wniosek i wątpliwość

O talencie możemy zatem mówić w odniesieniu do wybitnych zdolności, spotykanych u niewielu uczniów. O zdolnościach i uzdolnieniach - w odniesieniu do niemal wszystkich uczniów. Wobec tego pewnym nadużyciem propagandowym jest tytuł konferencji: „Obudź talent w każdym swoim uczniu”, skoro talent posiada niewielki procent uczniów, a jeśli już, to każdy może się pochwalić określonymi zdolnościami ogólnymi lub specjalnymi (zonglowanie piłką to też zdolność, podobnie jak pisanie limeryków czy haiku). Warto więc posługiwać się pojęciami „zdolności”, „uzdolnienia” i „talent” z większą ostrożnością, żeby nie straciły one sensu. Tak jak straciło w przypadku programu telewizyjnego, o którym piszę na końcu.

Problem: Czy mamy społeczne przyzwolenie na budzenie zdolności i talentów od wczesnych etapów edukacji naszych dzieci? Czy w Polsce jest „dobra pogoda” dla zdolnych? Odpowiedź na to pytanie (wcale nieretoryczne) nie jest taka prosta i wesoła. Oto bowiem większość Polaków, jak wynika z badań TNS OBOP przeprowadzonych w czerwcu 2007 roku na zlecenie „Dziennika”, woli dzieci zaradne niż wybitne i twórcze. Tylko 2% Polaków chciałoby, by ich dziecko było kimś sławnym, a 5% - żeby było kimś wybitnym. Lęk przed wybitnością, a zatem przed twórczością na wysokim poziomie, oto nowy rodzaj zagrożenia dla polskiej szkoły. I nowy temat dla badaczy...

Wielospektowość wspierania uzdolnień i talentu

Uzdolnienia Talent

Inspiracje *budzenie stymulacja*

Pomoc *w pokonywaniu barier*

Rozwijanie wiedzy i umiejętności *poznawczych, społecznych, twórczych*

Kształtowanie sfery emocjonalno - motywacyjnej: zaangażowanie w zadanie

Identyfikacja obserwacja pomiar



Niemal każdy znany model wspierania zdolności i talentów, wypracowany na gruncie psychologii i pedagogiki zdolności, podkreśla wielospektowość, złożoność i różnorodność procesu rozwijania zdolności dzieci i młodzieży (zob. Renzulli i Reis, 2001; Rogers, 1998; Davis, 2006; Robinson i in., 2007; Limont, red. 2004).

W przedstawionym powyżej modelu zwracam uwagę na najważniejsze, moim zdaniem, rodzaje działań edukacyjnych nakierowanych na pomoc w rozwoju dzieciom zdolnym, które są dobrze opisane i uzasadnione w literaturze przedmiotu. Są to:

1) Identyfikacja i rozpoznanie zdolności - to zupełnie podstawowy proces w cyklu pomocy: żeby należycie wspierać zdolności uczniów, trzeba je najpierw zaobserwować i rozpoznać, a następnie określić ich rodzaj. Gdy nauczyciel ma odpowiednie umiejętności, może poddać zdolności te solidnemu badaniu i pomiarowi przy użyciu mniej lub bardziej sprawdzonych i znanych technik diagnostycznych. W Polsce ten rodzaj umiejętności nauczyciela ciągle szwankuje - typowy nauczyciel raczej nie potrafi przeprowadzić testu zdolności wśród swoich uczniów i zinterpretować wyniki bardziej skomplikowanych technik pomiarowych, a cóż dopiero określić miary ich rzetelności i trafności. Ale testy to nie wszystko: na ogół nie docenia się roli dobrze prowadzonej obserwacji w identyfikowaniu dzieci zdolnych.

2) Inspiracja, budzenie, stymulacja - wszystkie te terminy oznaczają wczesne budzenie często uśpionych, istniejących potencjalnie niemal u wszystkich dzieci uzdolnień, o których nierzadko rodzice dzieci, jak również one same nie mają pojęcia. W tym celu "pedagog zdolności" powinien dostarczać uczniom coraz to nowszych i różnorodnych wyzwań poznawczych, artystycznych, twórczych, mogących stać się lustrem, w którym zdolne potencjalnie dziecko ujrzy swoją nową sprawność, biegłość lub choćby predyspozycje do aktywności na wysokim poziomie jakościowym. Animowaniu interesujących sytuacji tego typu powinno towarzyszyć stałe, cierpliwe i pomysłowe zachęcanie dzieci do próbowania i eksperymentowania, eksplorowania nieznanych obszarów umiejętności i analiza własnych osiągnięć. Nie jest to proste w świecie, w którym szok i epatowanie dziwnością stały się podstawą działalności mass mediów i Internetu.

Z wczesną stymulacją zdolności związane są podstawowe zasady dydaktyki twórczości, mówiące o tym, by budzić i stymulować zaciekawienie i ciekawość poznawczą, myślenie pytajne i krytyczne, dar wątplenia i spostrzegawczość (Szmidt, 2007). Wiemy bowiem, iż wybitnie zdolne dzieci są wybitnie ciekawe świata (Nęcka, 2003; Barell, 2003; Dillon, 1988). Jak to robić? O tym traktuje duża część dydaktyki ogólnej i szczegółowej oraz pedagogiki twórczości.

Bariery(inhibitory) rozwoju zdolności

3) Pomoc w pokonywaniu barier (inhibitorów) rozwoju - oto kolejne zadanie w wieloaspektowym procesie wspierania zdolności. Wiadomo nie od dziś, że dzieci zdolne napotykają na wiele barier, których źródła są zarówno wewnętrzne (po stronie ucznia i jego osobowości), jak i zewnętrzne (rodzina, grupa rówieśnicza, środowisko społeczne). Wymienię niektóre z wewnętrznych:

- przesadny perfekcjonizm,
- niedojrzałość emocjonalna, egocentryzm,
- agresywność lub uległość,
- brak tolerancji dla wieloznaczności,
- nieumiejętność odłożenia gratyfikacji na później, niecierpliwość i brak zrozumienia dla braku zdolności innych,
- jednostronność zainteresowań i preferowanie aktywności czysto intelektualnej,
- odrzucanie autorytetów i tradycji, chęć dominacji nad innymi
- złośliwe poczucie humoru i skłonność do ironii, szyderstw,
- poczucie wyższości i nadmierna pewność siebie,



- nadmierna wrażliwość na krytykę ze strony innych, drażliwość.

Te i inne cechy ucznia zdolnego bywają powodem ostracyzmu grupowego i wyłączenia go z prac grupowych i życia grupowego. Efektem jest często spotykane osamotnienie dziecka zdolnego w szkole i na podwórku. W tej sytuacji dobrze rozumiane wsparcie ucznia zdolnego w procesie pokonywania barier rozwojowych obejmować powinno działania typu „**Trzy P**”:

- 1) profilaktykę,
- 2) poradnictwo i konsultacje psychologiczne (skierowane do ucznia, jak i jego rodzinę),
- 3) psychoedukację i psychoterapię.

Nie sposób omówić tu wszystkich działań wchodzących w skład pomocy uczniowi zdolnemu w pokonywaniu barier rozwojowych, głównie wewnętrznych, bogata literatura przedmiotu opisuje wiele z nich, np. obozy wakacyjne z dziećmi nie wykazującymi uzdolnień specjalnych, tutoring i mentoring - pomoc wzajemna w nauce, grupy wsparcia dla dzieci zdolnych i ich rodziców, punkty konsultacyjne (zob.: Smutny, ed. 1998; 2003; Pfeiffer, ed., 2008; Plucker i Callahan, eds., 2008; Rogers, 1998; Robinson i in., 2007).

4) Rozwijanie wiedzy i umiejętności - to najobszerniejszy i najczęściej opisywany aspekt pomocy dzieciom zdolnym. Istnieją dwa rodzaje pomocy uczniom zdolnym w rozwoju wiedzy i umiejętności:

- 1) szkolne
- 2) pozaszkolne.

Szkolne formy wspomagania:

- przyspieszenie
- wzbogacanie

Przyspieszenie obejmuje:

- wcześniejsze rozpoczęcie edukacji w szkole podstawowej;
- wcześniejsze przejście do gimnazjum, szkoły średniej oraz do uczelni wyższej;
- przeskoczenie jednej lub dwóch klas.

Przyspieszenie to też szybsze przerobienie jakiegoś materiału nauczania lub podręcznika. Na przykład: w Niemczech istnieją D-Zug-Klassen, w których uczniowie gimnazjum w ciągu trzech lat opanowują materiał 4-letni (Moenks i Ypenburg, 2007).

Wzbogacanie...

zajęć standardowych to poszerzanie i pogłębianie materiału dydaktycznego.

Sposoby:

- poszerzenie tradycyjnej oferty programowej o dziedziny zainteresowań uczniów zdolnych, np. muzykę, języki obce, inne kultury, historię sztuki, astronomię itp.
- dodatkowe zajęcia fakultatywne;
- koła zainteresowań;
- współpraca z muzeami, szkołami muzycznymi, teatralnymi;
- obozy wakacyjne, plenery;
- szkoły sobotnie lub niedzielne;
- realizacja projektów indywidualnych lub grupowych;
- wizyty w pracowniach twórców, kontakt z mistrzami lub naukowcami.



Pozaszkolne formy wsparcia dzieci zdolnych:

- poradnie psychologiczno-pedagogiczne dla dzieci zdolnych i ich rodziców, np. Centrum Informacyjno-Konsultacyjne d/s Dzieci Zdolnych przy Specjalistycznej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej "Uniwersytet dla Rodziców,, w Warszawie;
- grupy wsparcia dla dzieci zdolnych, przeżywających kłopoty emocjonalne;
- kluby zainteresowań i twórczości, np. Klub „Delta” w Płocku;
- stypendia, wsparcie finansowe.

5) Kształtowanie sfery emocjonalno-motywacyjnej i zaangażowania

zadaniowego - niemal wszyscy specjaliści od edukacji dzieci zdolnych podkreślają, iż krytycznym elementem w rozwoju zdolności jest brak lub nadmierna motywacja osiągnięć. Przy braku motywacji do doskonalenia i podnoszenia na wyższy poziom wiedzy i umiejętności uczeń zdolny uzyskuje niższe niż spodziewamy się rezultaty, a jego zdolności mogą ulec ogólnemu regresowi (jak to się często dzieje ze zdolnościami muzycznymi czy sportowymi). Nie bez powodu funkcjonuje etykieta „Zdolny, ale leń”. Przy nadmiernej motywacji, której towarzyszy często przesadny perfekcjonizm i egocentryzm, każda porażka lub zetknięcie się z dziełami lepszymi niż uczenia zdolnego stanowi klęskę i powód do zaniechania działań rozwijających zdolności. Przykładem jest tu tzw. trwoga przed arcydziełem (Torrance, 1995).

Tym mianem określa się zjawisko odczuwania wobec skończonego arcydzieła podziwu, który jest pomieszany z poczuciem niższości i niemożności wzniesienia się na podobnie wysoki poziom (Nęcka, 1995, s. 125). Lęk przed arcydziełem (*sense of awe at masterpieces*) stanowi odmianę przekonania o braku wystarczających uzdolnień twórczych i potęguje się zwłaszcza w sytuacjach, gdy uczeń uprawiający jakąś dziedzinę sztuki (muzykę, plastykę, taniec itp.) zetknie się z prawdziwym kunsztem i mistrzami w danej dziedzinie. Kontakt z

arcydziełami i genialnymi wykonawcami wywołuje z jednej strony podziw dla nich, z drugiej jednak rodzi antytwórcze przekonania na własny temat, że „Ja nie jestem tak twórczy” i że „Nigdy nie będę tak potrafił”. Uczniowie, którzy mają wysokie aspiracje twórcze, tracą wiarę w sens własnej twórczości. Sądzą bowiem, że jest ona i tak skazana na dużo niższy poziom niż twórczość podziwianych artystów. Być może stąd bierze się tak często spotykana wśród uczących się gry na instrumentach muzycznych lub tańca baletowego rezygnacja po kilku latach z nauki tych trudnych sztuk. „Geniusz jawi się wówczas jako dar nieosiągalny dla przeciętnego człowieka, który musi bardziej się trudzić nad znacznie gorszymi dziełami” (tamże, s. 125).

Dlatego też warto podjąć działania związane z rozwijaniem sfery emocjonalno-motywacyjnej osobowości ucznia zdolnego tak, aby:



- 1) rozumiał on własne i cudze uczucia, asertywnie je ujawniał i nie ranił uczuć innych osób;
- 2) znosił i dzielnie przyjmował porażki, jakie na pewno pojawią się na jego drodze edukacyjnej, ale przede wszystkim - konsekwentnie podejmował aktywność rozwojową mimo tych porażek, nie rezygnował zbyt wcześnie i umiał odraczać późniejszą, być może dużo większą, satysfakcję z osiągniętego celu. A zatem chodzi tu o dobrze rozumianą cechę tak często spotykaną u wybitnych twórców - **persewerację**: skłonność do wielokrotnego podejmowania tego samego tematu lub nieustannego nękania innych ludzi własnymi pomysłami.

Zakończenie

Osiągnięcie wybitności w jakiegokolwiek dziedzinie nie jest procesem prostym, łatwym i krótkim. Wymaga siły charakteru, wyrzeczeń, konsekwencji i uporów i to nie tylko od dziecka zdolnego - często dobrze rozumianej pomocy z zewnątrz. Wybitny badacz zdolności Mark A. Runco (2007) twierdzi, iż wybitnie zdolni ludzie wysoko cenią twórczość jako istotną wartość życiową, a przede wszystkim świadomie i celowo inwestują czas i wysiłek w działalność twórczą. **Wybierają swoje potencjalne siły twórcze oraz oryginalne i niekonwencjonalne idee do zrealizowania, a także drogi kariery związane z twórczością i kreatywnością w różnych dziedzinach (s. 314)**. Po prostu - drogę do wybitności wybierają świadomie i celowo, poświęcając temu energię życiową i czas. Mamy zatem wzór na wybitność:

Zdolności poznawcze + cechy osobowości

czas + wysiłek

Inny badacz, Howard Gardner (1998, s. 199) po drobiazgowych badaniach biograficznych wybitnie uzdolnionych twórców (m.in. Mozart, Freud, Gandhi) doszedł do wniosku, że twórcy wybitni muszą niezwykle poświęcić się swojej dziedzinie i misji. „Co najmniej dziesięć lat zajmuje mistrzowskie opanowanie dziedziny, a jeśli nadal chce się czynić postępy, trzeba nadal - bez końca - intensywnie pracować”. Wymóg ten jest często objęty złą milczeniem przez licznych pedagogów tańca, muzyki czy trenerów gimnastyki.

Oto podstawowe cechy wybitności zdaniem Gardniera:

- Twórcy wybitni latami są narażeni na ryzyko bólu, samotności i odrzucenia. Większość innowatorów nie znajduje zrozumienia ani poklasku w swoich czasach. „Zaiste, pretendent do niepospolitości musi być gotów na życie, w którym nieustannie brzmią bębny krytyki”.
- Naciski z zewnątrz i przymus wewnętrzny skłaniają osobę wybitną do koncentracji na własnej pracy i wykluczenia wszystkiego innego, w tym odrzucenia bliskich ludzi.
- W życiu wybitnych twórców jest wiele ofiar. Należy jednak podkreślić, iż ludzie niepospolici są często zdolni do aktów wielkiej życzliwości i hojności.

Na koniec warto też przestrzec pedagogów i organizatorów programów pomocy dla dzieci zdolnych przed bezrefleksyjnym posługiwaniem się pojęciami „talent”. Pouczająca może być tu następująca historia.

Oto telewizja TVN przygotowuje się obecnie do nagrania i emisji telewizyjnego programu rodem z Wielkiej Brytanii „Mam talent” i poszukuje uczestników tego programu, nie stawiając niemal żadnych kryteriów talentu. Dziennikarka opisuje kwalifikacje do tego programu, nie kryjąc ironii (Sowa, 2008): „W hali warszawskiego Torwaru od rana kłębi się tłum barwnych osobowości. W czasie weekendowego castingu do programu zgłosiło się kilkaset osób. Katarzyniarz z papugą w klatce i kłowni to klasyka, ale grupa tancerzy w skórach, żywcem wyjętych z „Matrixa” przykuwa uwagę. Bo grunt to się wyróżnić”. W jednym z miast pojawił się fakir, pożeracz ognia i człowiek grający na zębach każdą melodię, o którą go się poprosi. 15-letnia Ola z Lublina jest przebrana za Hinduskę z masą bransoletek na obu rękach. Mówi: zatańczę hollywood dance, a ruchy do tego tańca ćwiczyła przed telewizorem w czasie oglądania hollywoodzkich hitów. Zwycięzca programu otrzyma 100 tys. euro. Jednym z jurorów będzie, rzecz jasna, Kuba Wojewódzki, inny utalentowany człowiek, który zna się na

wszystkim. Rodzi się pytanie, czy aby twórcy tego programu nie nadużywają poważnego słowa „talent”?

