



Філатова Н.В.,
практичний психолог, магістр управління,
Україна

**КРЕАТИВНЕ МИСЛЕННЯ,
«ГНУЧКІ НАВИЧКИ»
І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ
НА РИНКУ ПРАЦІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ,
ВИПУСКНИКІВ КУРСІВ
У МЕЖАХ ПРОЕКТУ «УКРАЇНА – НОРВЕГІЯ»**

«Той, хто не дивиться вперед, виявляється позаду»

Веллс Герберт Джордж

«Майбутнє вже не те, яким було раніше»

Йоги Берра

Світ, в якому ми живемо, виразно міняється, стає усе більш мінливим і непередбачуваним. VUCA world – це вже сталий термін, люди живуть і працюють в цій невизначеності (VUCA – акронім англійських слів volatility (нестабільність), uncertainty (невизначеність), complexity (складність) і ambiguity (неоднозначність)).

Сьогодні промислово розвинені країни переживають трансформацію, пов'язану з освоєнням нового пакету технологій, в першу чергу інформаційно-комунікаційних, які змінюють природу стосунків усередині суспільства. Ці технології викликають до життя безліч змін в економічній, політичній, громадській і культурній сфері і, як наслідок, формують нові вимоги до сучасних фахівців.

Яким бути фахівцю не тільки в найближчому майбутньому, а й в сучасному суспільстві, щоб бути конкурентноспроможним, успішним, затребуваним на ринку праці – оці питання зараз в тренді самих актуальних питань сьогодення.

«Майбутнє належить не тим, хто надає дешеву працю або володіє звичайним капіталом – їх витіснить автоматизація. Повезе тим, хто готовий впроваджувати інновації і створювати нові продукти, послуги і бізнес-моделі», – вважають Ерик Бринолфссон, Ендрю Макафі і Майкл Спенс, відомі вчені в галузі економіки [14].

У статті ми зробимо спробу відповісти на деякі з вище означених питань.

Стаття призначена, передовсім, слухачам курсів «Україна-Норвегія», окрім того, сподіваюсь, вона стане в нагоді всім, хто обирає зараз свій професійний шлях, тим, хто зараз планує свою майбутню долю чи, взагалі, цікавиться самопізнанням та саморозвитком.

З середини XX століття соціум піддається усе більш інтенсивній і агресивній дії інформаційно-комунікативних технологій. Ситуація посилилася з глобалізацією медіатехнологій, передусім на основі Інтернету. Інформаційний вибух протікає як лавиноподібне наростання об'єму інформації, прискорену появу новинок і змін, швидке знецінення, застарівання інформації і знань.

Чим більше ми дізнаємося, тим більше застарівають наші попередні уявлення про світ. Наприклад, в клінічних дослідженнях «період напіврозпаду» істини складає 45 років [17].

Це означає, що половина того, що лікарі вивчили в університеті (якщо вони, звичайно, не підтримували свої знання в актуальному стані самостійно), вважатиметься невірним к моменту виходу їх на пенсію.

Соціолог В. І. Ігнат'єв наводить такі факти: об'єм інформації зростає щорічно на 30 %, об'єм цифрової інформації подвоюється кожні 18 місяців [4].

Згідно із затвердженням Голови ради директорів Alphabet, материнської компанії Google, Еріка Шміда, кожні два дні ми створюємо стільки ж інформації, скільки створили з моменту зародження цивілізації до 2003 року [18]. Кількість наукових досліджень росте на 7-9% в рік, що дорівнює подвоєнню наукової продуктивності, грубо кажучи, кожні десять років [12].

Так чому ж повинні вчитися люди в світі, де більша частина рутинної і безособової роботи буде вироблятися комп'ютерними системами? Чи потрібна навичка запам'ятовування великої кількості інформації в епоху, коли відповідь на будь-яке питання можна знайти в інтернеті? А прогнозоване збільшення середньої тривалості людського життя може спричинити серйозні зміни в житті соціуму, можливо, це і збільшення обсягу робочої сили, і підвищення стандартів професійної кваліфікації, і посилення взаємодії між поколіннями, підвищення навантаження на пенсійну систему і систему охорони здоров'я. Як наслідок вищезазначеного – збільшення кількості різних професійних занять протягом людського життя, можливі конфлікти з питання розподілу ресурсів між молодими і старшими поколіннями згідно до думки авторів проекту «Чотиривимірної освіти» Чарльза Фейдла, Майї Бялик і Берні Тріллінга та їх версії аналізу Прогнозу знань 2020 [12].

Економічна динаміка промислово розвинених країн, що пов'язана з інтенсифікацією конкуренції, швидкою зміною технологій і підвищенням економічної невизначеності задає попит на нові типи компетенцій і нові форми підготовки людського ресурсу. З одного боку, росте попит на працівників, що мають максимальну гнучкість і високу креативність, готових до самостійної дії і командної роботи, здатних працювати в різних культурах і з різними технологічними середовищами. З іншого, існує попит на працівників, які будуть працювати з вузьким колом завдань для даного робочого місця. З третього погляду, виникає все більша потреба в працівниках, які готові до наскрізного навчання впродовж усього життя (life-long learning), що дозволить забезпечувати постійне донавчання персоналу відповідно до круга завдань, що постійно змінюються.

Отже виникає питання, які ж компетенції потрібні для професій найближчого майбутнього? Хоча сьогоднішня відповідь на це питання може статися буде неправильною завтра.

Визначення компетенції (за Лайл М. Спенсер, Сайн М. Спенсер) [10]

Компетенція – базова якість індивіда, що має причинне відношення до ефективного та/або найкращого на основі критеріїв виконання роботи або дії в інших ситуаціях.

Базова якість означає, що компетенція є сталою частиною людської особистості і може визначати поведінку людини в безлічі ситуацій і робочих завдань.

Причинне відношення означає, що компетенція зумовлює або викликає певну поведінку і виконання.

На основі критеріїв – це значить, що компетенція дійсно прогнозує добре чи погане виконання, яке вимірюється за допомогою конкретного критерію, або стандарту.

Психолог Херберт Герджой з Організації по дослідженню людських ресурсів дав цьому просте формулювання: «Нова освіта повинна навчити індивіда, як класифікувати і перекласифікувати інформацію, як оцінювати її достовірність, як при необхідності змінювати категорії, як переходити від конкретного до абстрактного і навпаки, як поглянути на проблеми під новою точкою зору, як займатися самоосвітою. Безграмотним в майбутньому буде не та людина, яка не вміє читати, а той, хто не навчився вчитися» [11].

