



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



OIPOSDRU



O Carieră  
pentru o viață

**„Investește în Oameni!”**

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

**Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”**

**Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”**

**Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**

**Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792**

# DEZVOLTARE CREATIVITĂȚII

Întocmit,  
Ușvat Dan-Octavian

Data,  
31.07.2014

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României



ascent  
GROUP



## „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

## Dezvoltarea creativității

Creativitatea este o combinație de însușiri psihice care, în condiții favorabile, poate conduce la generarea unor produse noi și de valoare pentru societate. (Manualul de psihologie, clasa a X-a)

Așa cum spune și definiția de mai sus creativitatea presupune o combinație de însușiri care, inter-relaționate în tandem, pot conduce la rezultatele scontate. Nu există, neapărat, garanția că acest lucru se va întâmpla cu siguranță.

Combi-nația de însușiri psihice Sternberg (1985), un titan în studiul inteligenței și creativității, a conceput un model teoretic cu privire la creativitate în cadrul căruia aduce în discuție 6 elemente cheie:

1. abilitățile intelectuale
2. volumul de cunoștințe/ informații
3. stilul de gândire
4. personalitatea
5. motivația
6. mediul

Abilitățile intelectuale necesare creativității sunt de trei tipuri:

- Analitice- abilitatea de a recunoaște ideile personale care merită a fi explorate
- Sintetice- abilitatea de a privi problemele în noi moduri pentru a scăpa de limitele gândirii convenționale
- Practice- a ști cum să-i convingi pe ceilalți.

Cele trei abilități intelectuale sunt în egală măsură utile și necesare, nivelul ridicat al uneia în detrimentul celorlalte soldându-se cu efecte opuse chiar. Spre exemplu, abilitățile analitice superior dezvoltate în absența abilităților sintetice și practice conduc la un stil de gândire critic, necreativ. Abilitățile sintetice dezvoltate în absența celorlalte abilități conduc la un stil de gândire în care noile idei nu sunt supuse verificării pentru a le îmbunătăți sau a le face funcționale. Iar abilitățile practice dezvoltate în absența celorlalte abilități conduc la acceptarea socială a unor idei nu pentru că sunt bune, ci pentru că au fost bine „vândute”.





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

În general oamenii consideră că însușirile psihice sunt un dat de la natură asupra căruia nu au prea multă influență și, în consecință, adoptă o atitudine fatalistă în raport cu anumite neajunsuri ce țin de acest domeniu. Vestea bună este că, cel puțin cele trei abilități descrise mai sus, se pot învăța și se pot dezvolta.

Acest lucru deschide multiple oportunități pentru cei interesați de actul educațional și auto-educațional.

Pentru a descoperi ceva nou într-un domeniu este nevoie să stăpânești ceea ce s-a descoperit deja în acel domeniu, adică să ai volum mare de cunoștințe/ informații specifice domeniului. În același timp a ști foarte multe despre un domeniu poate fi un factor care îți îngustează perspectivele, te blochează în tipare vechi de a privi lucrurile. Pe de o parte nu poți fi creativ fără a avea informații. Nu poți inventa ceva nou dacă nu știi ce se știe deja. Poate a avut altcineva deja ideea respectivă!

Cei care știu foarte multe într-un anumit domeniu pot fi creativi în moduri care nu sunt accesibile începătorilor. În același timp cei care au ajuns experți într-un domeniu pot să vadă lucrurile foarte restrictiv, să se comporte ca și când ar avea „ochelari de cal”. Pot fi atât de ancorați într-un mod de gândire încât să nu se poată detașa de acesta.

Dacă cineva crede că știe tot ce este de știut e greu de crezut că mai poate fi creativ.