Literatura cytowana

- Barell J. (2003), *Developing More Curious Minds*, Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria, Virginia.
- Davis G.A. (2006), *Gifted Children and Gifted Education. A Handbook for Teachers and Parents*, Great Potential Press Inc., Scottsdale.
- Dillon J.T. (1988), *Questioning and Teaching. A manual of Practice*, Resource Publications, Eugene.
- Gardner H. (1998), *Niepospolite umysły*, Wydawnictwo CiS, Wydawnictwo W.A.B., Warszawa.
- Limont W., red. (2004), *Teoria i praktyka edukacji uczniów zdolnych*, Oficyna Wydawnicza "Impuls", Kraków.
- Moenks F., Ypenburg I. (2007), *Jak rozpoznać uzdolnione dziecko. Poradnik dla rodziców*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
- Nęcka E. (1995), *Proces twórczy i jego ograniczenia*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Nęcka E. (2003), *Inteligencja. Geneza, struktura, funkcje*, GWP, Gdańsk.
- Pfeiffer S.I., Ed. (2008), *Giftedness in Children. Psychoeducational Theory, Research and Best Practices*, Springer, New York.
- Pietrasieński Z. (1976), *Zdolności*, W: *Psychologia*, red. T. Tomaszewski, PWN, Warszawa.
- Plucker J.A., Callahan C.M., eds. (2008), *Critical Issues and Practices in Gifted Education. What the Research Says*, Prufrock Press, Waco.
- Renzulli J.S., Reiss S.M. (2001), *Developing Creativity in Children Through the Enrichment Triad Model*, In: *Promoting creativity across the Life Span*, eds. Bloom M., Gullotta T.M., Washington, DC: CWLA Press.
- Robinson A., Shore B.M., Enersen D.L. (2007), *Best Practices in Gifted Education. An Evidence-Based Guide*, Prufrock Press, Waco.
- Rogers K.B. (2002), *Re-Forming Gifted Education. Matching the Program to the Child*, Great Potential Press, Inc., Scottsdale.
- Runco M.A. (2007a), *Creativity. Theories and Themes: Research, Development and Practice*, Academic Press, San Diego.
- Smutny J.F., ed. (1998), *The Young Gifted Child. Potential and Promise*, an Anthology, Hampton Press, Inc., Cresskill.
- Smutny J.F., ed. (2003), *Underserved Gifted Populations. Responding to Their Needs and Abilities*, Hampton Press, Inc., Cresskill.

Sowa B. (2008), Niezwykły „Mam talent” dla niecodziennych ludzi, „Dziennik” 27.05.08.

Szmidt K.J. (2006), Teoretyczne i metodyczne podstawy procesu rozwijania zdolności myślenia pytajnego, W: Dylematy edukacji artystycznej, tom II. Edukacja artystyczna a potencjał twórczy człowieka, red. W. Limont i J. Cieślukowska, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.

Szmidt K.J. (2007), Pedagogika twórczości, GWP, Gdańsk.

Szmidt K.J. (w druku), Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych, Wydawnictwo HELION, Gliwice.

Torrance E.P. (1995), Why Fly? A Philosophy of Creativity, Ablex Publishing, Corporation, Norwood, New Jersey.

Adam Stolarzewicz

Bariery i pułapki zarządzania talentami

Pokolenia XX w

Czym są bariery i pułapki zarządzania talentami Gdyby moja prezentacja trwała 3 sekundy...



Pokolenia XX wieku

- 1909-1946 - Silent Generation
- 1946-1964 - Baby Boomers
- ü 1965-1980 - X Generation
- ü 1980-1995 - Y Generation

Y Generation - pierwsze pokolenie, które w Polsce ma te same cechy, co w krajach o ukształtowanym rynku
Ryzyka w zarządzaniu „**takimi**” talentami

Talenty pokolenia Y

(Carolyn Martin, Eurograduate, 2003)



- Żyją chwilą
- Szanują, jeśli sami są szanowani
- Są przedsiębiorczy
- Żądni natychmiastowej opinii/gratyfikacji
- Zarabiają by konsumować
- Kwestionują dawne układy
- Brakuje im tradycyjnych umiejętności, ale są dobrzy w IT
- Lojalni wobec szefów mentorów
- Nie wiedzą czego chcą - wiedzą czego nie chcą

Kto potrafi w tym samym czasie oglądać telewizję,
surfować w Internecie, słuchać muzyki, rozmawiać przez telefon z kolegami i
odrabiać lekcje?

Czym się różnią te dwa światy?

(Eric Chester, Młodzi w pracy)

- Ciężko pracuj... bądź dumny... idź do przodu!
- Dorosłych określało powołanie
- Ubieraj się stosownie
- Szanuj firmę, która o Ciebie dba
- Wspiąłeś się po szczeblach kariery i dostałeś emeryturę
- Nastolatkom trudno było znaleźć pracę
- Szef to był szef
- Nieetyczni pracownicy byli zwalniani, piętnowani
- Ich rodzice narzekają na pracę
- Ciężko pracuj... bądź zmęczony... trać okazje...
- Dorosłych określa stan ich posiadania
- Twój image jest wszystkim
- Każda firma w końcu Cię wymieni lub zautomatyzuje
- Rozbudowujesz swoje CV poprzez doświadczenia z różnych miejsc pracy, a emeryturę masz dzięki indywidualnemu kontu emerytalnemu
- Pracy dla nastolatków jest co niemiara
- Szef jest Ci równy, tak jak kumpel
- Nieetyczni pracownicy mogą obejmować stanowiska kierownicze

Jak unikać błędów w rozwijaniu młodych talentów

- Wcześniejsze generacje:
**Ja ciężko się uczyłem
za młodu
- Ty też możesz**

- Pokolenie Y:
Nauka to wieczny proces - najważniejsze aby była przyjemna

Jak rozwijać talenty?

- Używając wielu połączonych metod nauki
- Za pomocą wielu bodźców - nie tylko w oparciu o zapamiętywanie, ale co dla Pokolenia Y istotne - również w oparciu o rzeczywiste zadania
- Multimedialnie - audio, video, animacje, ruch
- Poprzez trudne, ale konkretne wyzwania

Niech rozwój będzie zabawny, wciągający i interaktywny

A może warto udać się tam gdzie najczęściej przebywają?

- **Poznać ich „narzędzia”**
- **Sposób komunikacji**

Zobaczyć w jaki sposób zdobywają wiedzę



Miejsca gdzie poszukują informacji



76% nastolatków korzystających z sieci czyta czasopisma sieciowe

**Potrzebne jest nie tylko WEB 2.0,
ale również EDUKACJA 2.0
czy też ZARZĄDZANIE TALENTAMI 2.0
Różnice w zarządzaniu talentami**



	XX wiek	Dzisiaj
Przywódstwo	IQ	EQ
Wpływ	Autorytety/ Experti	e-Społeczności/ Przyjaciele
Uczenie się	Wykłady Umiejętności i ćwiczenia	Multi-modal Zabawa i różnorodność
Motywacja	Długoterminowe potrzeby Doskonałość sportowa	Krótkoterminowe żądania Life-Balance

Co jeszcze jest istotne?

- Ciągła informacja zwrotna
- Ciągłe przypominanie o celu do którego dążą
- Zamiast negocjować - twórczo znajdować rozwiązania
- Motywowanie/delegowanie z korzyścią

dr Adam Jagiełło-Rusiłowski

Lekcje przedsiębiorczości społecznej

Alternatywne podejście do wspierania młodych talentów w szkole.

Ranking PISA OECD 2006

Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie alternatywnego podejścia w ramach systemu wspierania młodych talentów w szkole. Polega ono na odejściu od tradycyjnego myślenia reformatorskiego w kategoriach tworzenia nowych programów, instytucji czy zespołów eksperckich i skupieniu się na efektywniejszym zagospodarowaniu zasobów samych uczniów, ich pedagogów oraz dostępnych w Polsce dobrych praktyk edukacyjnych. Kluczowym elementem tych zasobów jest duch przedsiębiorczości, który odpowiednio rozbudzany i świadomie doceniany przez system edukacyjny stanowić będzie naturalne narzędzie samoobrony talentów przed zagrożeniami ze strony transformacyjnej i nakierowanej na ogólnie narzucone standardy szkoły, presję rówieśników i dorosłych.



Młodym talentem określać będziemy za Landau (2003) *osobę o wybitnie ponadprzeciętnej giętkości i szybkości poznawczej w uczeniu się, silnej wewnętrznej motywacji do nabywania i tworzenia nowej wiedzy poprzez własną kreatywność i wykraczanie poza narzucone społecznie schematy czy standardy w celu rozwiązania problemu w innowacyjny sposób, stosując nową wiedzę czy technologie.*

Z perspektywy globalnej tak rozumiane młode talenty są jedyną gwarancją dalszego rozwoju ludzkości. Największym zadaniem edukacji jest zwiększenie liczby podmiotów zmiany (change-makers), gdyż dotychczasowy zbyt niski odsetek talentów (jeden na 10 milionów) zdolnych do dostrzegania zagrożeń, wyzwań i szans ich rozwiązania nie zapewnia nam bezpieczeństwa w zglobalizowanej rzeczywistości.

Twórca światowego ruchu „Ashoka” wspierającego młodych przedsiębiorców społecznych - Bill Dayton (2006) przesuwając akcent z konieczności rozwiązywania światowych problemów, takich jak kryzys finansowy, energetyczny czy klimatyczny na globalne rozwiązania ratowania ginących za młodu talentów. Ich brak Drayton (2006) metaforycznie określa jako deficyt białych krwinek, które mogłyby w globalnym organizmie społecznym zatrzymywać się w miejscach zatorów i z radością odkrywcy odblokowywać energię, uzdrawiać cały system, przenosząc go na wyższy stopień produktywności i wykorzystania kurczących się

zasobów. W ramach swojej wizji świata, w którym każdy jest podmiotem zmiany społecznej, Drayton postuluje przerwanie infantyilizacji zdolnej młodzieży i większe zaufanie do ich naturalnych predyspozycji: ciekawości poznawczej, kreatywności, inicjatywy i potrzeby doświadczania sprawstwa.

Na podstawie rankingu międzynarodowego programu oceny uczniów PISA przeprowadzonego w krajach OECD w 2006 roku możemy jako Polacy być szczególnie zaniepokojeni niskim odsetkiem młodych talentów, który wynosząc poniżej 1% badanych może być jedynie w granicach błędu statystycznego. O ile w krajach otwierających listę rankingową, czyliw Finlandii, Kanadzie czy Chinach (Hong Kong) wybitnie giętkie poznawczo i twórczo, stosujące wiedzę piętnastolatki stanowią 4% populacji, to w Polsce ta grupa wiekowa charakteryzuje się całkowitym brakiem umiejętności rozpoznawania zjawisk naukowych, stawiania hipotez, przeprowadzania dowodów, wychodzenia poza działania schematyczne i wyćwiczone, ustalania strategii postępowania i oceny sytuacji. (Czetwertyńska, 2008). Potrzebę zmian potwierdzają też niestety słabe wyniki testów gimnazjalnych, zwłaszcza z matematyki na koniec roku szkolnego 2007/08.

Czego zatem brakuje naszemu systemowi kształcenia i co warto byłoby zapożyczyć od przodującej w wynikach PISA Finlandii, by zwiększyć odsetek utalentowanych Polaków rewolucjonizujących uczelnie, biznes i ekonomię społeczną?



Stratą czasu byłyby wszelkie próby bezpośredniego przeniesienia do nas modelu fińskiej gospodarki opartej w ponad 90% na drobnej przedsiębiorczości czy otwarcia społeczeństwa na różnorodne kultury, pozytywnego nastawienia do uczenia się w każdym wieku, równości szans edukacyjnych i spójności systemu szkolnictwa opartego między innymi na wysoko wykwalifikowanych i motywowanych wysokimi uposażeniami nauczycieli. Warto jednak zastanowić się, czy nie należy skuteczniej uczyć się od Finów promowania czytelnictwa nie tylko w szkole oraz wychodzenia poza nią z nauczaniem problemowym i lekcjami przedsiębiorczości?

Przyjrzyjmy się zatem jednemu z kilku wspieranych przez fiński rząd programów edukacyjnych - „Ogrodnicy”. W pierwszych latach edukacji lekcje przedsiębiorczości stanowią w nim główną oś nauczania blokowego, a uczniowie od 10 roku życia programowo angażowani są w życie społeczne swojego lokalnego środowiska. Najmłodszy „ogrodnicy” uczą się w zintegrowany sposób: jak podzielić swoje grządki, jak pielęgnować rośliny, czy i komu je zaoferować, w jakich cenach. Od pierwszych lat uczą się równoważyć rywalizację ze

współpracą w grupach, prosić o pomoc w zdobyciu informacji i niezbędnych umiejętności, czy wreszcie oceny - sytuacji pod względem ryzyka, konieczności podjęcia decyzji oraz umiejętności zaprezentowania jej na szerszym forum jako oryginalnego rozwiązania. Wszystko to możliwe jest dzięki tworzony przez pedagoga sytuacji problemowej, pochłaniającego „kilkuletnich badaczy” pytania otwartego np. jak wyhodować witaminy śmiechu w szkolnym ogródku? albo jak wyprodukować napój przeciw swędzeniu od ugryzień komarów? Nastoletni uczniowie sami już identyfikują rzeczywiste problemy swojej lokalnej społeczności poprzez różnorodne wyprawy badawcze i poszukują nowoczesnych rozwiązań w zakresie programów opieki i ekonomii społecznej, edukacji i innowacji technologicznej. Główne wsparcie pedagogiczne polega na stopniowaniu trudności zadań, udostępnianiu materiałów poglądowych i wskazywaniu miejsc w szkole i poza nią, gdzie dostępne są narzędzia do badań i eksperymentów, tolerowanie błędzenia i pomyłek tak długo, jak prowadzą one do głębszego zrozumienia sedna problemu i przyswojenia kluczowych pojęć niezbędnych do skonstruowania wiedzy naukowej. Duży nacisk kładzie się na powiązanie odkryć młodych badaczy z dobrem ogólnym, wskazuje się wspólne korzyści z lepszej wiedzy, zaangażowania wszystkich w uczenie się i rozwiązywanie problemów, gani się jedynie lenistwo i bierność, nigdy nieudane próby czy nierealistyczne pomysły.

Lekcje przedsiębiorczości prowadzone są w Finlandii zaledwie od kilku lat na wszystkich etapach edukacji (także na poziomie akademickim), ale już dostępne są pierwsze badania ich efektów na funkcjonowanie młodzieży uzdolnionej (Pihkala, 2008). Najważniejsze z nich to:

- „wycudzony optymizm” - niezmiennosc gotowości do uczenia się, brak lęku i stresu w sytuacjach edukacyjnych
- wewnętrzne poczucie sprawstwa - głębokie przekonanie, że jakiegokolwiek niepowodzenia są chwilowo warunkowane zewnętrznymi i obiektywnymi czynnikami, za to sukces jest efektem własnych starań, umiejętności i stosowania wiedzy, co z kolei pozwala działać nawet w sytuacjach bez gwarancji powodzenia
- zaufanie i wysokie oczekiwania wobec pedagogów i systemu edukacji
- wiara we własną zaradność lub przedsiębiorczość swojego otoczenia (niezależna od treści i form edukacji ekonomicznej)

Z wszystkimi zastrzeżeniami metodologicznymi samego autora z tych badań można wyciągnąć ciekawy wniosek o sensie wczesnych programów modelujących przedsiębiorcze zachowania fińskich uczniów. To te pierwsze pozytywne szkolne doświadczenia otwartego uczenia się, twórczego rozwiązywania problemów, podejmowania ryzyka i decyzji o lepszym zagospodarowaniu zasobów, którymi dysponuje grupa, zaszczepiają w predysponowanych osobowościowo jednostkach gotowość do bycia

przedsiębiorczym. Ta intencja nie ulega zmianie na późniejszych etapach edukacji i według badań Pikala (2008) to nie treści przedmiotowe modułów przedsiębiorczości na politechnice mają tak duży wpływ na sukcesy edukacyjne czy zawodowe jej absolwentów, co wyżej wymienione czynniki psychiczne, niezmiennie wspierające ujawnione za młodu talenty. Ważniejsze zatem jest to, jak szkoły fińskie kształtują pozytywne postawy przedsiębiorczych badaczy niż to, jaki zakres treści przekazują. Najtwardszą podstawą i jednocześnie najpotężniejszą bronią dla fińskich młodych talentów są paradoksalnie tak „miękkie” i słabo uchwytny element kapitału społecznego jak zaufanie, poczucie bezpieczeństwa, wiara w siebie i optymizm, poczucie indywidualnego i zbiorowego sprawstwa.