«Людам, які будуть жити в суперіндустріальному суспільстві, знадобляться нові уміння і навички в трьох ключових сферах: умінні вчитися, умінні спілкуватися і умінні вибирати», – вважає автор книги «Шок майбутнього» Елвін Тоффлер [11].

Доповнимо, що у Доповіді Міжнародної комісії з освіти для XXI століття «Освіта – прихований скарб», на чолі з колишнім Головою Європейської комісії Жаком Делором була теж відзначена та підкреслена важливість чотирьох базових принципів, покладених в основу сучасної освіти, – вчитися жити, вчитися пізнавати, вчитися робити і вчитися співіснувати [9].

Згідно з Арістотелем, «усі люди від природи прагнуть до знання», а Цицерон писав, що «природжена нам любов до пізнання і науки така велика, що ні у кого не може бути сумніву, що людська природа прагне до цього, не думаючи ні про які міркування вигоди» [1, 13].

Що ж необхідно пізнавати, чому вчитися, що розвивати, щоб бути конкурентоспроможним на сучасному ринку праці? Відповідь більшості інноваторів освіти на це запитання – важливо розвивати «hard skills» і «soft skills», так звані «тверді» та «м'які» чи «гнучкі» навички, і наступні факти вас в цьому переконують.

Результати дослідження, проведеного в Гарвардському Університеті (Harvard University) і Стенфордському Дослідницькому Інституті (Stanford Research Institute) говорять про те, що вклад hard skills «твердих навичок» в професійну успішність співробітника складає усього 15%, тоді як м'які визначають решту – 85% [3].

Інше дослідження, проведене Стенфордським дослідницьким інститутом спільно з фондом Карнегі Мелон (Carnegie Mellon Foundation) серед генеральних директорів (CEO) компаній зі списку «Fortune 500», показало, що довготривалий і стабільний успіх керівників компаній в роботі на 75% визначається soft skills і тільки на 25% – hard skills, що наочно подано на Рисунку 1.1. [16].

Але, перш за все, вважаємо за доцільне дати визначення вищезазначеним поняттям «hard skills» і «soft skills».

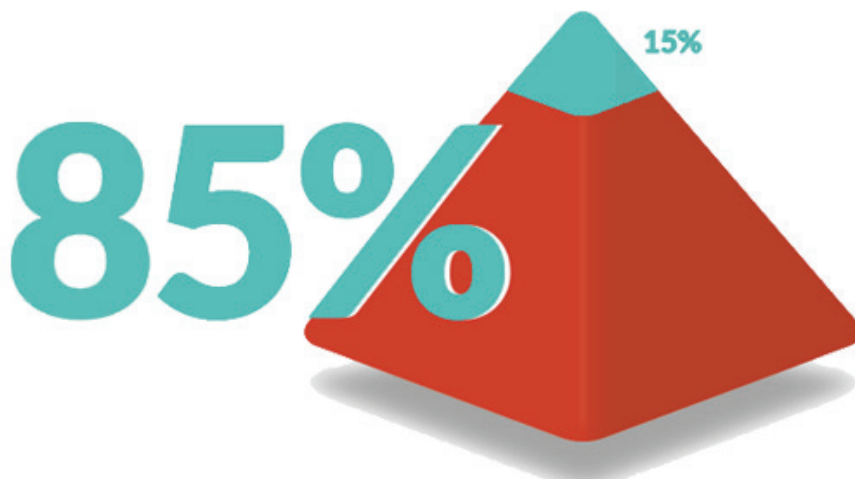


Рис. 1.1. Співвідношення «жорстких» та «гнучких» навичок

Hard skills, часто перекладають, як «тверді навички». Це технічні навички, пов'язані з діяльністю в області формалізованих технологій: діловодство, логістика, керування автомобілем, програмування, метод сліпого друку, і т.п. Тобто це прямі професійні, в розумінні основа професії, навички.

Так як дані навички стійкі, добре доступні для огляду, вимірні і ототожнюються з конкретними конструкціями, вони входять до переліку вимог, викладених в посадових інструкціях, легко піддаються розкладанню на ряд простих і кінцевих операцій.

Soft skills, часто перекладають, як «м'які навички» чи «гнучкі навички» – навички, які важко перевірити і наочно продемонструвати.

Наприклад, комунікативні та управлінські навички, комунікація в команді, слухання і розуміння співрозмовника, переговори і переконання, прийняття рішень, лідерство, мотивування, крос-культурна взаємодія в розподіленій команді, вирішення конфліктів і т. п. Наявність цих навичок дозволяє фахівцю бути успішним незалежно від специфіки діяльності та напрямку, в якому він працює.

Часто «м'які» навички називають також універсальними або функціональними компетенціями, а факт володіння ними – функціональною грамотністю. ЮНЕСКО та Європейська комісія навіть встановили мінімальний рівень такої грамотності, необхідний кожному європейцю для того, щоб бути повноцінним членом суспільства й не бути «соціальним інвалідом», не кажучи вже про професійну самореалізацію [8].

Є різні переліки «гнучких» навичок, зміст кожного не є фіксованим і постійно розширюється. Наприклад, Європейський словник навичок та компетенцій містить тисячі найменувань і продовжує зростати [2]. DISCO, Європейський словник навичок і компетенцій, являє собою онлайн-тезаурус, який в даний час охоплює більш 104 000 навичок і компетенцій і близько 36 000 прикладів. DISCO – один з найбільших у своєму роді на ринку освіти і праці, доступний на одинадцяти європейських мовах.

Таблиця 1.1

Навички 21 століття (за Берні Триллінг, Чарльз Фейдл)

Навички навчання і новаторства:	Грамотність в області цифрових технологій:	Професійні та життєві навички:
• Здатність критично мислити і вирішувати завдання • Комунікація і співробітництво • Креативність і здатність приймати новаторські рішення	• Інформаційна грамотність • Компетентність в питаннях засобів передачі інформації • Компетентність в питаннях інформаційних і комунікаційних технологій	• Гнучкість і пристосованість • Ініціативність і самостійність • Соціальне і міжкультурна взаємодія • Продуктивність і відповідальність • Лідерські якості та здатність відповідати за свої дії

Наведемо, як приклад, класифікацію «Навичок 21 століття» за Берні Триллінгом та Чарльз Фейдлом, яку нами подано у Таблиці 1.1. та витяг з переліку універсальних навичок з Європейського словника навичок та компетенцій, який наочно подано у Таблиці 1.2.