Pe lângă abilitățile intelectuale oamenii au și anumite stiluri preferate de utilizare a lor- adică anumite stiluri de gândire. În raport cu stilurile de gândire oamenii au de multe ori aceeași atitudine fatalistă ca și în cazul abilităților intelectuale, considerând că modul în care gândești se întâmplă pur și simplu, noi neavând de ales în această privință. Astfel unii oameni ar fi optimiști sau pesimiști „din fire”. Mai mult decât atât oamenii consideră că ceea ce gândesc este un fapt, o realitate. Este foarte adevărat că modul în care gândim ne creează realitatea noastră interioară, subiectivă, dar nu înseamnă neapărat că așa stau de fapt lucrurile sau că altcineva le vede la fel. Acesta este și cuvântul cheie: „le vede”. Pentru că fiecare din noi are o anumită perspectivă asupra lucrurilor, le vedem prin ochii noștri, prin filtrele noastre personale construite pe parcursul vieții și modelate de experiențele prin care am trecut. De multe ori aceste filtre sunt atât de restrictive încât lumea ne apare un spectacol în alb și negru. Ele ne fac să punem totul în câteva categorii: oamenii sunt buni sau răi, nu poți avea încredere în nimeni, etc.





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

Este greu pentru cineva care vede lucrurile în alb și negru să conceapă că lumea este de fapt colorată în nuanțe de gri.

Alteori aceste filtre personale ne fac să exagerăm anumite lucruri care par săcapete o valoare și o importanță monumentală, sursă a nefericirii frustrării și furiei.

Alteori ele ne fac să minimalizăm unele lucruri și atunci când ceea ce minimalizăm sunt reușitele noastre, acest lucru poate avea consecințe serioase asupra imaginii pe care o avem despre noi înșine, despre sine.

Gândurile noastre despre lucruri, oameni, despre lume, despre viitor nu sunt doar niște idei care vin și pleacă. De multe ori ele se sedimentează în convingeri, se asociază cu trăiri emoționale și devin dorințe, atitudini despre lume și viață.

Convingerile, dorințele, atitudinile noastre ne croiesc drumul în viață prin faptul că se concretizează în decizii, în alegeri pe care le facem în momente și situații critice din viața noastră.

Ele pot să ne propulseze sau să ne limiteze în realizarea potențialului de care dispunem fiecare. Ele ne conturează în timp personalitatea și ne construiesc „viitorul posibil”.

Personalitatea este cel de-al 4-lea element cheie din teoria lui Sternberg cu privire la creativitate. Studiile au indicat faptul că anumite trăsături ale personalității sunt tipice pentru oamenii creativi:

1. Disponibilitatea de a depăși obstacolele- în viață reușesc cei care nu cedează la primele piedici, la primele dezamăgiri, ci cei care se ridică după ce au căzut și merg mai departe. În viață reușesc cei care știu să piardă. De câștigat este ușor, cum trecem peste pierderi, cum reușim să o luăm de la capăt, dacă știm să învățăm din greșelile personale dar mai ales din ale altora, aceste lucruri îi separă pe adevărații învingători de ceilalți. De multe ori, obstacolele cele mai dificil de surmontat sunt cele din noi înșine. Sub vraja limitelor auto-impuse este greu să ne dezlănțuim la întreaga capacitate.
2. Disponibilitatea de a-ți asuma riscuri rezonabile- oamenii au tendința de a rămâne în zona lor de confort, în care se simt bine, totul este familiar, nimic nu mai cere efort, dar asta înseamnă în același timp stagnare, plafonare. Viața este creștere. Atunci când nu crești, stagnezi, mori. E nevoie să ne menținem în mișcare, în evoluție. A face pași în





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

afara zonei de confort presupune riscuri, cum ar fi riscul de a greși, de a eșua, de a fi ridiculizat, dar presupune și șansa de a te dezvolta, de a descoperi noi lucruri despre tine, despre alții, despre lume, a învăța lucruri noi, chiar dacă înveți dintr-o greșeală.

Așa cum spunea William Arthur Ward în poezia „A risca”

A râde înseamnă să riști să fi luat în râs

A plânge înseamnă să riști să pari sentimental.

A te apropia de cineva înseamnă să riști să te implici

A-ți exprima sentimentele înseamnă să riști să te arăți așa cum ești.

Să-ți expui ideile și visele în fața unei mulțimi de oameni înseamnă să riști să le pierzi.