Amerykański paradoks wiedzy

Do podobnych wniosków doprowadzić nas może analiza systemu edukacji amerykańskiej.

Uczniowie większości szkół w USA od lat wypadają równie słabo w rankingu PISA jak Polacy, jednak to z tego kraju pochodzi ponad połowa nowych światowych milionerów. W tym kraju nadal powstaje najwięcej innowacji we wszystkich dziedzinach życia. Najwyraźniej nie jest to zasługa programów nauczania ani też szczególnie wysokich kwalifikacji nauczycieli. Wspomniani milionerzy w licznych wywiadach i autobiografiach ujawniają, że nie mają dobrych wspomnień ze szkoły i wręcz chwalą się tym, że byli w niej niedoceniani. Ponad połowa z nich nigdy nie ukończyła studiów, a jeśli studiowali, to często otrzymywali najniższe oceny (średnią poniżej C miało ponad 50% szefów największych firm w rankingu Fortune 500).

Klasycznym przykładem może tu być twórca FedEx - konkurencji poczty amerykańskiej. Gdy jako student Yale opisał misję i strategię swojej przyszłej firmy jako tej, która dostarczy przesyłkę gdziekolwiek kto chce w USA w 24 godziny otrzymał następujący komentarz od swojego profesora: „Koncepcja interesująca i spójna, ale idea musi być realna: C”.

Co zatem chroni młode talenty w Stanach Zjednoczonych przed poddaniem się presji niedoskonałego systemu szkolnictwa?



Zapewne odpowiedzi należy szukać w amerykańskiej kulturze wizjonerskiej i licznych narracjach modelujących w uczniach i studentach, poszukiwanie luk, niszy dla siebie i swojego talentu poprzez zmianę pojęcia tego, co jest możliwe, wyjście poza obowiązujące reguły, dostępne zasoby, poszukiwanie „okazji” i odkrywanie skuteczniejszych sposobów działania i ulepszenia świata.

W wielu książkach sprzedawanych jako „inspirujące” znajdziemy cytat z Geорга Bernarda Shaw : „Rozsądny człowiek przystosowuje się do rzeczywistości, a nierozsądny uparcie próbuje przystosować świat do siebie. Zatem cały postęp zależy od ... nierozsądnych.”

To, co wyróżnia amerykańskie społeczeństwo, to silne poczucie przynależności i współodpowiedzialności za lokalną społeczność, identyfikowanie wspólnych problemów, interesów, celebrowanie lepszych rozwiązań we wszystkich dziedzinach. Pomimo szokujących różnic w poziomie i równości szans edukacyjnych w Ameryce, kładzie się nacisk na sam początek uczenia się. Ogromny przemysł zabawkarski, wydawniczy i filmowy np. Disney walczy o rodziców jako odpowiedzialnych za rozwój poznawczy swoich dzieci. Konkurować muszą z nimi nauczyciele przedszkolni (coraz częściej podobnie jak w Skandynawii preferowani mężczyźni, profesjonalni artyści itp.). W szkołach na wzmocnionej pozycji są pedagodzy odpowiedzialni za programy wyrównawcze (No Child Left Behind) oraz za organizowanie indywidualnych ścieżek dla młodych talentów (TAG).

We wszystkich pozaprzedmietowych działaniach szkoły obowiązuje zasada: „nie co myśleć, ale jak myśleć”. Podwyższona poprzez pierwsze podmiotowe doświadczenia edukacyjne Amerykanów wiara w siebie i swój potencjał intelektualny sprzyja podejmowaniu ryzyka, angażowaniu się w dodatkowe zajęcia artystyczne, sportowe i akcje społeczne, dające informacje zwrotną o talencie. W konfrontacji pozytywnie nastawionej rodziny i społeczności, nauczyciele robią co mogą, by stosować nauczanie rozbieżne (problemowe) oparte na wyrabianiu silnej osobowości umysłowej uczniów, poprzez budowanie wiary w ich intelektualne zdolności, warunków do myślenia dedukcyjnego, zwłaszcza w warunkach zespołowych. W powszechnych już projektach edukacyjnych sami starają się inspirować swoich uczniów, (zorganizowanych w małe grupy), faktami, w celu wyciągnięcia konkluzji a unikają podawania jej razem z faktami. Ich wysiłki wyraźniej doceniane są w programach pozalekcyjnych, zwłaszcza tych opartych o narodowe turnieje czy prezentacje, przyciągające uwagę lokalnej społeczności. Wśród nich dominują konkursy przedsiębiorczości i twórczego rozwiązywania problemów, pozwalające na integrację wiedzy i umiejętności, uczenie się nieformalne od rówieśników, sąsiadów, samodzielne poszukiwanie i eksperymenty. Natura owych programów wymusza podejmowanie niestandardowych działań, krytycznego myślenia o zastanych systemach, wydajniejszego gospodarowania ograniczonymi środkami. Wsparcie dla zaangażowanych w owe programy talentów jest nieograniczone: od małych grantów (Ashoka Youth Venture, KidsWay), możliwości wdrożeń i opatentowania innowacji (Kansas City), pakietów do prowadzenia lekcji dla swoich rówieśników we współpracy z nauczycielem (New Entrepreneur Tool Kit), po prestiżowe wyróżnienia dające świetny start na uczelni lub pracę w najbardziej renomowanych firmach (Odyssey of the Mind Renata Award, Imagine World Cup, Destination Imagination).



Warte podkreślenia jest przekonanie większości pedagogów amerykańskich, że zaangażowanie młodych talentów w projekty którzy są, często nieufni a nawet otwarcie wrody wobec tych samych nauczycieli na lekcjach. Uczą się w nich życiowych umiejętności w oparciu o pełne wyzwania problemy dywergencyjne, których nie można rozwiązać samodzielnie i bez popełniania błędów czy porównywania pomysłów z potencjalnie lepszymi. I jest to zbawienne dla wszystkich podmiotów tej otwartej edukacji. Amerykańscy badacze wpływu edukacji przedsiębiorczej na rozwój uzdolnień u młodzieży podkreślają jej korzyści nie tylko ze względu na lepsze oceny i zaangażowanie w życie szkoły, ale (podobnie do Finów) przede wszystkim moc wzmocnienia kompetencji społecznych i poczucia osobistej odpowiedzialności za swoje działania i sukces całej grupy. Kluczowym rezultatem lekcji przedsiębiorczości w ramach omawianych projektów jest wyższa samoocena, niezależność i samosteroowność w rozwoju własnego talentu (Delgado, 2004).

Co wyróżnia przedsiębiorcę społecznego?

Przedsiębiorczość to coś więcej niż zdolność do zarządzania ryzykiem w celu osiągnięcia zysku. Od tradycyjnej działalności biznesowej wyróżnia ją unikalna cecha „kreatywnej destrukcji”. Mamy z nią do czynienia wtedy, gdy następuje zmiana poprzez wprowadzenie na rynek nowego/lepszego produktu/usługi, nowych metod produkcji, nowych źródeł podaży lub reorganizacja danej gałęzi przemysłu, w wyniku której wyparte zostaną mniej produktywne rozwiązania (Schumpeter, 1975) Przedsiębiorczość to także talent - giętkość i motywacja do nieustannego poszukiwania nowych rozwiązań poprzez kreatywne zastosowanie dostępnych danych oraz przystosowanie się w zależności od szans i narzuconych ograniczeń, akceptacja faktu, że lepsze pomysły z czasem wyprą te słabsze. Nauka na obecnym etapie nie jest w stanie odpowiedzieć, nam skąd biorą się przedsiębiorcy, ale i zbadanie zostały ich nieodłączne cechy: *tolerowanie ryzyka i wysokie wewnętrzne poczucie sprawstwa*. Znamy też warunki niezbędne do przełożenia tych cech na sukces. Są to: *okazja (lub potrzeba) i zasoby do działania, kultura, tradycja myślenia i system wsparcia ryzykownych przedsięwzięć*.

Szczególną odmianą przedsiębiorczości jest przedsiębiorczość społeczna. Charakteryzuje ją:

- tworzenie i podtrzymywanie wartości społecznej (wrażliwość i wycucie grupy), innowacyjne rozwiązanie wypierające dotychczasowe oraz poczucie odpowiedzialności wobec grupy, której się służy, i gotowość do



odpowiadania za wszelkie konsekwencje swoich działań (Dees, 2004).

Przedsiębiorcę społecznego wyróżnia zatem:

- wysokie poczucie etyki, empatia (Drayton, 2006)
- nieufność do zastanego systemu kształcenia, ekspertów zewnętrznych, narzuconych autorytetów (Praszkier, 2007)
- zdolność do uczenia się otwartego - angażowanie się w działanie bez z góry określonego rezultatu, zaufanie do złożonego procesu (emergencja) i wysokie oczekiwania wobec jakości rozwiązania.

Transformacyjne przywództwo - wycucie potrzeb i nadanie sensu działaniom członków zespołu w miejsce systemu „kija i marchewki” (Kouzes & Posner, 2002) Badając preferencje edukacyjne przedsiębiorców społecznych w różnym wieku i z różnych kultur wstępnie stwierdziłem, że wszyscy z nich albo sami mieli szczęście doświadczyć otwartego uczenia się albo udało im się taki proces zorganizować dla grup, którym pragnęli pomóc poprzez przedsiębiorczość.

Najważniejszymi elementami takich lekcji są:

- kapitał społeczny grupy uczącej się (zaufanie, koncentracja i orientacja zadaniowa, nawyki współpracy)
- Zadania dywergencyjne: wielość rozwiązań, ale ograniczenie zasobów i wymóg oryginalności, konieczność podjęcia ryzyka i wyboru rozwiązania na danym etapie (element współzawodnictwa grup)

Pierwsze polskie lekcje przedsiębiorczości

W Polsce nie musimy zaczynać uczenia przedsiębiorczości od zera. Istnieje wiele przykładów dobrych praktyk, które nieustannie rozwijają się, także za wsparciem funduszy unijnych przeznaczonych na ekonomię społeczną. Warto wymienić wśród nich inicjatywę lekcji fizyki i innych nauk ścisłych dla przedszkolaków dr Wiesławy Korczak na UMCS, projekt E-szkoła na Dolnym Śląsku (Sysło, 2008) czy projekt „Szkoły z klasą” promujący edukację zintegrowaną (także poza nauczaniem początkowym.) Od kilku już lat Ashoka w Polsce organizuje młodzieżową Akademię Innowatorów Społecznych. Najbardziej jednak godne polecenia są moim zdaniem "siostrzane" programy kreatywnego rozwiązywania problemów Odyseja Umysłu oraz Destination Imagination. Trenerzy tych programów przeszkoleni są zarówno w technikach otwartego uczenia się, jak również posiadają doświadczenie organizowania młodym talentom warunków do rozwoju nie tylko w ramach konkursów, ale także w pracy codziennej w szkole, różnorodnych poradniach czy centrach kultury. Są oni częścią dużej międzynarodowej społeczności pedagogów twórczości i nieustannie wymieniają się własnymi pomysłami na partnerskie działania z utalentowanymi grupami młodzieży. Co ważniejsze programy wytwarzają własną subkulturę, w której młodzież bezpiecznie się odnajduje i sama sobie organizuje wsparcie, także to

finansowe, ucząc się samodzielnego pozyskiwania sponsorów, pisania grantów, podań o stypendia czy drobną działalność przedsiębiorczą jak organizacja koncertów, aukcji czy szkoleń. Prezentowane w niniejszym artykule przykłady sugerują więc, że innowacyjną formą obrony talentu może być samoobrona, jeśli młodzi uzdolnieni odważą się być przedsiębiorczy. Jako tacy nie muszą się przystosowywać, czyli poddawać presji systemu edukacyjnego czy społecznego, ale aktywnie poszukują okazji do rozwoju, zmieniają własne środowisko na bardziej przyjazne. Doświadczenie przedsiębiorczości, zwłaszcza we wczesnym dzieciństwie ma pozytywny wpływ na sprawstwo edukacyjne i społeczne. Przedsiębiorczości uczymy poprzez lekcje myślenia otwartego i specjalne projekty edukacyjne. Potrzebujemy jednak zmian społeczno-kulturowych dla lepszego wsparcia młodych talentów, w tym przedsiębiorców społecznych i innowatorów.

W Polsce jesteśmy u progu zmian w zakresie wspierania coraz bardziej poszukiwanych talentów. Mam nadzieję, że na fali promowania przedsiębiorczości zmieni się także podejście do jej uczenia, stając się bardziej otwartym, opartym na zaufaniu, także do mądrości i zaradności samej młodzieży.



Literatura cytowana:

- G. Czetwertyńska, O projekcie, ciekawości, skuteczności i satysfakcji w "Psychologia w szkole", Warszawa 2008.
- G. Dees, For Profit Social Ventures, in Kourilsky and Walstad, Social Entrepreneurship, Washington, 2004.
- M. Delgado, Social Youth Entrepreneurship, Greenwood, Washington 2004.
- B. Drayton, Everyone a Changemaker, Innovations, Harvard 2006.
- J Kouses & Posner, The leadership Challenge, San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
- E. Landau, Twoje dziecko jest zdolne, Warszawa 2003.
- J. Pihkala, Ammattikorkeakoulutuksen aikaiset irrittäysintentioiden, Helsinki 2008.
- R. Praszkie, Struktura magii przedsiębiorców społecznych, badania niezwykłych efektów działania członków Ashoki, prezentacja pracy doktorskiej, Warszawa 2007.

Iwona Haba

Przypowieść o talentach - inspiracja, szansa, wyzwanie czy obowiązek każdej szkoły w Polsce? (prezentacja)

Zdolny Ślązak

Wspieranie TALENTU - przykłady dobrej praktyki z Wrocławia

Inspiracja, szansa, wyzwanie i obowiązek szkoły!

*„Nieważne, czy ktoś jest trochę zdolny,
czy szczególnie zdolny.
Każdemu powinniśmy pomóc
rozwijać jego zdolności”*



W naszej szkole każdy uczeń ma talent
(przynajmniej jeden)!

W naszej szkole wszystkie talenty są tak samo ważne!

Talent - jak go rozumieć?

J. Strelau stwierdził, że **talent** to wyraz wybitnych zdolności ogólnych i specjalnych urzeczywistniających się w działalności człowieka.

Pojęcie to obejmuje jednak nie tylko zdolności umysłowe ale również zdolności specjalne, takie jak np. zdolności muzyczne, przywódcze, konstrukcyjne itp.

Talent - co to jest?

Talent to wybitne uzdolnienie do czegoś, przy czym ***uzdolnienie*** to "dyspozycja warunkująca nabywanie nieprzeciętnych sprawności lub umiejętności w jakiejś dziedzinie".

Sukces wymaga 3 elementów:

- n wrodzony talent (by w ogóle zaistniała szansa);
- n stymulujące środowisko (wystarczy jedna osoba w dzieciństwie);
- n praca.



Praca jest ważna, ale potencjał wyznacza talent. Praca pozwala potencjał spełnić.

Talent - skojarzenia

Z talentami powiązane są dwie prawdy.

Ø Pierwsza pesymistyczna, że nie każdemu jest łatwo, (bez ukierunkowanego wysiłku,) odkryć własne talenty.

Ø **Druga optymistyczna mówiąca, że wszyscy jesteśmy utalentowani, to znaczy obdarzeni specyficznym zestawem uzdolnień, które czynią z nas unikalną osobowość.**

Uczeń zdolny

Ø W Polsce nie ma przyjętej jasnej, jednoznacznej i obligatoryjnej definicji dziecka zdolnego.

Ø **Dziecko zdolne w rozumieniu społecznym**

to zwykle uczeń, który ma wzorowe zachowanie i najwyższe oceny z przedmiotów szkolnych.

Ø **W rozumieniu psychologicznym dziecko zdolne** to takie, które ma wysoki iloraz inteligencji, duże osiągnięcia oraz wysokie zdolności twórcze na różnych płaszczyznach życia.



Rozwijanie silnych stron uczniów

identyfikacja talentów jest najlepszym sposobem na rozwijanie zdolności uczniów.

Następnym krokiem jest wsparcie ich talentu odpowiednią wiedzą i umiejętnościami, które zbudują silne strony uczniów tzn. ich zdolność do prawie idealnego działania w danym obszarze.