Універсальні компетенції (згідно до Європейського словника навичок)

Організаційні <i>*Тайм-менеджмент</i> <i>*Управління особистими фінансами</i> <i>*Організація простору</i>	Когнітивні та інформаційні <i>*Креативність</i> <i>*Логіка</i> <i>*Швидке читання</i> <i>*Менеджмент знань та інформації</i>
Життєві <i>*Стресостійкість</i> <i>*Емоційний інтелект</i> <i>*Емпатія</i> <i>*Спортивний розвиток</i> <i>*Ефективний відпочинок</i>	Технічні та медіа <i>*Медіаграмотність</i> <i>*Письменницькі навички</i> <i>*Веб-розробка</i> <i>*Комп'ютерна графіка</i> <i>*Фото та відеомонтаж</i>
Комунікативні <i>*Селф-брендінг</i> <i>*Проведення презентацій</i> <i>*Командоутворення</i> <i>*Управління конфліктами</i> <i>*Нетворкінг</i>	Підприємницькі <i>*Навички продаж</i> <i>*Інтелектуальна власність</i> <i>*Інвестиційна грамотність</i> <i>*Проведення переговорів</i> <i>*Івент-менеджмент</i>
Громадські <i>*Основи права</i> <i>*Екологічна грамотність</i> <i>*Громадська активність</i> <i>*Основи міжнародних відносин</i>	Мовні <i>*Володіння рідною та іноземними мовами</i>

Застосування soft skills має на увазі вміння використовувати різні моделі поведінки в одній ситуації, цілісно розуміти власні і чужі інтереси розставляти пріоритети тут-і-зараз, робити вибір з ряду альтернатив.

Порівняльну характеристику «hard skills» і «soft skills», «твердих» та «м'яких» навичок нами більш детально та наочно подано у Таблиці 1.3.

На думку багатьох фахівців, чим вище людина починає підніматися по кар'єрних сходах, тим більшу роль відіграють «м'які навички» в його житті, тим більше вузько професійні «жорсткі» відходять на другий план. Чим вище займаний пост, тим затребуваність soft skills і менш актуальні hard skills.

Як і будь-якому вмінню, «м'яким навичкам» можна навчитися. Оволодіння цими навичками надасть можливість досягти нової бажаної роботи та кар'єрного просування, і не тільки в професійної діяльності вони необхідні, а і в повсякденному спілкуванні з друзями, сім'єю та колегами.

Так як м'які навички так чи інакше стосуються розв'язання проблем та взаємодії між людьми, то найкращий спосіб їх розвивати чи вдосконалювати у групах людей (тренінгові групи, навчальні групи, коучінг) з відповідними програмами.

Вважаємо за доцільне, навести перелік найбільш затребуваних зараз навичок за версією Давоського економічного форуму 2016 року, на якому, до речі, засновник ВЕФ (Всесвітній

Таблиця 1.3

Hard skills VS Soft skills	
Hard skills "жорсткі навички"	Soft skills «гнучкі навички»
☐	☐
☐ професійні технічні навички, пов'язані з діяльністю в області формалізованих технологій	☐ це комплекс неспеціалізованих надпрофесійних навичок
☐ діловодство, логістика, керування автомобілем, програмування, метод сліпого друку і т.п.	☐ соціальні, інтелектуальні та вольові компетенції, такі як комунікабельність, вміння працювати в команді, креативність, пунктуальність, врівноваженість і т.п.
☐ вимірні, легко піддаються розкладанню на ряд простих і кінцевих операцій.	☐ важко виміряти, не піддаються кількісному вимірюванню
☐ входять до переліку вимог, викладених в посадових інструкціях	☐ не пов'язані з посадовими обов'язками
☐ оволодіти можна в різних навчальних закладах (школи, інститут, додаткові курси), виділяються певні рівні складності, за якими можна поступово професійно підніматися	☐ не існує легких покрокових інструкцій: людина або має будь-яку якість від народження (наприклад, дружелюбність, спокійний характер), або набуває її з досвідом, шляхом проб і помилок (наприклад, вміння працювати в команді, лідерські якості)
☐ при освоєнні необхідний інтелект (ліва півкуля мозку, IQ, логіка)	☐ при освоєнні потрібна "емоційність" (права півкуля мозку, EQ, емпатія)
☐ наявність підтверджують сертифікати та дипломи	☐ не мають сертифікації

економічний форум) Клаус Шваб оголосив про настання «Четвертої промислової революції» [19]. Перелік «Soft skills» («гнучких») навичок за версією Всесвітнього економічного форуму в Давосі (2016 рік) наочно подано у Таблиці 1. 4.

Після Всесвітнього економічного форуму в Давосі стало зрозуміло, що велика частина «компетенцій майбутнього» є когнітивними (пов'язані з мисленням, у зв'язку з цим на перші ролі виходить розуміння специфіки мислення, застосування на практиці особливих навичок, затребуваних в майбутньому взагалі і майбутньої роботи.

Таблиця 1.4

**Перелік «Soft skills» («гнучких») навичок
за версією Всесвітнього економічного форуму в Давосі (2016 рік)**

2015	2020
1. Комплексне вирішення проблем	1. Комплексне вирішення проблем
2. Координація дій з іншими	2. Критичне мислення
3. Управління людьми	3. Креативність
4. Критическое мышление	4. Управління людьми
5. Взаємодія, ведення переговорів	5. Координація дій з іншими
6. Контроль якості	6. Емоційний інтелект
7. Сервіс-орієнтація	7. Складання суджень і прийняття рішень
8. Складання суджень і прийняття рішень	8. Сервіс-орієнтація
9. Активне слухання	9. Взаємодія, ведення переговорів
10. Креативність	10. Когнітивна гнучкість

Зміни в списку пріоритетів – результат розуміння наряду змін бізнес-середовища. У 2020 році (це дуже близько!) конкурентні переваги і лідерство забезпечать когнітивні (ментальні) компетенції – навички мислення і творчі здібності, від яких залежить можливість ефективно адаптуватися до змін. Тобто саме ці компетенції будуть у фокусі програм розвитку для сучасних фахівців

У рамках дослідження, проведеного компанією IBM в 2010 році, було опитано більше 15 000 керівників різних компаній з 60 країн і 33 галузей, і з'ясувалося, що здатність до творчого мислення була названа найбільш важливою лідерською якістю, що дозволяє вирішувати завдання збільшеної складності і невизначеності [12]. Крім того, творча діяльність приносить неймовірне задоволення.

Міхай Чіксентміхайі, американський психолог, відомий за своїми дослідженнями креативності, враховує, що «більшість речей, які цікаві, важливі і людяні, – проявилися завдяки творчості». «Коли ми включені в творчий процес, ми живемо повніше, ніж в ході усього іншого життя», – доповнює він [12].