A iubi înseamnă să riști să nu fi iubit la rândul tău,

A trăi înseamnă să riști să mori,

A spera înseamnă să riști să fii disperat,

A încerca înseamnă să riști să nu reușești.

Cel mai mare risc în viață este să nu riști nimic.

Cel care nu riscă nimic, nu face nimic, nu are nimic, nu este nimic.

Poate că evită suferința și tristețea

Dar nu poate învăța, simți, nu se poate schimba, nu poate crește sau iubi.

Înlănțuit de servitutea-i este un sclav care și-a vândut libertatea.

Doar cel de riscă e liber.

Pesimistul se plânge că vântul nu e favorabil

Optimistul așteaptă ca vântul să-și schimbe direcția,

Iar realistul își ajustează pânzele.

A fi împotriva curentului implică anumite riscuri. Trebuie să ne asumăm anumite riscuri pentru a produce idei noi pe care în final ceilalți le vor admira și respecta ca tendințe.

3. Disponibilitatea de a tolera ambiguitatea- este important să nu sărim pe prima soluție care se întrevăde, ci să putem tolera suficient timp absența unei soluții, încât să explorăm variate modalități de a face lucrurile. Pe parcursul procesului creative creatorii se simt de multe ori debusolați, dezorganizați, chiar descurajați și este foarte important să poată tolera această stare până când apare soluția. O idee creativă apare de multe





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

ori pe bucățele, fragmentat și se dezvoltă în timp. Fără timp și capacitate de a tolera ambiguitatea mulți recurg la soluții mai puțin optime. Nesiguranța și disconfortul sunt parte din procesul creativ.

4. Auto – eficiența Sentimentul auto-eficienței se naște atunci când faci ceva dificil în care îți poi

în joc toate resursele și reușești în ciuda dificultăților. Atunci când ne solicităm resursele ele cresc, se dezvoltă. Neutilizate se atrofiază ca un mușchi. În plus, neutilizându-ne resursele ne scade și încrederea în capacitatea noastră de a le utiliza și mobiliza. Nu mai știm sigur dacă putem sau nu. Nu mai credem că putem. Și, așa cum spunea Henry Ford: „Fie crezi că poți, fie crezi că nu poți, de fiecare dată ai dreptate!”

Motivația intrinsecă, focalizată pe sarcină este esențială pentru creativitate.

Oamenii nu ajung să facă ceva creativ într-un domeniu decât dacă iubesc cu adevărat ceea ce fac și se concentrează pe activitate mai degrabă decât pe recompense.

Motivația nu este nici ea ceva inerent persoanei. Oamenii decid să fie motivate de ceva sau de altceva. De aceea dacă trebuie să facă ceva ce nu-i interesează oamenii găsesc o cale de a deveni interesați de acel lucru, dacă tot trebuie să-l facă.

Al 6-lea element din teoria lui Sternberg este mediul. Pentru ca o persoană să fie creativă este nevoie de un mediu suportiv. Chiar dacă cineva are toate resursele interne pentru a fi creativ, fără suportul necesar din mediu, creativitatea nu se va manifesta.

În mod tipic mediul social nu prea este suportiv în raport cu demersurile creative.

Obstacolele din mediu pot fi minore- cum ar fi un feedback negativ la o idee creativă sau pot fi majore- atunci când starea de bine sau chiar viața cuiva poate fi amenințată, pusă în pericol dacă cineva gândește într-o manieră ce contravene convențiilor sociale.