Rozległe **badania wykazały**, że ludzie rozwijają i doskonalą przede wszystkim te obszary mózgu, które charakteryzują się najmocniejszymi powiązaniem synaptycznymi. Jak zauważył Joseph LeDoux, profesor neuronauk z Uniwersytetu Nowojorskiego:

"New [synaptic] connections formed by activity [by 'activity,' he means practice, training, and experience] are not created as entirely new entities, but rather are added to . . . pre-existing connections. Added connections are therefore more like new buds on a branch rather than new branches. Activity thus does not produce wholesale rewiring of the brain." - cytat z *The Four Disciplines of Sustainable Growth*

Rozwijanie silnych stron uczniów

Istnieje szeroko rozpowszechnione mniemanie, że ludzie mogą osiągnąć pomyślność w zrobieniu czegokolwiek, jeśli tylko będą tego dostatecznie chcieli.

Programy treningowe oraz rozwojowe uczące 'kroków', 'nawyków' czy też 'zachowań' ignorują fakt, że nie ma dwóch osób posiadających identyczne zachowania czy nawyki. Takie podejścia często prowadzą do niezadowolających rezultatów. Rzadko, jeśli w ogóle, pomagają one ludziom w osiągnięciu doskonałości oraz prowadzą do marnotrawienia pieniędzy przeznaczonych na szkolenia i rozwój.

Podejście Gallupa (jest odmienne). Zamiast skupiać się na korygowaniu słabych stron, kładzie nacisk na rozwijanie talentów oraz silnych stron.

Bestseller *Now, Discover Your Strengths* (Free Press, 2001) jest owocem ponad trzydziestoletnich badań nad naturą ludzkiego talentu oraz silnych stron. W książce tej zawarliśmy naukę płynącą z naszych badań nad utalentowanymi jednostkami, w trakcie których przeprowadziliśmy wywiady z blisko dwoma milionami przedstawicieli różnych obszarów rynku, sprawujących różne ważne funkcje.

Pozwoliło to na **zidentyfikowanie czynników sprawiających, że ludzie osiągają sukcesy.**

Gallup przeprowadził rozległe **badania nad naturą talentu** oraz mogącymi zostać wykorzystanymi produktywnie powtarzającymi się wzorcami myślenia, uczuciami czy zachowaniami.

Badania te ujawniły 34 typy talentów przyczyniających się do osiągnięcia sukcesu.

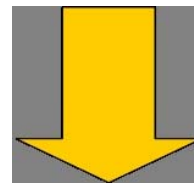
Kluczem do osiągnięcia osobistego sukcesu jest skupienie się na swoich dominujących talentach.

(Talent = wiedza, umiejętności, postawy, kompetencje)

Rozwijanie silnych stron uczniów

Zarządzanie silnymi stronami i programy rozwojowe

Uczeń wybiera - my pomagamy w wyborze!



Pomagamy uczniom zorientować się na silne strony, wykorzystując podejścia konsultingowe i rozwojowe:

Ø *Po pierwsze, łamiemy stereotypy, zasady, itp.*

Ø *wspomagamy liderów, nauczycieli w przechodzeniu na wyższy poziom efektywności*

Ø *Budujemy szkołę, zorientowaną na silne strony - pomaga to nauczycielom tworzyć strategie rozwijające i podtrzymujące wzrost efektywności pracy uczniów*

Ø *Zintegrowane, obejmujące całą organizację programy dostarczające narzędzi, szkoleń oraz trenerów (coaching) niezbędnych do rozwijania/kształtowania kultury opartej na silnych stronach.*

Talent na zamówienie

Reagujemy na potrzeby rynku i priorytety Ministerstwa

- matematyka w potrzebie!

Ważne pytania:

Ø Czy mamy odpowiedni potencjał?

Ø Czy wiemy, gdzie można go szukać, jeśli będziemy go potrzebowali?

Ø Jak go wykorzystać?

Ø Czy dużo kosztuje przeprowadzenie poszukiwań?

Ø Czy i w jaki sposób taka inwestycja może nam się zwrócić?

Zarządzanie talentami zawsze wiąże się z niepewnością i zmiennością.

Rzadko wiemy, co uczniowie będą robić za pięć lat i jakie umiejętności uczniowi będą do tego potrzebne.

Określenie "zarządzanie talentami" oznacza próbę przewidzenia, jakie będą potrzeby

i w jaki sposób na te potrzeby należy odpowiedzieć. "Myślmy, że popyt na wiedzę i umiejętności w perspektywie X będzie wynosił Y. W jaki sposób będziemy działać, aby zaspokoić ten popyt?"

(obecnie wspieranie matematyki, ale też ważne są inne potrzeby ucznia - człowieka)

Jak utrzymać szkołę ambitną ?

Ø **wysoki poziom nauczania** - doświadczona i wykwalifikowana kadra pedagogiczna, pracownicy wyższych uczelni, autorzy ogólnopolskich programów i podręczników szkolnych; współpraca z uczelniami;

Ø **różnorodne zajęcia fakultatywne**;

Ø dla najzdolniejszych **indywidualna praca z nauczycielem**, rozwijanie talentów, możliwość zajęć ze studentami na poziomie akademickim i biznesowym;

Ø **wysokie wymagania wychowawcze**;

Ø **doskonale warunki kształcenia** - nauczanie w małych, kilkunastoosobowych klasach,

w systemie jednozmianowym (od rana), bogato wyposażone pracownie przedmiotowe, komfortowe warunki lokalowe;

Ø możliwość korzystania z **nowoczesnej bazy dydaktycznej** (pracownia, biblioteka elektroniczna, kompleksy sportowe, itp.);

Ø **podmiotowość ucznia w procesie nauczania**: przyjazna atmosfera w szkole usuwająca typowe stresy;

Ø **bezpieczeństwo** -pracownik ochrony, całodobowy monitoring, opieka lekarska i psychologiczna ;

Ø **kontakty zagraniczne** - otwarcie na świat, wymiana międzynarodowa ze szkołami partnerskimi;

Ø **demokracja szkolna** - rozwijanie samorządności uczniów, regularne kontakty z rodzicami, reagowanie na wszelkie uwagi ze strony rodziców i młodzieży zmierzające do poprawy warunków nauczania i pobytu w szkole;

Ø **system stypendialny** - stypendia socjalne dla najgorzej sytuowanych; stypendia naukowe.

Opinia - poziom szkoły

Opinię o wysokim poziomie nauczania szkoły kształtuje autorytet kadry, wymagania stawiane uczniom i stopień przygotowania do dalszego etapu kształcenia.

W stawiającej na jakość szkole **kadra** pedagogiczna musi być świadoma zwiększonych oczekiwań ze strony inwestujących w naukę rodziców i uczniów, musi wymagać w równym stopniu od ucznia i siebie, musi podporządkować się ambitnym oczekiwaniom dla samej satysfakcji z pracy z uczniem zdolnym i chcącym się uczyć.

Pamiętaj:

- Ø *Nie bądź nudny! Przygotuj lekcję tak, byś sam był nią zainteresowany - wciągniesz wtedy swoim zapalem i uczniów;*
- Ø *Nie krzycz! Oni potrafią to robić głośniej;*
- Ø *Nie karz stopniem! Stopnie są bronią nauczyciela - uczeń jest bezbronny;*
- Ø *Uśmiechaj się i staraj się lubić to, co robisz - to zaraźliwe;*
- Ø *Nie traktuj uczniów jak małe dzieci (partnerstwo!);*
- Ø *Pamiętaj, że nauczyciel nie jest święty, nie udawaj więc nieomylnego i wszechwiedzącego (nie tak zdobywa się autorytet);*
- Ø *Nie narzucaj własnych poglądów, opinii, interpretacji, wniosków;*
- Ø *Pamiętaj, że nauczyciel nie ma wtlaczać w umysł ucznia maksymalnej ilości wiedzy, ale ma nauczyć uczyć się samodzielnie;*
- Ø *Nie bój się dyrekcji, wizytatorów, inspekcji, programów, uczniów, trudności, błędów;*

Jakiego nauczyciela potrzebuje uczeń zdolny?

Ważna jest też osobowość nauczyciela.

Musi on być:

- Ø świadom swoich działań,
- Ø rozumieć uczniów zdolnych (a w szczególności ich niepokój poszukiwawczy i twórczy, ich bezkompromisowość)
- Ø nie zabijać indywidualności ucznia, ale być jego mądrym przewodnikiem i jednocześnie - dużym autorytetem.
- Ø umieć aktywizować uczniów do pracy, a lekcje muszą być przemyślane, interesujące, na wysokim poziomie.
- Ø umiejętnie wykorzystywać potencjał uczniów i pozwolić im tworzyć własne wnioski, odkrywać samodzielnie prawdy, oraz pozwolić rozwiązywać stawiane problemy.

Jakiego nauczyciela potrzebuje uczeń zdolny?**Nauczyciel musi:**

- Ø umieć „zarażać” uczniów pracą i nauką, być wymagający, ale i przyjacielski;
- Ø uzmysławiać uczniom, że jest to postawa, która wymaga wysiłku, ponoszenia ryzyka, obrony i walki, pokonywania zniechęcenia i zmęczenia oraz pokonywania w sobie często się rodzącej zazdrości i zawiści i - co jest istotne - wcale nie gwarantuje zwycięstw;
- Ø posiadać dość długą listę cech. m.in.: musi być prawy i człowiekiem przez wielkie „C”, koniecznie posiadający inteligencję emocjonalną;
- Ø być mistrzem, pasjonatem,

Ø być cierpliwy, motywujący ucznia do pracy i świadomego samorozwoju

Nauczyciel musi mieć dla ucznia czas !

Działania nauczycieli związane z tworzeniem warunków do rozwoju ucznia

1. Dobre **rozeznanie potrzeb** uczniów zdolnych.
2. Ustalenie **planu działania** zgodnie z potrzebami.
3. **Dobranie treści, metod nauczania**, form organizacyjnych dydaktyki oraz oddziaływań wychowawczych.
4. **Wprowadzenie metod badawczych** i problemowych przy uwzględnieniu indywidualnych możliwości, zainteresowań oraz potrzeb ucznia.
5. Formułowanie zadań, które miałyby **optymalny poziom trudności** i motywowały ucznia dzięki odpowiednio wprowadzonej ocenie.
6. Dążenie do właściwej i bezstronnej **postawy wobec dziecka zdolnego**, tolerancji dla jego ewentualnej nietypowości w zachowaniu.
7. **Docenienie samodzielności myślenia i działania**, oryginalności w rozwiązywaniu zadań.
8. **Wystrzeżenie się traktowania ucznia jako uciążliwego członka zespołu** klasowego, który albo za dużo wie, albo za dużo chciałby wiedzieć.



Etapy pracy z uczniem zdolnym

1. Wyselekcjonowanie uczniów zdolnych i wdrożenie ich do samodzielnej i indywidualnej pracy.
2. Praca z całym zespołem podzielonym na podgrupy, pracujące pod kierunkiem wybranych uczniów.

Ważne jest, aby uczniowie od początku nauki wiedzieli, skąd i jakie informacje oraz instrukcje będą uzyskiwać, w jaki sposób będą kontrolowani i jak będą egzekwowane od nich wiadomości. Uczniowie powinni samodzielnie proponować sposoby wykonywania pracy i podział zadań.

3. Praca samodzielna i niezależna oraz w różnym stopniu indywidualna. Uczniowie realizują swój plan pracy indywidualnej i grupowej: pracują w czytelnicy, prowadzą eksperymenty, zbierają potrzebne materiały. Poza konsultacjami z nauczycielem, który może sterować pracą grup poprzez współpracujących z nim

uczniów, odbywają się wspólne sesje poświęcone omawianiu przebiegu pracy i ocenie jej rezultatów.

4. Podsumowanie wyników i sformułowanie wniosków - sesje zamykające. Przygotowując się do niej uczniowie muszą krytycznie ocenić pracę własną i pracę innych. Zmusza ich to do nabywania i doskonalenia umiejętności, argumentowania, prezentowania własnego dorobku i poglądów, a co najważniejsze - nowych pomysłów.

Oferta dla ucznia zdolnego

Praca dydaktyczna, w toku której uwzględnia się zdolności uczniów może być prowadzona w rozmaitych strukturach organizacyjnych:



1. Klasy i szkoły dla uzdolnionych.
2. Specjalne programy i indywidualny tok pracy.

Indywidualny tok nauki w procesie dydaktycznym polega na przyjęciu innego systemu nauczania niż klasowo-lekcyjny, jest przeprowadzany na każdym poziomie kształcenia i sprzyja ukończeniu szkoły w skróconym czasie. Uczeń realizujący indywidualny tok nauki może być zwolniony z obowiązku uczęszczania na lekcje z tego przedmiotu we właściwej klasie i uczęszczać na zajęcia do klasy programowo wyższej w tej lub innej szkole.

3. Wielopoziomowe nauczanie w typowych zespołach klasowych.

o Zachęcanie ucznia do samodzielnego uczestnictwa w wydarzeniach pozaszkolnych takich jak: odczyty, seminaria, spotkania, wystawy, koncerty, warsztaty, obozy, kółka zainteresowań itd. oferowane przez inne szkoły podstawowe, gimnazja, licea, domy kultury, prywatne firmy. Nauczyciel kierujący na tego typu zajęcia zobowiązany jest sprawdzić wiarygodność organizatorów.

o Twórcze klasy autorskie.

o Objęcie ucznia systemem stypendialnym w ramach Krajowego Funduszu na Rzecz Rozwoju lub innej fundacji o szerokim zasięgu.

o Programy specjalne (eksperymenty i innowacje).

o Obozy naukowe.

o Warsztaty.

o Wykłady, seminaria.

o Konkursy szkolne.

- o Konkursy pozaszkolne.
- o Pokazy, przeglądy, prezentacje.
- o Zawody, turnieje, mecze.
- o Organizowanie współpracy z innymi szkołami.
- o Opracowanie i realizowanie autorskich programów nauczania.
- o Prezentowanie prac twórczych (wystawy, gazetki szkolne, klasowe, kroniki prac twórczych, albumy, prace plastyczne, pomoce dydaktyczne),
- o Spotkania z ludźmi sukcesu (udział wybitnych rodziców w godzinach wychowawczych, spotkania z naukowcami, muzykami, itp),
- o Wycieczki inspirujące do pracy twórczej: lekcje muzealne, wystawy, „zielone szkoły”, wycieczki,
- o Udział uczniów w pracach ośrodków kulturalnych (spektaklach, nagraniach, audycjach TV, zespołach tanecznych i muzycznych,
- o Kursy wiedzy i umiejętności działające poza szkołą,
- o Wspomaganie nauczyciela na lekcji przez asystentów, mistrzów wiedzy, laureatów (prowadzenie lekcji i organizowanie konkursów, prowadzenie gazetek, organizowanie pomocy, prace w komisjach konkursowych, organizowanie pomocy koleżeńskiej dla uczniów słabszych),
- o Praca w kołach zainteresowań i przedmiotowych

Minimum działań szkoły w obszarze wspierania uzdolnień:

Rozpoznanie dziecka uzdolnionego

Poinformowanie o tym fakcie rodziców dziecka

Wspieranie uzdolnień dzieci w czasie zajęć lekcyjnych (i nie tylko)

Szkolny system wspierania udziału uczniów w międzyszkolnych konkursach i olimpiadach przedmiotowych - ZS nr 14 we Wrocławiu

Wstęp

Cele strategiczne

Ø **Zakładamy**, że każdy uczeń Zespołu Szkół Nr 14 posiada uzdolnienia wystarczające do osiągnięcia sukcesu olimpijskiego w wybranej przez siebie dziedzinie i że podjęcie przez niego dodatkowego intelektualnego wysiłku wynika bardziej z rozbudzenia się w nim naukowej pasji niż z ujawnionych wcześniej wybitnych uzdolnień.

Ø **Uważamy** udział w międzyszkolnych konkursach i olimpiadach przedmiotowych za najlepszy sposób odkrywania

i rozwijania przez uczniów swoich zainteresowań i uzdolnień. Sądzimy także, że zasadnicze znaczenie ma udział ucznia w konkursie, a nie wynik, jaki osiągnął.