Розглянемо детальніше провідні компетенції 2020 року з списку ВЕФ, а точніше, креативне мислення, яке посіло 3 місце всупереч останньому 10 місцю в 2015 році.

Емма Марсіагліа, Президент Eni SpA, учасник третього дня форуму в доповіді «Нам потрібно менше регулювання і більше інновацій в Європі» зосередилась на розвитку креативності як здатності до інновацій та моделювання, моделювання не на основі лінійного мислення, а на інтегральній основі. Іншими словами, проблема може бути вирішена, як говорив А. Ейнштейн: якщо вміти «встати над проблемою», а це можливо, лише застосовуючи креативність як прийом, а не випадкову схильність в характері.

Що таке креативність і як цю здатність розвивати? Розділ «Ψ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРАКТИКУМ» включає як діагностичний блок з методиками, які дозволять вам більш детально пізнати себе, а вправи корекційно-розвивального блоку допоможуть вам отримати, сподіваємося, задоволення від творчості.

Альфред Біне, винахідник тесту на IQ, був упевнений, що освіта грає вирішальну роль в розвитку нашого інтелекту: «Здається, що деякі сучасні філософи висловили своє доброзичесне схвалення цим прикритим судженням, які стверджують, що інтелект людини – постійна величина, величина, яка не може бути збільшена. Ми повинні заперечити і учинити опір цьому брутальному песимізму; ми спробуємо продемонструвати, що він ні на чому не заснований. За допомогою практики, навчання, ми в змозі поліпшити нашу увагу, нашу пам'ять, нашу розсудливість і буквально стати розумніше, ніж ми були до цього». Отже і наше креативне мислення теж. Так станемо на шлях до найкращих змін в житті!

Креативне мислення (creative thinking). Креативність – це здатність до нестандартного мислення і поведінки, постійного усвідомлення і творчого розвитку свого досвіду.

Креативність потрібна для:

- рішення проблем, що не мають відповідного стандартного рішення;
- знаходження кращого/нового рішення проблеми/завдання;
- винаходу нового продукту, послуги, методу ведення бізнесу, поведінки, моделі бізнесу і т. п.;
- дизайну (рекомбінації речей для отримання нової цінності);
- спрощення/оптимізації продуктів, процесів, процедур;
- адекватної реакції на зміни, що відбуваються;

- освоєння нових моделей поведінки і діяльності.

У чому проявляється креативність?

- У швидкості, точності, гнучкості і оригінальності мислення, багатій уяві.
- У чутливості до проблем, здатності помічати деталі, що не виділяються звичайним поглядом.
- У стійкості до невизначеності, допитливості і відкритості новому досвіду.
- У високій енергетиці (можливості давати, ділитися), незалежності.
- У прихильності високим естетичним цінностям.

Розвинене креативне мислення припускає наявність здібностей:

- управляти творчим процесом («натхнення за замовленням»);
- знаходити оригінальні рішення;
- бути терпимим до невизначеності;
- виходити за рамки допущень, що склалися;
- спонукати інших людей до творчої діяльності.

Креативне мислення дозволяє:

- знаходити успішні рішення в контексті, що змінюється;
- вирішувати протиріччя і дилеми;
- створювати унікальну ціннісну пропозицію і диференціюватися від конкурентів.



Психологічний практикум

Очікувані результати.

Програма практикуму допоможе вам:

- 1) ознайомитись з поняттям «hard skills», «soft skills», «креативність» та усвідомити значущість взаємозв'язку між ними в розвитку особистості;
- 2) усвідомити значущість формування та розвитку «soft skills» як джерел особистої успішності;
- 3) усвідомити та розкрити свої творчі здібності як особистісний ресурсний потенціал;
- 4) розширити ресурси власної особистості для актуалізації потенціалу самовизначення, саморозвитку і успішної подальшої професійної та особистісної самореалізації;
- 5) сформувати позитивне ставлення до себе і до Миру, до власного життя.



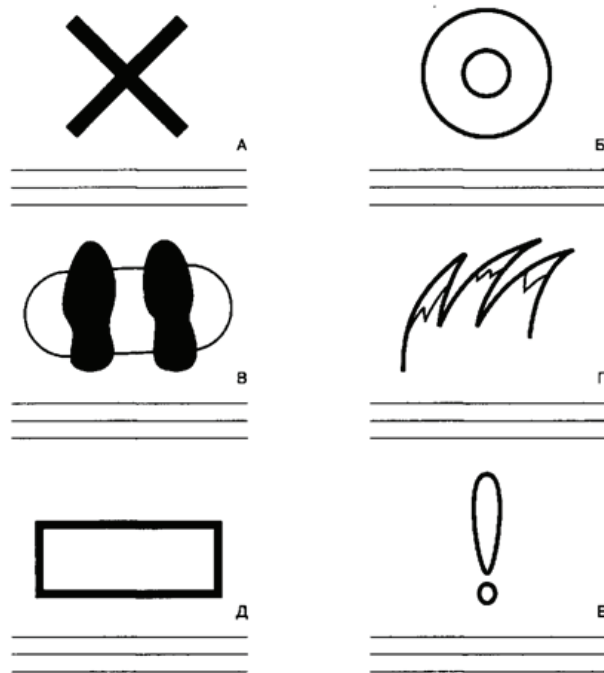
Психодіагностичний блок

Методики для дослідження творчих здібностей особистості

1. Тест «Які ваші творчі здібності»? [5].

Мета. Тест спрямований на визначення творчого потенціалу особистості.

Інструкція. Уважно вдивіться в ці фігури. Що вони, по-вашому, зображують? Чим ще вони могли б бути? Придумайте якомога більше варіантів. Будьте сміливіші! Правильних і неправильних відповідей тут немає. Дайте собі п'ять хвилин. На старт, увага, марш!



Обробка та інтерпретація результатів

Скільки ідей прийшло вам в голову побачивши кожен з фігур?

А _____ Б _____ В _____ Г _____ Д _____ Е _____

1. Складіть ці цифри, щоб отримати показник швидкості.

2. Скільки різновидів ідей прийшло вам в голову?

Підказка: розглядайте кожен різновид як категорію. До окремих категорій можуть відноситися предмети одягу, продукти харчування, тварини, предмети домашньої обстановки. Наприклад, якщо для фігури Б ви написали, що це «ковбойський капелюх» і «сомбреро», то поставте собі 1, тому що і те і інше належить до однієї категорії.

Якщо ви написали «ковбойський капелюх», «змія» і «подушка», поставте собі 3.