În fața acestor obstacole oamenii decid cum să reacționeze. Unii vor lăsa aceste forțe din mediu să-i blocheze, alții nu. Este suficient să ne gândim la exemple din istoria omenirii în care oamenii și-au sacrificat viața pentru convingerile lor care ulterior, când au fost acceptate, au schimbat lumea. Societatea percepe opoziția în raport cu status quo-ul ca enervantă, ofensatoare și un motiv suficient pentru a ignora ideile novatoare. Sunt nenumărate dovezi în istoria omenirii care susțin argumentul că ideile creative sunt de multe ori respinse. De exemplu, prima expoziție la Munchen a lui Edvard





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013CNDIPT  
OIPOSDRUO Carieră  
pentru o viață

---

**„Investește în Oameni!”****Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: **„O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**Contract de finanțare nr. **POSDRU/161/2.1/G/132792**

---

Munch, celebrul pictor norvegian, s-a deschis și sa închis în aceeași zi din cauza reacțiilor negative puternice din partea criticilor. Walt Disney și-a pierdut serviciul pe care-l avea la un ziar pentru că editorul lui a considerat că „nu are idei bune”. Michel Jordan a fost dat afară din echipa de baschet din liceu. Lui Albert Einstein i s-a spus că nu va reuși nimic în viață fiind considerat un elev foarte slab la școală.

Faptul că oamenii aplaudă imediat o idee ar putea însemna că nu este de fapt deloc creativă. Chiar dacă oamenii au abilități creative ei pot decide să nu le utilizeze prin faptul că aleg să urmeze ideile altora în loc să le creeze pe ale lor, prin faptul că nu-și analizează atent propriile idei, nu reflectă asupra experienței personale și propriilor persoane.

Mulți așteaptă ca alții să le asculte ideile fără a încerca să-i convingă de valoarea ideilor lor. Persoanele creative nu sunt creative pentru că au o trăsătură înăscută, ci datorită atitudinii pe care o au față de viață- ei se raportează la problemele care apar în moduri noi și proaspete, evitând reacțiile automate, impulsive, negândite.

Creativitatea este, evident, mai mult decât suma acestor componente. În cazul fiecăreia din ele există desigur praguri sub care ar fi greu de manifestat un comportament creativ. Sternberg considera că ar fi posibile și anumite compensări parțiale. Dacă o componentă este puternică (ex. motivația), acest lucru ar putea contracara slăbiciunea altor componente (ex. mediul).

Pot, de asemenea, exista interacțiuni între componente (ex. inteligență și motivația), caz în care un nivel ridicat al ambelor componente poate crește exponențial creativitatea.

De ce este importantă creativitatea?

Dan Pink, autorul cărții *A Whole New Mind*, afirma: „Ultimele decenii au aparținut programatorilor care pot sparge un cod, avocaților care știu să întocmească un contract sau economiștilor care știu să lucreze cu cifrele. Viitorul aparține unui gen de persoană cu un anumit tip de minte: creatori capabili să empatizeze, persoane care pot recunoaște tipare, persoane care pot da sensuri și semnificații lucrurilor, artiști, inventatori, consilieri, gânditori care văd „peisajul general”- ei vor culege laudele și bucuriile societății.”

Lumea în care trăim se schimbă foarte rapid, oamenii trebuie să facă față unor sarcini





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

noi și unor situații noi. Viitorul este imprezicibil. Dacă acum 100 de ani viața cuiva era destul de ușor de previzionat, astăzi schimbarea este singura constantă. Acum 100 de ani copiii creșteau în sânul protectiv al familiei, de obicei adoptau meseria tatălui și nu ajungeau foarte departe de tărâmul natal. În zilele noastre ne este greu să spunem ce vom face weekendul viitor, darămite ce vom face peste un an sau 5 ani, unde vom locui, dacă vom avea același loc de muncă sau dacă vom trăi în aceeași țară, pe același continent sau nu. Totul este posibil, oportunitățile au crescut exponențial, însă mai multe opțiuni nu înseamnă neapărat o satisfacție mai mare. Dimpotrivă, așa cum afirma Barry Schwartz în cartea sa Paradoxul opțiunilor, a alege ceva înseamnă să renunți la celelalte opțiuni ceea ce poate în mod paradoxal scădea gradul de satisfacție al persoanei în raport cu alegerea făcută. Mai mult uneori înseamnă mai puțin.

Problemele cu care ne confruntăm azi sunt noi și dificile și este nevoie să gândim divergent și creativ pentru a le rezolva. Tehnologia, aparatele și obiceiurile noastre sunt înlocuite cu aceeași viteză cu care ne sunt introduse. Este nevoie să gândim creativ pentru a progresa, pentru a ne adapta mereu la ceva nou și în ultimă instanță pentru a supraviețui.