Ø **Wszyscy** nauczyciele znają strategie działania szkoły i świadomie współpracują na rzecz wspierania uzdolnień (działania systemowe)

Podstawowe działania

- Rozluźnienie systemu klasowo-lekcyjnego w celu indywidualizacji procesu nauczania.
- Powołanie szkolnego koordynatora konkursów i olimpiad przedmiotowych.
- Powołanie przedmiotowych koordynatorów konkursów i olimpiad przedmiotowych
- Współpraca z wyższymi uczelniami, z którymi podpisane zostały stosowne umowy (innowacje pedagogiczne - Uniwersytet Wrocławski).
- Organizacja uczniom przygotowującym się do udziału w konkursach i olimpiadach Indywidualnego Toku Uczenia (ITU- urlopowanie
- ITN - Indywidualny tok nauki
- DSNRU (projekty edukacyjne: Otwarta Szkoła, Po - Mosty Wrocławia, Wszechnica, Obozy przedmiotowe)
- Organizacja i przeprowadzenie Dolnośląskiego Konkursu Gimnazjalistów „Liga Naukowa” (laureatów zwalnia z egzaminu wstępnego)
- Obozy naukowe
- SZOK
- Kalendarz działań - ustalony na cały rok szkolny (indywidualne zadania)

Uczeń zdolny w świetle przepisów prawa oświatowego

Wiodącym dokumentem jest ustawa o systemie oświaty oraz przepisy Wykonawcze.

REGULACJE PRAWNE DOTYCZĄCE WSPIERANIA W ROZWOJU ZDOLNOŚCI I TALENTÓW

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 14 czerwca 2005 r.**

zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu oceniania,

klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych.

(Dz.U. z 2005 r. Nr 108, poz. 905)

Ø **Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 14 czerwca 2005 r.**

w sprawie stypendiów Prezesa Rady Ministrów, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego.

(Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 7 marca 2005 r.**

w sprawie rodzajów i szczegółowych zasad działania placówek publicznych, warunków pobytu dzieci i młodzieży w tych placówkach oraz wysokości i zasad odpłatności wnoszonej przez rodziców za pobyt ich dzieci w tych placówkach.

(Dz.U. z 2005 r. Nr 52, poz. 467)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 7 września 2004 r.**

w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych. (Dz.U. z 2004 r. Nr 199, poz. 2046)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 20 lutego 2004 r.**

w sprawie warunków i trybu przyjmowania uczniów do szkół publicznych oraz przechodzenia z jednych typów szkół do innych.

(Dz.U. z 2004 r. Nr 26, poz. 232)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 7 stycznia 2003 r.**

zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania egzaminów i sprawdzianów w szkołach publicznych.

(Dz.U. z 2003 r. Nr 26, poz. 225)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 7 stycznia 2003 r.**

w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach.

(Dz.U. z 2003 r. Nr 11, poz. 114)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 20 grudnia 2002 r.**

zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i trybu przyjmowania uczniów do publicznych przedszkoli i szkół oraz przechodzenia z jednych typów szkół do innych. (Dz.U. z 2003 r. Nr 2, poz. 21)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 11 grudnia 2002 r.**

w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych. (Dz.U. z 2002 r. Nr 5, poz. 46)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 30 lipca 2002 r.**

w sprawie warunków tworzenia, organizacji oraz działania klas i szkół sportowych oraz szkół mistrzostwa sportowego.
(Dz.U. z 2002 r. Nr 126, poz. 1078)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 9 kwietnia 2002 r.**

w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki.
(Dz.U. z 2002 r. Nr 56, poz. 506)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 29 stycznia 2002 r.**

w sprawie organizacji oraz sposobu przeprowadzania konkursów, turniejów i olimpiad. (Dz.U. z 2002 r. Nr 13, poz. 125)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 19 grudnia 2001 r.**

w sprawie warunków i trybu udzielania zezwoleń na indywidualny program lub tok nauki oraz organizacji indywidualnego programu lub toku nauki.
(Dz.U. z 2002 r. Nr 3, poz. 28)

Ø **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 21 marca 2001 r.**

w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania egzaminów i sprawdzianów w szkołach publicznych. (Dz.U. z 2001 r. Nr 29, poz. 323)

Ø **Ustawa o Systemie Oświaty z dn. 7 września 1991 r.**

tekst jednolity (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572)

Ø **Konwencja o Prawach Dziecka z dn. 20 listopada 1989 r.**

(Dz.U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526; z 2000 r. Nr 2, poz. 11)



„Istnieje coś rzadszego od talentu - talent do tego, by dostrzec talent. ...”.

Urszula Dziurzyńska

Kreatywność w każdym Człowieku

Fragment książki „Przemyslenia. Nowe pomysły i rozwiązywanie problemów przy pomocy Mindmapping'u". Joyce Wycoff

Z języka niemieckiego przełożyła Urszula Dziurzyńska.

Kreatywność przekracza granice...

Kreatywność w każdym Człowieku

„Kreatywność przekracza granice prozaiczności, aby dotrzeć do tego co wspaniałe w rzeczywistości” (Bill Moyers)



Kreatywność to takie widzenie rzeczy, które każdy inny także widzi i stworzenie takich związków, których nikt inny nie dostrzegł. Mówiąc o kreatywności zwracamy się zwykle ku dziełom wielkich Twórców; do obrazów van Gogha, muzyki Mozarta czy Sonetów Szekspira. To, że ci wielcy artyści w tak niezwykły sposób rozwinęli swoje talenty i swą twórczość nie znaczy to jednak, że reszta ludzkości jest jej pozbawiona. Często zdarza się, że tracimy kontakt ze swoją twórczą stroną w trakcie życia.

Beverly Neuer Feldman, autorka *Kids Who Succeed*, tak pisze o swoich początkach nauczania sztuki w szkole. „W szkole podstawowej jedno z zadań domowych na lekcje ze sztuki miało polegać na naklejeniu przedruku obrazu znanego malarza na karton. Nauczyciel dokładnie wyjaśnił jak mamy to wykonać i podał ile dokładnie powinna wynosić odległość od brzegu. Na lekcji mówiliśmy o ramie obrazu ale nie o samym obrazie. Byliśmy zobowiązani, by odległość obrazu od ramy była dokładnie odmierzona. (Ta szczególna czynność do dziś jeszcze na zajęciach ze sztuki jest powtarzana.) Toteż gdy znalazłam się w High-School miałam w sobie pewną niechęć do sztuki. Zapisać się na kurs ze sztuki - nigdy! Tym sposobem zaliczyłam się do tych, którzy myślą o sobie, że nie są twórczy, którzy poprzez niedowartościowanie siebie, pomniejszają zaufanie do siebie samych. Nie rozumiałam wtedy jeszcze, że jedyną rzeczywistą różnicą

między twórczym człowiekiem a nietwórczym jest to, że ten pierwszy dorastał wierząc w swoje umiejętności a ten drugi takiej wiary nie miał!

Kreatywność - co to takiego? Kreatywność: nowe i pożyteczne rozwiązania.



Jak opisujemy więc tę właściwość, którą w sobie nosimy? Często używamy takich określeń: „nowe”, „coś zrobić w nowy sposób”, „jedyne w swoim rodzaju”, „inaczej”, „lepiej”. Najbardziej odpowiadającym nam określeniem jest

„Nowe i sensowne”. Być kreatywnym oznacza jakiemuś zadaniu nadać nowe znaczenie, przypisać nowy sens, znaleźć nowe zastosowanie, rozwiązać zaistniałe problemy lub jakąś rzecz uczynić piękniejszą i bardziej wartościową.

Właśnie dlatego można być zarówno twórczą gospodynią jak i twórczą powieściopisarką. Kreatywność rodziców w postępowaniu ze swoimi dziećmi jest równie potrzebna jak i kreatywność malarza malującego obraz czy kreatywność człowieka biznesu - wynalazcy nowego produktu. Nasze wyposażenie genetyczne jest nieskończenie bogate podobnie nasze osobiste doświadczenia życiowe są jedyne i niepowtarzalne podobnie jak niepowtarzalne są płatki śniegu. Właśnie owa różnorodność jest podstawą naszej kreatywności. Wszyscy posiadamy jedyne i nam właściwy sposób patrzenia na świat, mamy różnorodne talenty i doświadczenia życiowe, które ujawniamy naszych indywidualnych umiejętnościach. Jest to proces odnalezienia i uszanowania indywidualnego spojrzenia na świat, który prowadzi do wyrażenia naszej kreatywności. W rzeczywistości kreatywność oznacza to wszystko czemu w sposób uchwytny dajemy wyraz w dziełach sztuki, w utworach muzycznych, w rozwiązywaniu zawodowych problemów, poprzez nasze dzieci, wyposażenie naszego domu, w stylu naszego stroju, upodobaniach, tańcu oraz w innych naszych zachowaniach.

Kreatywność jest wyrazem naszej niepowtarzalności.

Najtrudniejszą sprawą jest rozpoznanie własnego, jedyne go głosu i respektowanie go. Gdy rozwinęliśmy się już jako "cywilizowane" istoty, które żyły w grupie, różnorodność wiązała się z odpowiedzialnością. Indywiduum, działające w pojedynkę stwarzało zagrożenie dla siebie samego jak i dla grupy. Indywidualizm nie popłacał. Życie w grupie było bardziej proste jak i bezpieczniejsze. Wynaleziono wówczas „myślenie grupowe”.

Dwoistość natury człowieka to życzenie być częścią grupy i równocześnie zachowując swoją indywidualność.



Wpływ grupy jest bardzo silny, ale nie oddajemy swojej indywidualności zbyt łatwo. Wszędzie możemy zaobserwować dążenie do zachowania naszej

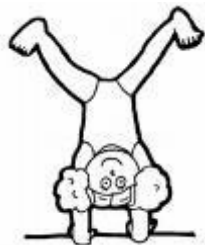
kreatywności:... w naszych mieszkaniach, ubieraniu się...w naszych upodobaniach, od robienia na drutach do zbierania kart wejściowych na mecze piłki bejsbolowej...w naklejkach na naszym aucie. Wszędzie możemy zaobserwować ten nasz dualizm - nasze pragnienie bycia częścią grupy i jednocześnie niezależną i samodzielną istotą. Owe dążenie aby nasze talenty wyrazić jak najczytelniej Abraham Maslow nazwał dążeniem do samospełnienia się [self-actualization]. Powiedział, że każdy z nas życzy sobie stać się tym, kim powinien być.

Wsluchać się w siebie...

Musimy się wsluchiwać w siebie, aby odkryć naszą wewnętrzną prawdę.

Naszym celem życiowym jest rozpoznanie kim jesteśmy. Gdy podejmujemy ten wysiłek prędko okazuje się, że nie jest to takie proste. Jesteśmy częścią jakiejś grupy, w którą musimy się wsluchać, aby odkryć nasze wewnętrzne Ja...z którego wypływa nasza niepowtarzalność. Jeśli w końcu dotrzemy do naszej wewnętrznej prawdy wówczas odkrywamy własną kreatywność. Proces odkrywania siebie samego jest tak samo ważny jak wyniki tegoż odkrycia. W tym procesie pomocnym może się okazać wspianała technika Mindmappingu.

Nasza nie odkryta kreatywność



W *Wh`os Who* zacytowano wypowiedź malarza Petera Dean'a: „Jestem czarodziejem. Przechodzą przeze mnie przeróżne wyobrażenia naszej epoki i stają się obrazami. Interpretuję rzeczywistość i tłumaczę ją poprzez fantazję i na odwrót. Żongluję formami i kolorem. Jestem tym, który widzi przeszłość i prorokiem przyszłości. **Galopuję na huraganie,**

balansuję na linii zdrowia duchowego. Żyję na granicy naszego Świata". (Tłumaczenie autorki)

Kreatywność jest ujawnieniem naszej niepowtarzalności w zewnętrznych czynach.

„Żyję na granicy naszego Świata". Tymi słowami dają się opisać emocje umieszczone w duszy ludzkiej gdzieś bardzo głęboko..., emocje ludzi, którzy odkrywają w swoim wnętrzu Siebie i swoją niepowtarzalność wyrażającą się w zewnętrznych czynach.

Dążenie człowieka do zrealizowania swojego potencjału i swoich możliwości nazwane zostało przez Maslowa „samourzeczywistnieniem się" [self-actualized]. Maslow wymienia wiele cech charakterystycznych takiego mężczyzny czy kobiety:

Cechy osób, które dążą do smorealizacji(samourzeczywistnienia) w/g A.Maslowa

- 1 Rzeczywistość przyjmuje taką jaką ona jest; akceptuje a nawet znajduje upodobanie w dwoistości natury; nieznanne nie stanowi dla niego zagrożenia.
- 2 Akceptuje siebie i innych oraz ludzką naturę.
- 3 Jest spontaniczny, naturalny, prawdziwy.
- 4 Gotowy do rozwiązywania problemów (nie jest egocentryczny), nie jest egoistyczny; ma swoją filozofię życiową i prawdopodobnie swoje zadania w życiu.
- 5 Potrzebuje większej sfery prywatności i więcej czasu na odosobnienie niż inni: potrafi się intensywnie koncentrować.
- 6 Jest niezależny, potrafi cieszyć się z własnego towarzystwa i jest wolny; nie potrzebuje pochwał ani popularności.
- 7 Ceni sobie proste, codzienne życie; ma w sobie życiową radość, poczucie humoru i radzi sobie świetnie ze stresem.
- 8 Doświadcza licznych, wyzwalających „najwyższych przeżyć szczęścia” - chwile bardzo intensywnej radości (i jest świadom tych przeżyć).
- 9 Czuje głęboki związek z Człowieczeństwem; jest dobry i altruistyczny.
- 10 Ma mocne przyjacielskie więzy z niewielką grupą ludzi; posiada zdolność do miłości wszystko obejmującej.
- 11 Jest demokratyczny i wolny od wydawania wyroków, w najściślejszym znaczeniu tych słów.
- 12 Ma mocne etyczno-moralne przekonania ale indywidualne niekoniecznie w konwencjonalnym znaczeniu; cieszy się pracą, za pomocą której osiąga zamierzony cel; jest cierpliwy.
- 13 Jego humor ma przemyślany, filozoficzny charakter; jego humor jest konstruktywny, nigdy destrukcyjny.
- 14 Jest kreatywny, oryginalny, pełen pomysłów, życie traktuje w orzeźwiający, dziecięco prosty sposób: rzeczy traktuje w pomysłowy sposób - nie zawsze jest posiadaczem wielkiego talentu.
- 15 Umie z dystansem podchodzić do kultury; konwenanse przyjmuje lub je odrzuca.



Jeśli sami dążymy do samourzeczywistnienia siebie te piętnaście cech możemy potraktować jako kierunkowskaz dla naszych wysiłków w tym kierunku. Najważniejszym jednak posiadanie mocnego dążenia do odkrycia własnych możliwości i umiejętność przekraczania ich.

Jan Carlzon z Scandinavian Airline Systems napisał o granicach w *Moments of Truth*: " znam jedno powiedzenie pomagające przekraczać psychologiczne granice: *Zburzyć mury.*(Tłumaczenie autorki) Cel może wydawać się nie do osiągnięcia ale nie warto od razu rezygnować. Mury, które stoją przed tobą mogą tylko wydawać się niezdołyte a może nie są one z kamienia a tylko fasadą z papieru łatwą do pokonania."

Wszystkie przeszkody stojące na drodze mogą być z papieru.

Cechy charakterystyczne ludzi kreatywnych.



Kreatywni ludzie badani byli przez wielu naukowców. Chcieli oni poznać co czyni człowieka kreatywnym i jakie cechy posiadają ludzie kreatywni. Wiele z tych badań wykazało cztery wspólne cechy kreatywnych ludzi:

- **Odwaga.** Ludzie kreatywni podejmują się nowych zadań i są gotowi podjąć ryzyko postępu. Są ciekawi tego co może się wydarzyć. Richard L. Weaver II, Profesor na Bowling Green University tak to wyraził: " Kreatywność oznacza gotowość wkroczenia na nowy teren".
- **Siła przebicia.** - Ludzie kreatywni nie czują lęku przed wyrażaniem swoich myśli i uczuć. Są gotowi być sobą. J. Twitchell, finansowa doradczyni w Merrill-Lynch, pokonała swój lęk przed niezapowiedzianymi telefonami przez to jak salutowała kapitańską czapkę. W ten sposób potraktowała jako przygodę to czego się bała i stała się najlepszym maklerem w Merrill- Lynch.
- **Humor** - Humor staje się częścią kreatywności. Gdy zdarzy nam się elementy całości nieoczekiwanie nie dopasować musimy ratować się humorem. Sensowne połączenie elementów to kreatywność.
- **Intuicja.** Ludzie kreatywni wiedzą, że intuicja jest ważną częścią składową ich osobowości. Wiedzą, że intuicja jest umiejętnością ich prawej półkuli mózgu, której nie posiada lewa półkula.
- David N. Perkins, dyrektor jednego z projektów na Uniwersytecie Harwardzkim. Dodaje jeszcze inne wspólne psychologiczne cechy:

- Dążenie do wprowadzenia porządku w sytuacje pełne chaosu.
- Zainteresowanie niestereotypowymi problemami i ich niestereotypowym rozwiązaniem.
- Zdolność do tworzenia nowych powiązań i stawianie nowych pytań.
- Umiejętność wypróbowywania nowych pomysłów i ich oceniania.
- Dążenie do rozszerzania granic swoich własnych kompetencji.
- Motywowanie siebie przez sam problem czy nowe zadanie zamiast oczekiwania zewnętrznych gratyfikacji (pieniądze, tytuł czy uznanie.)