Складіть оці оцінки, щоб отримати показник гнучкості _____

3. Скільки оригінальних ідей прийшло вам в голову? Якщо ви зробили цей тест в групі, порівняйте ваші ідеї і вам потрібно викреслити ті з них, які зустрілися більш ніж у одного з учасників. Якщо ви робили його самостійно, порівняєте ваші ідеї з перерахованими нижче. Викресліть зі своїх такі ж або дуже схожі.

А. Двадцять шоста буква українського алфавіту, хрест, дві палички.

Б. Горіх в розрізі, рятівний круг, колесо, кільце.

В. Дві плями, брудні сліди, ляпка.

Г. Океанські хвилі, язик полум'я.

Д. Прямокутник, ящик, дорожній знак, яма, холодильник.

Е. Знак оклику, біта і м'яч, тубик, з якого видавлюють пасту.

Поставте собі 1 за кожен свою оригінальну ідею:

А _____ Б _____ В _____ Г _____ Д _____ Е _____

Складіть результати, щоб отримати показник оригінальності _____

4. Наскільки розроблені ідеї, які спадають вам на думку? Поставте собі по 1 за кожен прикметник, прислівник або дієслово, які ви спожили для опису своїх ідей. Наприклад, «сомбреро на столі» не отримає жодного очка. «Сомбреро, що лежить на столі» отримує 1 очко за слово «лежить». «Солом'яний капелюх, одягнений на голову старого ковбоя, який їде на велосипеді» отримає чотири очки за слова «солом'яна», «одягнений», «старого» і «їде».

А _____ Б _____ В _____ Г _____ Д _____ Е _____

Складіть результати, щоб отримати показник розробленості _____

Тепер складіть усі суми, щоб отримати **узагальнений показник креативності**:

**показник швидкості + показник гнучкості + показник оригінальності +
+ показник розробленості = _____**

Якщо ви виконували цей тест в групі, то можете порівняти ваші показники з показниками інших. Якщо ви виконували цей тест самостійно, вам потрібно визначити свій творчий потенціал за шкалою від 1 до 10 балів.

2. Тест «Творчі здібності» [7].

Мета. Тест спрямований на визначення творчого потенціалу особистості.

Інструкція. Оцініть у балах (від 1 до 10), наскільки типовими для вас є наступні характеристики вашої поведінки. Бали виставляються виходячи з наступного:

- 10 балів – ваша відповідність тому, що зазначено, дуже велика.
- 9 – 6 балів – відповідність значна.
- 5 балів – в цьому сенсі ви десь на середньому рівні.
- 4 – 2 балу – в цій частині ваш рівень нижче середнього.
- 1 бал – це вам взагалі не властиво.

Текст опитувальника.

1. Чи допитливі ви? Чи сумніваєтеся ви в очевидному? Чи турбує вас «що», «як», «чому», «чому ні»? Чи любите ви збирати відомості?
2. Чи спостережливі ви? Чи помічаєте ви зміни, що відбуваються навколо вас?
3. Чи сприймаєте ви чужі точки зору? Коли ви з кимось не згодні, ви здатні зрозуміти того, з ким не згодні? Чи можете ви поглянути на стару проблему по-новому?
4. Чи готові ви змінити точку зору? Чи відкриті ви новим ідеям? Якщо хтось робить доповнення до вашої ідеї або вносить в неї зміни, чи готові їх прийняти? Чи шукаєте ви нові ідеї, замість того щоб дотримуватися своїх старих?
5. Чи вчитися ви на своїх помилках? Чи можете ви усвідомити свою невдачу, при цьому не здаючись? Чи розумієте ви, що поки ви не здалися, не все втрачено?
6. Чи користуєтеся ви своєю уявою? Чи говорите ви собі: «А що буде якщо»?
7. Чи помічаєте ви риси схожості між речами, які, як здається, не мають нічого спільного? Наприклад, що загального між рослиною пустелі і наполегливою людиною? Чи використовуєте ви речі новими способами (на зразок склянки в якості вази для квітів)?
8. Чи вірите ви в себе? Чи приступаєте ви до справи з упевненістю, що впораєтесь? Чи вважаєте ви себе здатним знаходити рішення проблем?
9. Чи стараєтесь ви утримуватися від того, щоб давати оцінки іншим людям, чужим ідеям, новим ситуаціям? Чи чекаєте ви, поки не набереться досить відомостей, щоб дійти певного висновку?
10. Чи схильні ви знаходити у будь-якій справі інтерес? Чи станете ви займатися тим, що з боку виглядає безглуздом? Чи вірите ви в себе досить для того, щоб бути підприємливим і йти на ризик? Чи пропонуєте ви рішення, які можуть бути знехтувані іншими?

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте набрану вами суму балів і визначте свій показник творчого потенціалу:

- 80-100 балів – потенціал дуже великий.
- 60-80 балів – ви творча особа.
- 40-60 балів – ви не гірші за більшість.
- 20-40 балів – ви не така творча особа, як більшість.
- 10-20 балів – вам слід відвідувати курси та тренінги творчої спрямованості.

3. Опитувальник «Який Ваш креативний потенціал?» [6].

Мета. Методика спрямована на вивчення креативного потенціалу. Креативний потенціал досліджується в трьох основних виявах: 1) «Моя особистість»; 2) «Мій підхід до розв'язання проблем»; 3) «Моє робоче середовище». Окрім того, визначається загальний показник креативності.

Інструкція. Цей опитувальник дозволить Вам пізнати Ваш потенціал і визначити, що саме, можливо, заважає Вам на шляху до більших досягнень. Прочитайте, будь ласка, наступні твердження, навпроти кожного твердження поставте знак «X» в одну з колонок залежно від того, чи буває так завжди, часто, іноді, рідко чи ніколи.

Завжди 1	Часто 2	Іноді 3	Рідко 4	Ніколи 5
-------------	------------	------------	------------	-------------

Текст опитувальника.