Kreatywność nie powstaje wtedy, gdy posiadamy tylko jedynie właściwą odpowiedź.



Te cechy powinny być wyuczone jak też powinny być inspiracją, ale nasz system edukacyjny obecnie jest całkowicie przeciążony finansowymi i społecznymi problemami takimi jak narkotyki, przerywanie nauki szkolnej oraz syndromem przeciążenia nauczycieli. Dlatego też tak mało uwagi poświęca się zadaniu nauczania uczniów samodzielności myślenia i kreatywności. W szkole nie uczy się uczniów widzenia i opisywania swoich własnych problemów. Nie wskazany jest chaos. Nie są więc zachęceni do widzenia i szukania więcej niż jednej odpowiedzi na postawiony problem ani do jej uszanowania. Za to przykładą się za wiele uwagi do znalezienia tej „właściwej” aby myślenie skierować na „właściwe tory”. Dzieci z natury są kreatywne, niekonwencjonalne, pełne humoru i szybko się nudzą. Nasz system edukacyjny nagradza zdyscyplinowanie, konformizm, spokój i powtarzanie odpowiedzi, które nauczyciel chce słyszeć. W ten sposób własne odpowiedzi ucznia są niezauważane.

Szkolny system dążący do podporządkowania stwarza dla tych dzieci które się dopasują atmosferę przeciętności. Strach przed niespełnieniem wymagań niszczy naturalną dziecięcą ciekawość.

Trening kreatywności wymazuje negatywne wpływy systemu szkolnego i daje możliwość wejścia w kontakt ze swoją naturalną skłonnością .

Gdy ludzie odkryją swoją kreatywność staną się naturalnie niezależni, pełni zaufania do siebie, skłonni do podejmowania ryzyka, uczynni, zadowoleni spontaniczni, lubiący przygodę i „prawdziwi”[w sensie bycia autentycznym i świadomym chwili], ciekawi, zabawni i dziecięcy.

Jeśli ważne jest rozpoznanie swoich możliwości i wspomaganie swojej kreatywności to jeszcze ważniejszym jest aby pamiętać, że każdy z nas przyszedł na ten świat z własnym twórczym potencjałem. Jeśli tylko zrozumiemy proces

kreatywności będziemy mogli rozwijać i wzmacniać w sobie swój potencjał twórczy.

Proces kreatywności

W procesie kreatywności da się wyróżnić kilka stopni:

- * **Przygotowanie** - Zbieranie informacji, koncentrowanie się i zapoznanie się ze wszystkimi aspektami problemu.
- * **Czas dojrzewania** - pozostawienie na pewien czas problemu w spokoju, duchowe odprężenie i zebranie energii.
- * **Oświecenie** - Efekt „Acha!” Odpowiedź pojawia się nagle - często wtedy gdy jesteśmy odprężeni i czymś innym zajęci, na przykład w czasie biegania, pod prysznicem czy w czasie jazdy samochodem.
- * **Realizacja** - praktyczna strona rozwiązania problemu, szukanie pomocy u innych ludzi oraz szukanie praktycznych dróg przeprowadzenia zadania.

Koncentrujemy się na fazach przygotowania i oświecenia. Mindmapping pomaga nam w tym. Zgromadzenie informacji w taki sposób byśmy mogli nimi „żonglować” i tworzyć nowe powiązania. Mindmapping pozwala nam skupić nasze myśli, informacje szybko i intensywnie zgromadzić co przenosi nas w stadium oświecenia.

Przeszkody

Rozwijając nasz potencjał kreatywności mamy do pokonania wiele duchowych barier, które stoją na drodze do poznania naszych możliwości. Największą przeszkodą jest „głos” w naszej głowie, który wylicza nam nieprzerwanie wszystkie powody dlaczego niektórych rzeczy nie możemy wykonać oraz dlaczego coś nie będzie funkcjonować.

Duchowe ujadanie

Eugene Raudsepp, autor świetnej serii *Creative Growth Games* nazywa ten wewnętrzny głos mindyapping [„duchowym ujadaniem, gderaniem ”]. Jeśli ów logiczny głos odgrywa ważną rolę w krytycznej ocenie naszych możliwości musimy go już na samym początku procesu odkrywania naszych możliwości pozbawić jego mocy albo odsunąć go, aby umożliwić naszemu Duchowi odkrywać wiele innych możliwości. W późniejszym procesie wiele z nich zostanie pominięte, ale na tym etapie musimy umożliwić wolny wybór naszemu Duchowi bez lęku przed niekorzystną oceną. Bądźmy jednak świadomi, że głos ten wróci w fazie przeprowadzania zadania. Podczas naszych starań, by być zawsze logicznym i racjonalnym zbudowaliśmy wiele przeszkód dla naszej kreatywności. Roger von Oech nazywa je „duchowymi blokadami”. To one zatrzymują nas w drodze do bycia kreatywnym.. Jeśli chcemy być kreatywni musimy nauczyć się przekraczać te trudności.

Omińcie te blokady i rozwijajcie swoją kreatywność.



Roger von Oech w swojej książce *Whack on the Side of the Head* opisuje te blokady tak:

Właściwa odpowiedź - Najczęściej w życiu szukamy tej właściwej odpowiedzi.

Nie mamy doświadczenia w szukaniu wielu możliwych odpowiedzi. Emilie Charter bardzo trafnie wyraziła tę prawdę w zdaniu : „ Nie ma nic bardziej niebezpieczniejszego niż posiadanie jedynie słusznej idei."

To nie jest logiczne - jeśli zacznie się stosować logikę w myśleniu zbyt wcześnie odcina się sobie dojście do dróg, które stałyby dla nas otworem.

Postępować według reguł - reguły są ważne, ale one powinny pojawić się w odpowiednim czasie tak by można byłoby „pobawić się" myślami nieskrępowanymi regułami. Picasso powiedział: „Każdy akt tworzenia pojawia się najpierw jako akt chaosu ."

Myśleć praktycznie - myślenie praktyczne oznacza także wartościowanie.

Zbyt wcześnie pojawiająca się ocena zabija idealizm. Najgłupsza idea staje się z czasem wielką wygraną, jeśli nie zostanie zbyt wcześnie odrzucona.

Unikać niejasności - kiedy myśli lub fakty są wieloznaczne lub niejasne Duch szuka nowych związków i wzorów. Ten proces prowadzi do nowych myśli i do nowych odkryć.

Błądzenie jest złe - Jeśli boimy się popełniać błędy, nie ryzykujemy niczego.

Bycie kreatywnym wymaga kroku w nieznanym kierunku, który czasem prowadzi do zbłądzenia; jednakże nie każdy krok w nieznaną jest błędnym krokiem a czyni nas kreatywnym.

Zabawa jest niepoważna - jednakże zabawianie się rzeczami i myślami leży u podstaw procesu kreatywności.

To nie jest moja dziedzina - wiele nowych odkryć dokonano właśnie wtedy gdy szukano nowych dróg w nieznanym sobie dziedzynie.

Nie być dziecinnym - odwrotnie: bądźcie dziecinni, bądźcie głupi! To nie trwa wiecznie. Wkrótce znów staniecie się logiczni.

Nie jestem kreatywny - a skąd to wiecie? Urodziliście się kreatywni; wasza kreatywność w was jest - w stanie spoczynku.

Książka Rogera von Oech jest pełna zabawnych ćwiczeń i zabaw myślowych, które prowadzą do rozwoju coraz większej kreatywności w nas. I one powinny stać się częścią procesy każdego z was, kto chce rozwijać swoje kreatywne umiejętności.

Inna wielką trudnością w stawaniu się coraz więcej kreatywnym jest bycie ekspertem: przekonanie, że dużo wiemy. Jeśli myślimy, że już wiemy wszystko na jakiś temat zamykamy sobie drogę do nowych informacji i nowych pomysłów. Daniel Boorstin, dawny bibliotekarz Kongresu Amerykańskiego, zauważył: „ Główną przeszkodą postępu nie jest brak wiedzy, lecz iluzja posiadania wiedzy."



Przezwyciężyć odrzucenie

- Pierwsza książka dla dzieci Dr Seuss została odrzucona przez 28 wydawców.
- W 1971 roku Dr Raymond Damadian wynalazł aparat do rezonansu magnetycznego - prześwietlenia ludzkiego ciała dokładniej niż promienie Roentgena. Krytycy uznali jego teorię za wizjonerski bezsens. Czasopisma naukowe odmówiły publikacji przez co też nie otrzymał żadnego wynagrodzenia za swoje badania. Dziś aparatura do rezonansu magnetycznego stanowi standard w wyposażeniu medycznym szpitali.
- Harry Warner z Warner Brothers w roku 1927 wypowiedział zdanie: „Któż do diabła chciałby teraz słuchać mówiącego aktora?”
- 21 największych firm odrzuciło ideę kserografii Chestera Carlsona, która stanowi obecnie techniczną podstawę Xerox Corporation.
- W 1932 roku Albert Einstein powiedział: „Nie ma najmniejszego dowodu, że energia nuklearna zostanie wykorzystana. Znaczyłoby to, że atom zostanie celowo zniszczony.”
- ***Potraktujcie odmowę oraz odrzucenie jako informację.***

Każdy spotyka się na swojej drodze z odrzuceniem. Odrzucenie, bo wartość, którą proponujecie została przez innych nie rozpoznana lub też ci którym ją proponujecie mylą się. Ważne więc byśmy nauczyli się traktować je jako kawałek doświadczenia...jako informację, którą mamy przyjąć. I pójść dalej. Pomyślcie o dziecku, które uczy się chodzić. Jeśli potraktowałyby upadek jako niepowodzenie, któż z nas nauczyłby się chodzić? Właściwe potraktowanie odmowy, odrzucenia i frustracji jest decydującą umiejętnością w procesie kreatywności. Jeśli nauczymy się akceptacji odmowy i odrzucenia jako postawy na drodze do posuwania się do przodu wzmocnimy się i zyskamy zaufanie do siebie.

Cóż mogłoby się stać w najgorszym przypadku?

Najgorsze co mogłoby się stać to gdyby odrzucenie przez innych spowodowało porzucenie naszych dalszych wysiłków. To właśnie spowodowało zatrzymanie procesu kreatywności. Istnieje pewna technika pomagająca poradzić sobie z odrzuceniem: trzeba sobie wyobrazić to najgorsze wywołane przez odrzucenie. Moglibyśmy kogoś powiesić? Albo torturować go lub go poćwiartować? A może nasze dzieci zostaną porwane? Może płynna lava poleje się na naszą głowę? Zbierzmy całe nasze poczucie humoru by wyobrazić sobie wszystkie te rzeczy, które się nie zdarzą gdy doznamy odrzucenia. Zwykle dochodzimy do wniosku: „W najgorszym przypadku zostanie odrzucone.” Ale to odrzucenie nie uśmierci nas. Może naprowadzić nas na nowy sposób rozwiązania, ale w żadnym razie nie powinniśmy zaprzestać wysiłku.

Potrzebujemy niezwłocznie więcej kreatywności w naszych firmach, naszych rodzinach, w naszym kraju i na całym świecie.

Zdolność podejmowania zmian staje się rozstrzygająca między rezygnacją a osiągnięciami w każdej sytuacji. Matthew Holzberg, który skonstruował silnik do samochodu z tworzywa sztucznego (który jest o 100 kilogramów lżejszy od metalowego), powiedział w wywiadzie w Vital Speeche of the Day: „ Jeśli utracimy naszą zdolność do fantazji, utracimy też możliwość czynienia postępów w rozwoju samych siebie. W gruncie rzeczy każda nowa idea jest marzeniem, jest myślą.”

Aby być bardziej kreatywnym czekam na.....

Dawid Campbell z Center for Creative Leadership stworzył pełną humoru listę powodów, które powstrzymują nas od bycia kreatywnym. A oto niektóre z nich:
Czekam.....

- na inspirację
-na pozwolenie
-na powrót młodości
-na znak by rozpocząć
-aż kawa się ugotuje
-na więcej wolnego czasu
-aż dzieci dorosną
-aż się lepiej poczuję
-na znak z nieba
-do następnego sezonu
-aż mój okręt przyplynie
-na lepszy dezodorant
-na mniejsze ryzyko
-na krótszą kolejkę
-na korzystniejsze czasy
-na najwyższą wygraną.

A Ty na co czekasz? Czy któryś z powodów brzmi znajomo? Zapraszam Cię do porzucenia czekania i wejścia w kontakt ze swoją kreatywnością. Powodzenia! Ciesz się nią!

Ćwiczenia

1. The Shining napisana przez Theronę Rainesa jest cudowną krótką historyjką o trzech mężczyznach z Marsa, którzy dostają się na Ziemię w momencie kiedy wpadają w strumień światła wydostającego się z Narodowego Muzeum Sztuki w Nowym Jorku.

Wyobraźcie sobie, że wylądowaliście właśnie w swoim pokoju po podróży z Marsa. Co ukazałoby się Waszym oczom ? Jak opisalibyście rzeczy znajdujące się wokół Was? Spróbujcie wyobrazić sobie jaką wiedzę musielibyście posiadać, aby zidentyfikować wszystko to co Was otacza.

2. Proszę przyrzeć się rzeczom wokół siebie i zadajcie sobie pytanie: „Dlaczego?” Dlaczego wszystko to tak jest ? Dlaczego jest tak zbudowane? Dlaczego rzeczy mają taki kształt, taki kolor? Zapytajcie się siebie:

- * Dlaczego krzesło ma nogi?
- * Dlaczego góry o zachodzie słońca zabarwione są na czerwono?
- * Dlaczego istnieje piasek?
- * Dlaczego jabłka są czerwone a pomarańcze pomarańczowe?
- * Dlaczego budynki są prostokątne?
- * Dlaczego samochody mają cztery koła?

3. Pan Campbell, nauczyciel muzyki poprosił swoich uczniów, aby swoje troski opowiedzieli miseczkę z galaretką. „To jest jak koan. Burzy nasze zwyczajne myślenie. Nasz umysł zostaje wytracony ze swojego starego sposobu komunikowania się - jest to miseczka pobudzająca nasze kreatywne siły do działania.” (Z Thinking about Thinking Clarka McKowena).

Postawcie przed sobą miseczkę z galaretką (nawet jeśli będziecie musieli sobie tę miseczkę z galaretką wyobrazić). Opowiedzcie jej o swoich troskach.

Wojciech K. Gawlik

Stwórz doskonały i innowacyjny zespół sukcesu!

*Budowanie efektywnych zespołów
w oparciu o metody programu Destination ImagiNation.
Rola lidera zespołu.*

„Stwórz doskonały i innowacyjny zespół sukcesu!”

W obecnych realiach większość ludzi niezależnie od wieku i profesji staje się członkami różnych zespołów. Począwszy od klas w szkołach poprzez grupy studenckie, kościelne, artystyczne, zespoły sportowe, różnego rodzaju organizacje, kończąc na świecie biznesu. Umiejętność odpowiedniej współpracy jest niezbędnym elementem potrzebnym do skutecznego rozwiązywania problemów czy wspólnego podejmowania decyzji. Niestety obecny system edukacji jest najczęściej tak stworzony, że w szkołach kładziony jest olbrzymi nacisk na umiejętności indywidualne. Uczniowie bardzo rzadko uczą się tej jednej z najważniejszych umiejętności - efektywnego wspólnego działania.

Głównym celem tego artykułu jest pomoc w zrozumieniu, jakie czynniki mają wpływ na sukces zespołu w procesie kreatywnego rozwiązywania problemów (CPS Creative Problem Solving) oraz dostarczenie cennych wskazówek, które pomogą w zbudowaniu „zespołu sukcesu”.

Od ponad 25 lat na świecie istnieje program, dzięki któremu można poznać zalety bycia członkiem zespołu oraz nauczyć się wykorzystywać techniki wspomagające produktywne myślenie (krytyczne + kreatywne). Program ten jest skierowany do każdego! W programie uczymy stosowania tych samych technik dzieci w przedszkolach (Program Rising Stars), młodzież szkolną, studentów (m.in. programy DestiNation Imagination, Imagination 4 Life), kończąc na największych organizacjach na świecie takich jak General Electric, IBM, Hewlett Packard, czy nawet Armia amerykańska i NASA (Program DIcon[®]).

Najważniejszą rolę w tworzeniu dobrego zespołu pełni jego lider. W szkole może pełnić ją nauczyciel przedmiotu, wychowawca, opiekun organizacji szkolnej. „Rolą lidera zespołu (wg wytycznych Destination ImagiNation) jest praca jako moderator w procesie kształcenia. Lider zespołu jest osobą będącą z boku i zarządzającą zespołem w kierunku osiągnięcia przez niego celów (...) Cała uwaga lidera zespołu powinna być skupiona na prowadzeniu procesu poszukiwania, odkrywania i rozwiązywania problemów, jakich drużyna doświadcza podczas swojej pracy”.

W jaki sposób lider zespołu prowadzi proces i buduje efektywne zespoły?

Na wstępie wskazówki, które pomogą zrozumieć trzy ważne zadania lidera zespołu tj.: rozwijać, przewodzić, uczyć.

Rozwijać - Zespoły sukcesu nie tworzą się przez przypadek. Rozwój skutecznej drużyny wymaga wiele uwagi i wysiłku ze strony lidera, jak i ze strony członków zespołu (drużyny). Na tym etapie budowania zespołu lider musi dawać dobry przykład w posługiwaniu się umiejętnościami, a także musi wyjaśniać i uczyć członków zespołu umiejętności potrzebnych do tego, aby osiągnęli sukcesy.

Przewodzić - Praca lidera nie kończy się na wyjaśnianiu, uczeniu i dawaniu przykładów posługiwania się odpowiednimi umiejętnościami. Aby członkowie zespołu byli kompetentni i pewni siebie w samodzielnym stosowaniu tychże umiejętności, muszą solidnie ćwiczyć. Dla zespołów sukcesu odpowiednia współpraca staje się czymś naturalnym, komfortowym i odruchowym. Można powiedzieć, że zadaniem lidera zespołu jest kierowanie drużyną tak, aby potrafiła sama sobą kierować.

Uczyć - Wiele osób postrzega naukę jako „coś ważnego, nad czym trzeba troszkę pocierpieć i rzadko jest czymś zabawnym czy ciekawym”. W rzeczywistości osoby, które są zaangażowane w naukę rozwiązywania problemów oraz kreatywność, przekonują się, że te doświadczenia stają się dla nich bardzo satysfakcjonujące i radosne. Pomoc w dostrzeżeniu i cieszeniu się z ich kreatywności i produktywności jest nieodzownym elementem pracy lidera. Dlatego też, uczestnictwo w programach Destination ImagiNation, Inc. jest silnie motywującym doświadczeniem, podczas którego każdy uczy się czegoś nowego. Ważne jest, że ludzie odkrywają, że program, metody, których używają i więź, jaką budują są czymś atrakcyjnym!

Na początku trzeba by zadać sobie pytanie: Jaki zespół można nazwać „zespołem sukcesu”?

Odpowiedź jest bardzo prosta. „Zespół sukcesu” to taki, któremu udaje się osiągnąć wspólny cel. Trzeba jednak wyrzec poza tą prostą odpowiedź. Drużyny sukcesu mogą być zespołami, które doskonale spisują się w rywalizacji

i otrzymują za to pochwały, oceny, nagrody, medale lub publiczne wyróżnienia, czy też inne formy doceniania ich rezultatów, jak na przykład premia w pracy. Rzeczywiście mogą to być dowody osiągnięcia sukcesu, są one namacalne

i widoczne. Większość ludzi, niezależnie od wieku i rodzaju rywalizacji, uwielbia te oznaki sukcesu, są one elementem motywującym do pracy. Stają się dla nich celem do którego dążą. Zjawisko to jest zupełnie naturalne. Jednak jest również szereg innych wskaźników sukcesu, które są równie ważne i mają ogromny wpływ na zespół. Są to między innymi:

1. Sprostanie kluczowym celom programu, organizacji itp.

W przypadku programu DI jest to:

Krzewienie wśród uczestników umiejętności kreatywnego i krytycznego myślenia.

Uczenie stosowania metod oraz narzędzi do Kreatywnego Rozwiązywania Problemów.

Rozwijanie umiejętności pracy w zespole, współpracy i umiejętności przywódczych.

Podsycanie ciekawości i angażowanie uczestników do aktywnego poszukiwania. Motywowanie do odkrywania zupełnie nowych ścieżek, jak i kładzenie nacisku na szczegóły wzmacniające rozwiązanie.

Poprawianie umiejętności pisemnej, jak i werbalnej komunikacji oraz prezentacji (zarówno improwizacyjnej, jak i przygotowanej).

Promowanie poznawania, wykorzystywania i rozwijania wielu różnych talentów i mocnych stron.

Rozbudzanie entuzjazmu i zaangażowania do kreatywnego rozwiązywania rzeczywistych problemów.

2. Odkrywanie w sobie osobistych talentów i mocnych stron.

Uczestnictwo w programach Destination ImagiNation, Inc. pomoże uczestnikom odkryć swoje silne strony, zainteresowania i talenty, których wcześniej nie byli świadomi, bądź sprawdzić, czego nie będą chcieli robić w przyszłości. Odkrycie swoich talentów i mocnych stron jest istotnym doświadczeniem w życiu ludzi niezależnie od wieku.

3. Budowanie poczucia własnej wartości i godności.

Członkowie drużyny zyskują wiarę w swoje umiejętności kreatywnego oraz krytycznego myślenia poprzez angażowanie się w rozwiązywanie nowych zadań i wyzwań, uczenie się i wykorzystywanie nowych narzędzi, wspólne rozwiązywanie problemów. Wiedzą, że są w stanie skutecznie mierzyć się z różnorodnymi problemami. Zdobywają również przeświadczenie, że kreatywność nie jest rzadką odmianą geniuszu, którą wykazać się mogą tylko nieliczni.

4. Budowanie „Nowego społeczeństwa świata ciągłej zmiany”.

Popularne powiedzenie mówi, że „jedyną rzeczą stałą jest ciągła zmiana”. Nasz obecny świat ciągle się zmienia, a tempo tych zmian stale narasta. Jest rzeczą bardziej niż pewną, że nasz przyszły sukces, a nawet przeżycie, będzie zależęć od naszych umiejętności efektywnego radzenia sobie ze zmianą. Dzięki uczestnictwu w naszych programach uczestnicy stawiają czoła wyzwaniom w oparciu o umiejętności posługiwania się praktycznymi narzędziami oraz silne, dobrze zbudowane zespoły.

Osiem cegieł będących fundamentem Drużyny Sukcesu:

1. Wspólne zamiary i cele: Skuteczny zespół zna i zgadza się ze swoją misją i zadaniami, które należy wykonać oraz z celami, do których dąży. Akceptuje te cele i poświęca się, aby je osiągnąć.

Wysiłki lidera w tym obszarze powinny się skupiać na:

Zidentyfikowaniu wspólnych celów oraz postawieniu ich jasno i treściwie, najlepiej na tablicy widocznej podczas każdych zajęć.

Upewnieniu się, że każdy członek zespołu rozumie cel grupy i uznaje go jako swój, identyfikuje się z nim.

Wspieraniu wysiłków drużyny w wyrażaniu swoich celów i swojego stosunku do nich.

Motywowaniu i inspirowaniu drużyny do odkrywania możliwości, jakie otwiera przed nimi skuteczne zrealizowanie celu drużyny.

Rozwijać, przewodzić, uczyć - Lider powinien używać zadań bądź ćwiczeń „na rozgrzewkę”, które będą stymulowały ciekawość członków zespołu w kierunku zrozumienia wyzwania. Zadawać otwarte, zagadkowe i paradoksalne pytania. Kierować drużynę do dyskusowania nad celami, wypisywania ich oraz definiowania rodzajów problemów, jakie muszą rozwiązać, związanych z wyzwaniem lub wynikających z pracy w grupie. Zachęcać członków swoich drużyn do głośnego zadawania pytań (nawet samym sobie). Zrobić listę czynników, które będą prowadziły do sukcesu zespołu. Wygospodarować sobie czas na przejrzenie i przedyskutowanie postępów, jakie zespół poczynił do tej pory oraz usystematyzowanie sobie celów krótko- i długoterminowych. Co najważniejsze, musi z zespołem celebrować każdy cel lub krok do przodu, jaki podczas dotychczasowej pracy osiągnął.

2. Dzielenie się odpowiedzialnością i przywództwem: Każdy członek zespołu sukcesu musi znać i akceptować swoją rolę i swoją odpowiedzialność. Każdy z nich może przyjąć rolę przywódcy, bądź też wspierać jego wysiłki w przypadku różnorodnych zadań lub okoliczności.

Wysiłki lidera w tym obszarze powinny się skupiać na:

Zapewnieniu każdemu członkowi zespołu pełnej jasności, co do roli, jaką ma pełnić w zespole.

Wzmagananiu niezależności, każdy członek zespołu powinien zrozumieć, że ma wkład w pracę grupy i potrzebuje jej wsparcia.

Pomaganiu odczuć każdemu członkowi zespołu, że jest kimś szczególnym i ukazywaniu im możliwości, w których mogą wesprzeć drużynę w istotny sposób.

Rozwijać, przewodzić, uczyć - Obowiązkiem lidera jest przedyskutować podobieństwa i różnice wśród członków zespołu. Wziąć pod uwagę ich talenty, zainteresowania, preferowane style radzenia sobie z wyzwaniami, a także ich doświadczenie związane z rozwiązywanym problemem oraz to jak mocne strony każdego członka zespołu wpłyną na wzrost jakości zespołu. Stwarzać drużynie możliwości współpracy podczas planowania grafików, terminów oraz procedur. Pomagać w przydzielaniu ról dla każdego członka zespołu, a także dyskutować nad istotnością każdej z tych ról. Stworzyć prosty formularz, w którym członkowie drużyny będą mogli umieszczać decyzje, jakie powzięli tak, aby drużyna mogła cały czas mieć kontrolę nad postępem swoich prac. Rozpoznawać i chwalić wkład wszystkich członków zespołu. Należy również motywować członków swojego zespołu do zauważania wysiłków i wkładu swoich kolegów.

3. Ekspertyza środowiska: Członkowie drużyny sukcesu znają otoczenie organizacji i programu, w którym uczestniczą. Znają zasady gry, zgadzają się na ich przestrzeganie, a także uczą się jak wykorzystywać swoją wiedzę podczas odnajdowania możliwości i radzenia sobie z wyzwaniami. Rozumieją kulturę i wartości, jakie płyną z programu oraz jego elementów, wiedzą jak ich cele i rola mogą wspierać i być wspierane przez ich organizację (np. klasę, szkołę).

Wysiłki lidera w tym obszarze powinny się skupiać na:

Poznaniu reguł panujących w organizacji/ programie.

Poznaniu bliżej kultury i klimatu organizacji, w której pracuje oraz czerpaniu z niej inspiracji i szukaniu wkładu dla zadania zespołu.

Wykorzystywaniu zasobów organizacji, które mogą wspierać drużynę w radzeniu sobie z wyzwaniami i osiągnięciu celów.

Rozumieniu wyzwania drużyny i prowadzeniu poszukiwań w kierunku poszerzania materiału, elementów bądź zagadnień związanych z tym wyzwaniem.

Skupianiu uwagi na elementach wymaganych i zachęcaniu do efektywnego radzenia sobie z problemami.

Umiejętnym stawianiu pytań o wyjaśnienie, jeżeli jest to potrzebne.

Poznaniu procedur i terminów oraz dotrzymaniu ich.

Pomaganiu zespołowi skupiać się na zadaniu, nie oddalać się zbyt daleko w różne dygresje.

Obserwowaniu wyników innych zespołów i uczeniu się od nich, ale nie kopiowaniu.

Analizowaniu postępów i świętowaniu sukcesów.

Rozwijać, przewodzić, uczyć - Każdy członek drużyny musi się zobowiązać do poznania i kierowania się procedurami i regułami panującymi w programie lub organizacji. Może tu być pomocna współpraca z osobami bardziej

doświadczonymi. Wymiana informacji i doświadczeń pozwoli nam na jeszcze efektywniejszą pracę oraz uniknięcie błędów.

4. Ekspertyza procesu - Drużyny sukcesu uczą się i wykorzystują liczne narzędzia, które mogą stać się dla nich pomocne podczas generowania pomysłów czy ewaluacji, a także w zrozumieniu i zdefiniowaniu problemu oraz przygotowaniu się do działania. Znają i potrafią pewnie oraz efektywnie zastosować proces Kreatywnego Rozwiązywania Problemów (CPS).

Wysiłki lidera w tym obszarze powinny się skupiać na:

Ułatwieniu drużynie nauczania się podstawowych wytycznych, które umożliwiają produktywnie generowanie rozwiązań i skupianie uwagi.

Umożliwieniu członkom zespołu poznania etapów i składników systemu CPS oraz nauczaniu jak wykorzystywać narzędzia generujące pomysły i skupiające uwagę.

Prowadzeniu do samodzielności podczas dobierania narzędzi wspomagających myślenie.

Dostosowywaniu się do potrzeb osób o różnych stylach rozwiązywania problemów, aby wykorzystać produktywny wkład każdego członka zespołu.

Rozwijać, przewodzić, uczyć - W początkowej fazie spotkań lider uczy i pomaga wykorzystywać w praktyce odpowiednie narzędzia do generowania pomysłów i skupiania uwagi. Można również wprowadzić model CPS, przedstawić jego etapy i składniki, a także przetestować jego użyteczność na prostych przykładach. Rolą lidera jest dawać wskazówki jak samodzielnie dobierać najlepsze narzędzia. Jego zadaniem jest pomoc członkom zespołu w staniu się bardziej kompetentnymi i pewnymi swoich umiejętności, w samodzielnym stosowaniu procesu kreatywnego rozwiązywania problemów napotkanych podczas pracy nad różnymi wyzwaniami.

5. Wysoka komunikacja - Członkowie drużyny sukcesu słuchają się na wzajemnie, a także komunikują się w sposób otwarty i szczery.

Wysiłki lidera w tym obszarze powinny się skupiać na:

zaufaniu

otwartości

szczerości

dialogu i komunikacji dwukierunkowej

aktywnym słuchaniu

uwolnieniu się od obawy przed oceną

koleżeństwie i podeksycytowaniu z faktu wspólnej pracy

Rozwijać, przewodzić, uczyć - Bardzo wiele zyskać można przez ćwiczenia, które budują zaufanie między członkami zespołu np. praca parami w sytuacji, gdzie jedna osoba ma zasłonięte oczy. Należy pomagać im w wyrażaniu swoich reakcji i uczuć, w sposób szczerzy i konstruktywny. Można również ćwiczyć powtarzanie tego, co powiedziała osoba przed nami. Ćwiczyć i wykorzystywać wytyczne do konstruktywnego procesu generowania pomysłów i skupiania uwagi, ze szczególnym potwierdzeniem „twierdzącej oceny”. Stwarzać atmosferę, w której błędy stają się możliwością do uczenia się i udoskonalania, a drużyna będzie w stanie trzymać się razem nawet, gdy napotka na duże przeciwności i opory. Pomóc członkom drużyny w stosowaniu konstruktywnej krytyki. Należy cieszyć się wszystkimi nowymi pomysłami czy rozwiązaniami, które zostały osiągnięte dzięki dobrej i efektywnej komunikacji lub gdy zespół dotarł do nich przez przeanalizowanie wcześniejszych błędów.

6. Szacunek dla ludzi i pomysłów - Członkowie zespołu sukcesu rozpoznają i szanują różnice między sobą. Rozumieją się na wzajem i wspierają swoje potrzeby oraz mocne strony pozostałych. Pracują w kolektywie, natomiast konflikty rozwiązują w sposób konstruktywny

Wysiłki lidera w tym obszarze powinny się skupiać na:

Dodawaniu wartości różnym pomysłom i perspektywom.

Zrozumieniu swoich mocnych stron i potrzeb.

Umiejętności radzenia sobie konstruktywnie w sytuacjach konfliktowych - analiza bez atakowania.

Poświęcaniu się dla lepszej współpracy

Rozwijać, przewodzić, uczyć - Lider powinien uczyć członków zespołu jak konstruktywnie wyrażać brak zgody. Zachęcać ich również do przedstawiania i dyskusowania na temat odmiennych punktów widzenia. Bardzo pomocna może być zabawa w przyjmowanie odpowiednich ról/zachowań/postaw, aby pomóc zrozumieć i docenić inne punkty widzenia. Przyjmować otwarcie wszystkie sytuacje konfliktowe. Nie można ich ukrywać i udawać, że nigdy się nie przydarzyły. Należy rozwiązywać je uważnie i cierpliwie, bowiem efektywne drużyny buduje czas.