	1	2	3	4	5	Бали
А. Моя особистість						
1. Мені не вистачає впевненості у собі						
2. Я ціную критичність						
3. Я боюся відрізнятись від інших						
4. Мої батьки схвалювали мою креативність						
5. Я почуваюся некомфортно в ситуації невизначеності						
6. Мені подобаються нові обличчя, місця						
7. Мені необхідно постійне відчуття порядку в моєму житті						
8. Я вважаю, що марення, мрії можуть збутися						
9. Я почуваюся ніяково, коли люди виявляють свої почуття						
10. Я отримую задоволення, граючи ролі						
11. Я досягаю більшого, коли наслідую правила						
12. Я дозволяю своїм почуттям керувати мною						
13. Мені подобається, коли мене вважають незалежним						
14. Мені подобається бути разом з вільно мислячими людьми						
15. Я скоріше креативний, ніж активний						
16. Мені подобається зазирати далеко вперед						
В. Мій підхід до розв'язання проблем						
1. Стикаючись із проблемою, я роблю поспішні висновки						
2. Коли проблема виникає, я стаю об'єктивним і аналітичним						
3. Необхідні всі факти, щоб прийняти рішення						
4. Моє внутрішнє відчуття допомагає мені						
5. Я розраховую на свої минулі знання подібних проблем						

6. Я ненавиджу працювати над деталями						
7. Секрет успіху – в укомплектованому штаті персоналу						
8. Статистичні дані та діаграми дають викривлену картину						
9. До проблем треба підходити одним і тим же чином						
10. Мене сприймають як людину, що розв'язує проблеми оригінально						
11. У мене є труднощі із знаходженням розв'язку проблеми						
12. Я використовую спеціальні техніки для розв'язку проблеми						
13. Я сумую, якщо проблема видається надто складною						
14. Коли інші не беруться за справу, я роблю це, якщо можу						
15. Я люблю читати інструкції перед тим, як почати щось нове						
16. Я вірю, що процес знаходження рішень – творчий						
С. Моє робоче середовище						
1. Люди в моїй організації думають, що їх спосіб дій – найкращий						
2. Навколо мене креативність сприймають як ключ до виживання						
3. Межі моїх повноважень чітко визначені						
4. Тут сприймаються корисні ідеї ззовні						
5. Час для творчих роздумів в цій організації є обмеженим						
6. Змагання між працівниками сприймається як здорове явище						
7. Я міг би охарактеризувати мою організацію як затишну та орієнтовану на співробітництво						
8. У цій організації ми любимо знаходити проблеми						
9. Тут, якщо ви креативні, це означає – мрійник						
10. У цій організації креативним людям дають свободу						
11. Організаційні процедури вбивають ідеї						
12. Я можу вільно висловлювати свої ідеї, не боячись, що їх вкрадуть						
13. Мене зупиняють, якщо я почну пропонувати нові рішення						
14. Тут хороші ідеї являють цінність самі по собі						
15. Нові ідеї повинні бути детально описані						
16. Інновації схвалюються в цій організації						

Обробка та інтерпретація результатів

Після заповнення бланку опитувальника пропонуємо самостійно обробити дані тестування за наступним алгоритмом:

1. Напишіть у кожному рядку бал, який Ви отримали після Вашої відповіді, користуючись таким ключем:

- *відповіді на всі непарні питання (1, 3, 5 та ін.) оцінюються так:*

Завжди	Часто	Іноді	Рідко	Ніколи
1	2	3	4	5

- *відповіді на всі парні питання (2, 4, 6 та ін.) оцінюються так:*

Завжди	Часто	Іноді	Рідко	Ніколи
5	4	3	2	1

2. Підрахуйте загальний бал для кожного розділу: А, В і С.

3. Визначте Ваш креативний потенціал, підсумувавши три оцінки: $A + B + C$.

Одержаний результат інтерпретується відповідно до наступного опису.

А

16–37. Ваш креативний потенціал стримується деякими Вашими почуттями стосовно себе, і Ви будете здивовані, як багато креативності вивільниться одного разу, коли Ви дозволите собі бути креативним.

38–59. Ваш креативний потенціал достатньо розвинений, але не завжди проявляється. Цьому заважають деякі особливості Вашої особистості. Вам необхідно навчитися регулювати емоційні стани, знижуючи напругу. Це допомагає зменшити дію бар'єрів.

60–80. Ви високо креативні. При цьому Ви маєте здібності надихати до креативності інших.

В

16–37. Ваш стиль розв'язання проблем має тенденцію бути «книжним», йому бракує креативності.

38–59. Ваш підхід до розв'язання проблем іноді визначається ригідністю і може приводити до стандартних рішень, які більше, ніж потрібно, спираються на минулі розв'язання подібних проблем. Намагайтеся звільнитися від цього, і Ваша креативність проявить себе.

60–80. У Вас відкритий, креативний підхід до розв'язання проблем. Ви можете підтримувати інших під час розв'язання проблем. Ви можете скористатися кожним зручним випадком для того, щоб створити дух підприємництва і проблематизувати середовище навколо себе.

С

16–37. Ваше робоче середовище не підтримує креативного мислення. Подивіться на Ваші бали за пунктами А і В. Якщо вони високі, то Ви, безумовно, відчуваєте напругу на роботі. Як Ви збираєтеся боротися з цим?

38–59. Іноді важко бути креативним на Вашій роботі. Якщо у Вас високі оцінки за пунктами А і В, використовуйте Ваші можливості для того, щоб змінити середовище.

60–80. Ви працюєте в ідеальному середовищі для креативної особистості. Однак, якщо у Вас низькі оцінки за пунктами А і В, Вам слід працювати над розвитком Вашої креативного потенціалу. Ніхто не збирається Вам заважати пропонувати нові ідеї.

А + В + С

48–111. Нині Ви розумієте, що всі ми маємо значний потенціал креативності, – йому тільки треба дати шанс проявитися. Тому позбудьтеся перепон для прояву своєї креативності зі свого боку і з боку інших.

112–176. У Вас хороший креативний потенціал, який поки прихований і стримується чи Вами особисто, чи Вашим підходом до розв’язання проблем, чи Вашим робочим середовищем. Ви в змозі змінити кожен з трьох аспектів – так чого ж Ви зволікаєте?

177–240. Ви, вочевидь, високо креативна особистість з великим потенціалом. Продовжуйте розвивати Ваш талан, прагнучи знайти нові шляхи його використання – вдома, у Ваших захопленнях, і, звісно, на роботі.



Ψ КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИВАЛЬНИЙ БЛОК

Вправи, що входять в практикум з розвитку креативного мислення засобами різних видів творчості адресовані усім тим, хто прагне виявити, розвивати, стимулювати та формувати свої унікальні творчі здібності.

Це цікаво. Приведемо невелику історію, герой якої має яскраво виражену креативність.

Під час Першої світової війни деякому містерові Херригану дружина прислала відчайдушний лист. «Схоже, в усій Ірландії не залишилося жодного працездатного чоловіка, - писала вона, - і мені доводиться самій скопувати сад». У відповідь Херриган написав: «Не скопуй сад. Там зарита зброя». Лист був розкритий цензурою, у будинок дружини нагрянули солдати і перекопали увесь сад до останнього дюйма. «Не знаю, що й думати, любий, - написала місіс Херриган чоловікові, - прийшли солдати і перерили увесь наш сад». «Тепер посади картоплю», - відповів містер Херриган.

А ви вважаєте себе креативним?

Що таке креативність

Креативність – (лат. *creatio* – створення) – це творчі здібності індивіда, що характеризуються здатністю до продукування принципово нових ідей. Це здатність вирішувати проблеми, що виникають усередині статичних систем. На думку деяких вчених, терміном «креативний» позначається творчість, що «не тільки висуває ідеї, але й доводить їх до конкретного практичного результату».

Креативна особистість інтуїтивно відчуває, що треба для створення нової ідеї, рішення важкої задачі: додати одну деталь або перевернути все вверх ногами, придумати принципово нове або розібрати і скласти по-іншому щось вже звичне, діє всупереч стереотипам, що склалися, або просто знаходить спосіб поглянути на статичні системи динамічно.

Креативність – це створення нового з того, що вже є.

Креативність – це рішення проблем абсолютно новим неординарним способом.

Креативність – це відмова від стереотипного мислення.

Креативність – це гнучкість і оригінальність.

Креативність – це схильність до аналізу і синтезу.

Креативність – це вміння генерувати велику кількість ідей.

Адже креатив – не просто творчість, а здатність до нового незвичайного бачення проблеми або ситуації.



Рис. 1.2. Креативність – здатність до нового незвичайного бачення світу

Джой Гілфорд писав: «Під креативністю слід розуміти здатність відмовлятися від стереотипних способів мислення. «Що ми й будемо робити – будемо відмовлятися від стереотипів, виконуючи найпростіші з першого погляду вправи. Усі пропонувані вашій увазі завдання призначені на розвиток креативності. Натхнення та творчості!

Час виконання завдання не обмежений, так як креативний процес припускає вільну організацію компоненту часу в творчій діяльності. Художній рівень виконання в малюнках не враховується.

Вправа «Поєднайте непокєднуване».

Інструкція. Вам запропоновані наступні три не пов'язаних між собою слова: *час – волосся – еластичність*. Придумайте таке слово, яке б зв'язало всі три поняття. Наприклад, якщо узяти слова «падає», «актор», «пил», то відповіддю може буде «зірка»: зірка, що падає, зірковий актор, зоряний пил.

Підказка: методичний підбір синонімів і слів із стійких виразів спрацьовує не завжди і займає надто багато часу. Як і у випадку із загадками, допомагає осяяння, так часто відвідуюче по-справжньому креативних людей.

Спробуйте ще! Ось варіанти: *поведінка – круг – теніс; біль – мисливець – часник.*

Вправа «Несподіване використання».

Інструкція. Перерахуйте якомога більше незвичайних способів використання предметів, наприклад, консервної банки, газети, пробки, гудзика чи канцелярської скріпки.

Приклад: газета використовується для читання; з неї можна зробити корабель, шапку, пап'є-маше і т. п. Ви ж можете придумати інші способи її використання. Що з неї можна зробити? Як її можна ще використовувати. Чим більше способів, тим краще.

Вправа «Чим більше, тим краще».

Інструкція. Знайдіть якомога більше визначень для загальноновживаних слів, наприклад, слова «книга», «стіл», «олівець» і т.п.

Приклад: красива книга, стара, нова, сучасна, старовинна, кинута, забута, вкрадена, передана, картонна, пергаментна, папірусна, рукописна, надрукована. Яка ще буває книга?

Вправа «Abracadabra».

Мета. Методика спрямована на розвиток вербальної креативності.

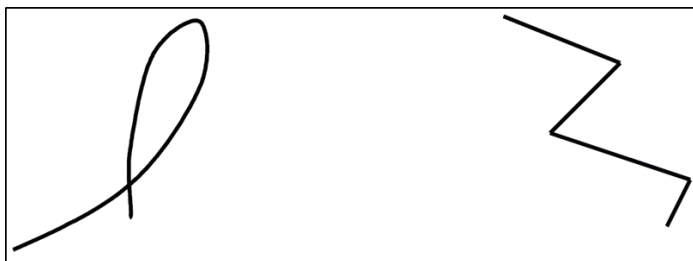
Інструкція. Придумайте якомога більше речень, що складаються з чотирьох слів. Кожне слово в реченні повинно починатися з вказаної букви. Ось ці букви: **В, Д, Л, М.** Будь ласка, використовуйте букви тільки в такому порядку, не міняйте їх місцями. Приклад речення: «Весела дівчинка любить море».

А тепер придумайте якнайбільше своїх речень з цими буквами.

Вправа «Домалюйте картинку».

Мета: вправа спрямована на розвиток творчої уяви.

Інструкція. Домалюйте картинку, при цьому за основу малюнка візьміть запропоновані нижче незакінчені стимульні фігури. Успіхів!



А ще бажаєте? Будь ласка.