Dzięki specjalnemu badaniu (Badanie VIEW) członkowie zespołu mogą dowiedzieć się więcej o stylach rozwiązywania problemów i mocnych stronach każdego z nich. Znając swoje indywidualne podejście do problemu, łatwiej zrozumieć i zaakceptować wzajemne różnice, a także lepiej je wykorzystać w przyszłości. Lider powinien zachęcać członków drużyny do wyrażania swoich preferencji oraz do chwalenia każdego unikatowego pomysłu lub punktu widzenia każdego z członków zespołu.

7. Skupienie na ważnych rezultatach - Członkowie zespołu sukcesu skupiają się na swoich celach, pomagają sobie na wzajem i wspierają się podczas podejmowania decyzji, udzielaniu sobie i otrzymywaniu informacji zwrotnej, a także utrzymują balans pomiędzy duchem drużyny a osiągnięciem celu.

Wysiłki lidera w tym obszarze powinny się skupiać na:

Utrzymywaniu równowagi między duchem zespołu a osiągnięciem celu.

Tworzeniu i podążaniu za wspólnymi regułami i procedurami.

Dostarczaniu i motywowaniu do formułowania na bieżąco informacji zwrotnych.

Sprawianiu, aby wszyscy byli dumni z uzyskanych wyników.

Ustanowieniu i utrzymywaniu swobody w odkrywaniu.

Nie dopuszczaniu, aby siła i pozycja osoby tworzącej pomysł była siłą napędową wysiłków.

Odrzuceniu osobistych planów na bok na korzyść potrzeb zespołu.

Rozwijać, przewodzić, uczyć - Rolą lidera jest pomoc członkom zespołu w zrozumieniu, czym jest „dobra robota”. Może zaproponować, aby wypisali listę czynników wskazujących na dobrze wykonaną pracę. Lista ta może być narzędziem sprawdzającym i podsumowującym wykonaną pracę. Lider powinien poprowadzić swoją drużynę tak, aby potrafiła balansować pomiędzy swobodnym, otwartym i kreatywnym poszukiwaniem możliwości, przy zachowaniu wysokiej jakości swojego rozwiązania. Zachęcać zespół do tego, by się nie poddawał w sytuacji, gdy wyzwanie jest zbyt trudne. Angażować ich do ewaluowania osiągniętych rezultatów oraz do określenia obszarów, w których postęp jest znaczący. Zachęcać ich do regularnego przeglądania i dyskusowania na temat swoich wysiłków, wyszukiwania przy tym sukcesów, które można by było świętować. Zwrócić również uwagę na elementy, które potrzebują jeszcze dodatkowego wysiłku lub udoskonalenia.

8. Zarządzanie zmianą - Członkowie zespołu sukcesu są w stanie dostrzec i zaakceptować nieuniknioną sytuację zmiany, nieoczekiwane wydarzenia. Pozostają otwarci na nowe i lepsze możliwości, a także konstruktywnie odpowiadają na okoliczności będące dla nich wyzwaniem.

Wysiłki lidera w tym obszarze powinny się skupiać na:

Konstruktywnym radzeniu sobie z nowościami, strukturą i autorytetami.

Rozpoznawaniu i dostosowywaniu się do różnych sposobów zarządzania informacją.

Rozpoznawaniu i dostosowywaniu się do różnych sposobów podejmowania decyzji.

Stawianiu czoła zmianie w sposób naturalny.

Rozwijać, przewodzić, uczyć - Lider dostarcza członkom swojej drużyny możliwości, aby stali się świadomi swoich preferencji i potrafili zaakceptować różnice w stylach, jakie istnieją wewnątrz waszej grupy. Uczy, jakie narzędzia należy stosować, aby praca grupy była bardziej wydajna. Pomaga członkom drużyny zrozumieć i opisać sytuację, w której się znajdują oraz oczekiwaną przyszłość. Podczas postępów w ich pracy powinien zachęcać ich do patrzenia zarówno w tył jak i do przodu. Rozjaśniać im sytuację, w jaki sposób ich dokonania i rezultaty się zmieniły od momentu, w którym zaczęli oraz co muszą jeszcze zmienić, aby ruszyć z miejsca. Chwalić każdy krok do przodu jako konstruktywną zmianę w dobrym kierunku.

„Słucham i zapominam, widzę i pamiętam, działam i umiem” - Konfucjusz

Podążając za myślą Konfucjusza zachęcam do sprawdzenia rad zawartych w tym artykule. Na rezultaty nie trzeba będzie długo czekać! Więcej o narzędziach wykorzystywanych w procesie Kreatywnego Rozwiązywania Problemów (CPS) oraz o stylach rozwiązywania problemów można się dowiedzieć podczas aktywizujących, praktycznych i profesjonalnych szkoleń trenerskich DI oraz „Warsztatów Innowacyjności DIcor”. Chętnie służymy również pomocą w dostosowywaniu procesu CPS do nauki przedmiotów szkolnych.

Teresa Kosiarek

Sprawdź zdolności swojego dziecka (C.Drouin, A.Dubos)

"Mięśnie uczenia się ": umysł, wyobraźnia, pamięć, uwaga...potrzebują stałej rozgrzewki, aby wejść na właściwy poziom funkcjonowania, aby tworzyć a nie odtwarzać"

Test ułatwiający określenie predyspozycji, zdolności i talentów dziecka (na podstawie ks. C. Drouin, dr A. Dubos pt. "Sprawdź zdolności i inteligencję swojego dziecka", 1993)



Testy sprawdzające kreatywność intelektualną.

Testy oparte są na zasadzie skojarzeń. Chodzi o to, aby wychodząc od jednego danego hasła(słowa, tematu itd.) szybko znaleźć możliwie jak najwięcej kojarzących się z nim wyrazów. Wyrazy te niekoniecznie muszą łączyć się ze słowem ściśle i logicznie, ale poprzez analogię, pokrewieństwo, analizę.

Test dla dzieci w wieku 7 do 10 lat.

Prosimy dziecko, aby napisało samodzielnie maksymalną liczbę słów mających związek z okrągłością. To hasło natychmiast wywołuje różne skojarzenia z wyobrażeniami, przedmiotami np.: piłka, kula, okrężny ruch nogą, talerz, Ziemia, cyrk, itd. Liczą się wszelkie słowa, które mają jakikolwiek związek z hasłem.

Po pięciu minutach liczymy zapisane słowa - tylko te właściwe, pozostałe odrzucamy.

Wyniki

Dziecko napisało 20 słów: Ma nadzwyczajne intelektualne zdolności twórcze, dzięki którym może daleko zajść w tej dziedzinie.

15-20 słów: Dziecko ma duże intelektualne zdolności twórcze. Jeśli wybierze zawód, do którego są one konieczne, będzie mogło dzięki nim odnieść sukces.

9-14 słów: Dziecko ma przeciętne intelektualne zdolności twórcze. Zawsze mu się przydadzą, ale nie należy go kierować do zawodu, w którym mają one pierwszorzędne znaczenie.

Poniżej 9 słów; Dziecko nie jest twórcą intelektualnym. Należy kierować je ku dziedzinom (jest ich bardzo wiele), w których nie ma to znaczenia.

Test dla dzieci w wieku od 11 do 15 lat.

Test opiera się na tej samej zasadzie. Tym razem za temat przewodni posłuży kolor biały.

Wszelkie słowa, jakie dziecko napisze muszą się z nim łączyć. Na przykład: wapno, jajko, suknia ślubna, biała noc, biało oka, itd.

Po pięciu minutach liczymy słowa tylko właściwe.



Wyniki

Dziecko napisało 20 słów: Ma wybitne intelektualne zdolności twórcze, dzięki którym może daleko zajść w tej dziedzinie.

15-20 słów: Dziecko ma duże intelektualne zdolności twórcze. Jeśli w przyszłości wybierze zawód, w którym są one konieczne, zapewne przyczynią się one do jego sukcesu.

9-14 słów: Dziecko ma przeciętne intelektualne zdolności twórcze. Nie wyróżnia się, ale też nie pozostaje w tyle.

Poniżej 9 słów: Dziecko nie jest twórcą intelektualnym. Nie będzie to miało znaczenia, jeśli nie skieruje się pod prąd wybierając zawód, który wymaga tego talentu.

Test sprawdzający kreatywność artystyczną.

Test dla dzieci w wieku 7 do 15 lat.

Dajemy dziecku cztery kartki papieru w różnych kolorach (na przykład: niebieski, czerwony, zielony, pomarańczowy), nożyczki, klej i biały karton.

Prosimy, aby wycięło z kolorowego papieru postacie, rośliny albo przedmioty i przykleiło je na białym kartonie. Dajemy mu także ołówek, żeby mogło sobie rysować, zanim zacznie wycinać. Przeznacz mu na to godzinę. Po tym czasie oglądamy co dziecko zrobiło.



Wyniki

Nie bierze mu pod uwagę wybranych motywów, ani ich podobieństwa, ani też jakości rysunku lub wyboru kolorów. Jeśli na przykład słońce jest zielone- nie ma to znaczenia.

a) Dziecko wykonało obrazek, w którym każdy element łączy się z innym. (Jeśli nie jesteśmy pewni, pytamy dziecko co chciało zrobić). Wykorzystało cztery

kolory, które miało do dyspozycji a wszystkie elementy lub niektóre z nich są utworzone z dwóch lub czterech kolorów.

Na przykład: Na obrazku jest niebieskie morze, po którym płynie czerwony statek z pomarańczowymi żaglami. Nad brzegiem morza rosną zielone drzewa z czerwonymi owocami, a w ich cieniu stoi pomarańczowa postać w czerwonym kapeluszu. Dziecko ma wybitny, rzadko spotykany aorystyczny potencjał twórczy. Należy mu umożliwić jego rozwijanie.

b) Dziecko stworzyło obrazek, na który składa się tylko jeden element, ale skomponowany z papierów we wszystkich czterech kolorach.

Na przykład: Obrazek przedstawia kłowna o pomarańczowej twarzy, w niebiesko-czerwonym kostiumie i zielonym kapeluszu. Dziecko ma duży potencjał twórczy, który może zaprowadzić je daleko w tej dziedzinie, jeśli będzie miało dosyć chęci i silnej woli.

c) Dziecko stworzyło wiele elementów, które nie łączą się z sobą w żaden sposób, a każdy z nich skomponowany jest z papieru w jednym kolorze. Wykorzystano przy tym wszystkie kolory. Na przykład: Czerwony domek, zielony statek, pomarańczowy pies i niebieski wazon.

Dziecko ma przeciętny artystyczny potencjał twórczy, który nie przysparza mu dodatkowych atutów, ale i nie jest jakimś szczególnym niedostatkiem. Jeśli dziecko zechce i będzie miało dość silnej woli, może go rozwijać.

d) Dziecko utworzyło kilka elementów, które nie łączą się ze sobą w żaden sposób, ale wszystkie lub niektóre skomponowane są z różnych kolorów. Wykorzystało przy tym wszystkie kolory, które miało do dyspozycji. Dziecko ma spory artystyczny potencjał twórczy, który jednak wymaga rozwoju. Wszystko zależy od zainteresowań dziecka i jego motywacji do pracy.

Dziecko nie wykorzystało wszystkich czterech kolorów, ale z tych które wykorzystało, stworzyło jeden różnobarwny element lub kilka elementów dwu- lub trzykolorowych.

W tej chwili dziecko ma słaby artystyczny potencjał twórczy, jednak on istnieje i można go rozwijać. Może się znacząco zwiększać, jeśli dziecko wykaże chęć do pracy i silną wolę.

f) Dziecko nie wykorzystało czterech kolorów, które miało do dyspozycji i stworzyło jeden lub kilka elementów jednokolorowych. Na przykład: Czerwony dom i pomarańczowe słońce. Artystyczny potencjał twórczy dziecka jest prawie równy zeru. Lepiej kierować je ku innej dziedzinie nie wymagającej motywacji artystycznych.



Literatura warta polecenia



1. E.de Bono, Naucz swoje dziecko myśleć, Wyd.Prima,W-wa 1998
2. Agor W.H, Intuicja w organizacji, jak twórczo przewodzić,Kraków, Wyd.Prof. Szk. Biznesu
3. Fischer R, Uczymy jak myśleć, W-wa WSiP, 1999
4. Góralski, Twórcze rozwiązywanie zadań, W-wa, PWN 1980
5. Trzebiński, Z badań nad uwarunkowaniami oryginalności myślenia, Wrocław 1978
6. M.Partyka, Modele opieki nad uczniami zdolnymi
7. W.Dobrołowicz., Psychodydaktyka Kreatywności, WSPS, Warszawa 1995
8. W.Limont., Synektyka a zdolności twórcze, UMK, Toruń 1994
9. Nęcka., Trening Twórczości, Oficyna Wydawnicza „Impuls”Kraków 1998
10. E.Necka ., Proces twórczy i jego ograniczenia, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 1999
11. J.Rojewska., Grupa bawi się i pracuje, PAN, Wrocław 2000
12. M.Thanhoffer, R.Reichel, R.Rabenstein., Nauczanie Kreatywne cz.1 Wyd. Klanza, Lublin 1997
13. S.Bowkeet ., Wyobraź sobie że....ćwiczenia rozwijające twórcze myślenie uczniów., WSiP Warszawa 2000
14. A.Góralski ., Być nowatorem. Poradnik twórczego myślenia PWN, Warszawa 1990
15. A.Góralski., Twórcze rozwiązywanie zadań. PWN, Warszawa 1980
16. W.Puślecki., Wspieranie elementarnych zdolności twórczych dzieci, Oficyna Wyd.,„Impuls” Kraków 1998
17. K.J.Szmidt., Twórczość i pomoc w tworzeniu w perspektywie pedagogiki społecznej, Wyd. U.Ł, Łódź 2001

18. Z.Pietrasiniński Myślenie twórcze. Warszawa, PZWS 1969
 19. M.S.Szymański Twórczość i style poznawcze uczniów. Warszawa, WSiP 1987
 20. J.Sołowiej Psychologia Twórczości. Wydawnictwo U.G.1997
 21. W.Klaus Vopel, Poradnik dla prowadzących grupy, Kielce „Jedność” 1999
 22. Mc Gregor 1996 Kształtowanie twórczej osobowości dziecka - zabawy i ćwiczenia, Świat Książki
- I jeszcze kilka dobrych pozycji:
23. Andrzej E.Sękowski Osiągnięcia uczniów zdolnych, TNKUL 2000
 24. G.Dolya. Klucz do uczenia się
 25. Krzysztof J.Szmidt, Krzysztof T. Piotrowski Nowe teorie twórczości, Impuls Kraków, 2005
 26. Chybicka A.(2004), Otwarty umysł twórczy, Wydawnictwo UG, Gdańsk
 27. Cudowska A.(2004), Kształtowanie twórczych orientacji życiowych w procesie edukacji, Trans Humana, Białystok
 28. Dobrołowicz W., Karwowski M., red (2002) W stronę kreatywności, Wydawnictwo APS, Warszawa
 29. Karwowski M.(2006), Konstelacje zdolności. Typy inteligencji a kreatywność, Impuls, Krakow
 30. Kelley T. (2003), Twórcze dziełnie dziecka w sytuacji zabawowo-zadaniowej, UJ Kraków
 31. Limont W., Cieślukowska J., red (2005), Wybrane zagadnienia edukacji uczniów zdolnych, tom I: Zdolności i stymulowanie ich rozwoju, Impuls, Kraków
 32. Limont W., Cieślukowska J., red (2005) Wybrane zagadnienia edukacji uczniów zdolnych, tom II: Edukacja artystyczna wobec przemian w kulturze, Impuls Kraków
 33. Luecke R.(2005), Zarządzanie kreatywnością i zmianą, Harvard Business Essentials, Wydawnictwo MT Biznes, Czarnów
 34. Nęcka E., Orzechowski J., Słabosz A, Szymura B. (2005) Trening Twórczości , GWP, Gdańsk

35. Nęcka E., Sowa J. (2005), Człowiek - umysł - maszyna. Rozmowy o twórczości i inteligencji, Znak, Kraków.
36. Popek S., red (2004), Twórczość w reorii i praktyce, Wydawnictwo, UMCS Lublin
37. Schwartz E.I (2006) Twórcze paliwo wynalazczości i innowcji, Wydawnictwo Helion, Gliwice
38. Sternberg R.J., Spear- Swerling L.(2003), Jak nauczyć dzieci myślenia, GWP, Gdańsk
39. Strzałecki A. (2003), Psychologia twórczości. Między tradycją a ponowoczesnością, Wydawnictwo UKSW, Warszawa
40. Tokarz A. (2005), Dynamika procesu twórczego, UJ Kraków
41. Tokarz A., red (2005) W poszukiwaniu zastosowań psychologii twórczości, UJ, Kraków