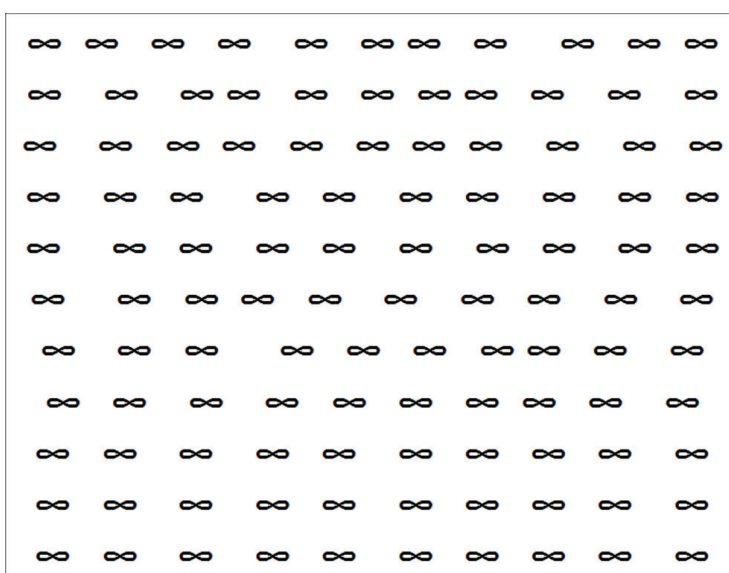
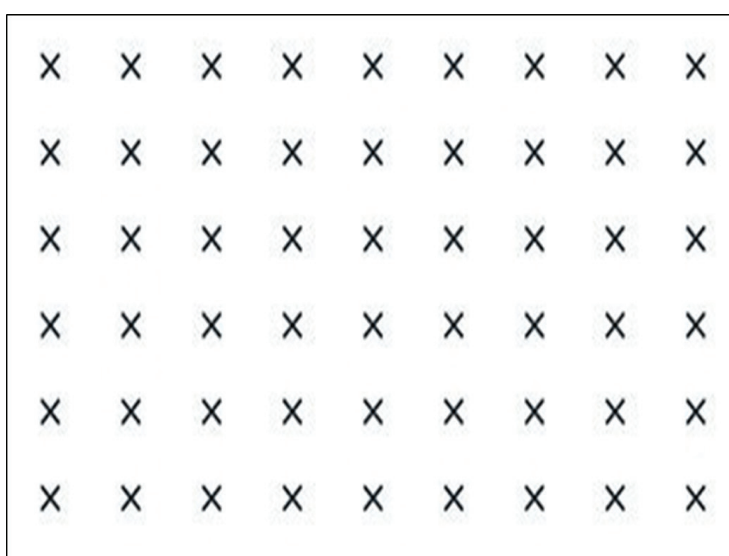
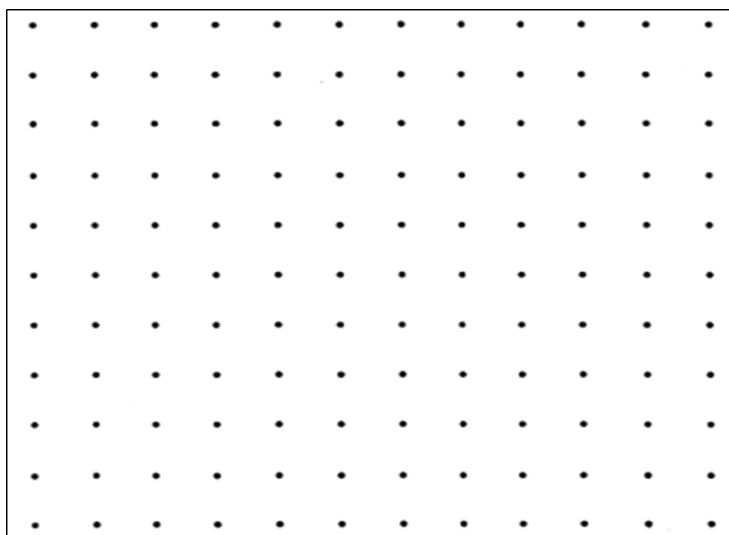
Вправа «Ескізи».

Інструкція. Перетворіть в різні зображення однакові фігури (кола, крапки, інші фігурки), що приводяться нижче. Додайте будь-які деталі або лінії до основного зображення так, щоб вийшли різні цікаві малюнки.

«Творчість народжує творця»!

Надхнення!





Сподіваємось, що матеріали, які подано у статті допоможуть вам стати більш успішними в житті, більш натхненними і щасливими, отже суспільство, що складається з благополучних людей, що реалізувалися в усіх сферах свого життя стане більш миролюбним і стійким, економічно розвиненим і справедливим. Хай вам щастить!

Література

1. Аристотель. Сочинения в четырех томах. Т. 1 / Аристотель. Ред. В. Ф. Асмус. – М.: Мысль, 1976. – 550 с.
2. Європейський словник навичок та компетенцій [Електронний ресурс] / DISCO European Dictionary of Skills and Competences. – Режим доступу : http://disco-tools.eu/disco2_portal/
3. Иванов Д. В. Путь к вершине. Факторы успеха. [Електронний ресурс] / Д. В. Иванов // Управление развитием персонала. – 2010. – № 2. – Режим доступу: <https://grebennikon.ru/author-3753.html>
4. Игнатьев В. И. Социология информационного общества: учеб. Пособ. / В. И. Игнатьев. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2017. – 356 с.
5. Ильин Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности. / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
6. Карамушка Л. М., Толков О. С. Методики діагностики психологічних особливостей інноваційних змін в освітніх організаціях: навчальний практикум для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. / Л. М. Карамушка, О. С. Толков. – К.: Вид-во ДВНЗ «Університет менеджменту освіти НАПН України», 2013. – 53 с.
7. Кинчер Дж. Книга о тебе. 40 тестов-самоисследований. Сер.: Азбука психологии / Джонни Кинчер. – СПб.: Питер, 1997. – 224 с.
8. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. / К. О. Коваль. // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2015. – № 2. – С. 163.
9. Образование: сокрытое сокровище (Learning: The Treasure Within). Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века. МОО ВПП ЮНЕСКО «Информация для всех», 2007 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.unesco.org.
10. Спенсер Л. М., Спенсер С. М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы. / Лайл М. Спенсер, Сайн М. Спенсер. – М.: НРРО, 2005. – 384 с.
11. Тоффлер Э. Шок будущего: Пер. с англ. / Элвин Тоффлер. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. – 557 с.
12. Фейдл Ч., Бялик М., Триллин Б. Четырёхмерное образование: компетенции, которые нужны для успеха. [Електронний ресурс] / Чарльз Фейдл, Майя Бялик, Берни Триллин. – Режим доступу: http://nios.ru/sites/nios.ru/files/poleznoe/4D_Education_0.pdf
13. Цицерон Марк Туллий. О пределах блага и зла. Парадоксы стоиков. Перевод с латинского Федорова Н. А. / Марк Туллий Цицерон. – М., Российский государственный гуманитарный университет, 2000.
14. Brynjolfsson E., McAfee A., Spence M. New World Order. Labor, Capital, and Ideas in the Power Law Economy // Foreign Affairs. – 2014. – № 4, July – Aug. – P. 19.
15. IBM. Capitalizing on Complexity: Insights from the Global Chief Executive Officer Study. [Електронний ресурс] / 2010. – Режим доступу: <http://public.dhe.ibm.com/common/ssi/ecm/gb/en/gbe03297usen/gbe03297usen>.
16. Klaus Peggy. The hard truth about soft skills: workplace lessons smart people wish they'd learned sooner / Peggy Klaus with Jane Rohman and Molly Hamaker». New York, Harper Collins Publishers, 2007. – P. 190.
17. Poynard T. et al., Truth Survival in Clinical Research: An Evidence-Based Requiem? / T. Poynard et al. // Annals of Internal Medicine. – 2002. – no. 12 (136). – P. 888–895.
18. Sigler M. G. Eric Schmidt: Every 2 Days We Create As Much Information As We Did Up To 2003. [Електронний ресурс] / M. G. Sigler. – Режим доступу: <http://techcrunch.com/2010/08/04/schmidt-data>
19. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>