Fără creativitate am repeta mereu aceleași tipare. Eduard de Bono Școala și creativitatea Majoritatea copiilor sunt de la natură curioși și au o imaginație bogată, însă după ce merg la școală devin precauți și mai puțin inovativi, din participanți ajung spectatori plictisiți.

Creativitatea poate fi privită ca un obicei (Sternberg, 2006). Din păcate școlile cataloghează de multe ori creativitatea elevilor ca un obicei prost, pre care-l taxează.

Istoria este plină de oameni care au fost etichetați „visători”, „indisciplinați” și care au devenit foarte creativi, adevărate genii.

Majoritatea sistemelor educaționale se focalizează excesiv pe anumite tipuri de activități academice, exilând disciplinele din domeniul artelor, disciplinele umaniste sau educația fizică. Științele și matematica sunt în general abordate într-o manieră destul de aridă și în general predarea se face având în vedere în mod excesiv evaluarea. Toate acestea în contextul presiunilor financiare și a evaluării școlilor în funcție de rezultatele elevilor.







UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013CNDIPT  
OIPOSDRUOportunități de carieră  
pentru viață

---

**„Investește în Oameni!”****Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

**Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”****Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792**

---

Societatea are nevoie de oameni care gândesc, sunt creativi și inovativi. Din păcate de multe ori sistemele educaționale nu fac decât să descurajeze aceste lucruri.

Într-un studiu longitudinal amplu la care au participat 300.000 de copii din Statele Unite s-a constatat un declin al creativității odată cu avansarea în vârstă a copiilor evaluați.

Cel mai mare declin se înregistrează la copiii de grădiniță până la clasa a VII-a. Până în anii '90 creativitatea a înregistrat o curbă ascendentă. Din păcate în ultimii 20 de ani acest lucru s-a schimbat și cel mai probabil sistemul educațional are o responsabilitate, concluzionează autoarea studiului, Kyung Hee

Kim, publicat de revista Newsweek. Sir Ken Robinson autor, lector și consilier pe probleme de educație face o critică aspră a sistemelor educaționale din majoritatea țărilor lumii considerând că educația pe care o oferă copiii este ancorată în vechile principii ale societății industrializate care pune un accent exagerat pe partea academică ignorând abilitățile și competențele necesare societății actuale: de relaționare cu ceilalți, inteligență emoțională, imaginație, creativitate. În trecut era suficient să muncești mult, să-ți iei o diplomă pentru a avea un loc de muncă bun. Copiii de azi nu mai cred această poveste și au dreptate! Ce-i drept este mai bine să ai o diplomă decât să nu ai, însă și dacă ai o diplomă asta nu garantează că vei avea și un loc de muncă.

Autorul consideră că cea mai mare problemă a sistemelor educaționale actuale este irelevanța. Elevii nu văd în ce mod îi ajută ceea ce se face la școală în viață. Se plictisesc la școală. Și poate că este timpul să ne punem întrebarea ca educatori dacă ceea ce facem nu este plictisitor și irelevant într-adevăr!

Este oricum o sarcină extrem de dificilă pentru cei care propun reforme ale sistemelor educaționale să se raporteze la nevoile societății pentru care școala pregătește copiii/ elevii dacă este să ne gândim la faptul că un copil/ elev petrece 12- 13 ani în școală.

Cum va arăta societatea peste 12 ani când acești copii vor ieși de pe băncile școlii? De ce vor avea nevoie acești copii atunci? Putem presupune că nu le va fi de ajuns să fie niște enciclopedii ambulante. Vor avea nevoie să rezolve probleme, să se relaționeze eficient cu persoane din culturi variate păstrându-și în același timp identitatea într-o lume multiculturală, ceea ce implică faptul că trebuie să fie inteligenți emoțional și





**„Investește în Oameni!”**

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

**Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”**

**Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”**

**Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**

**Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792**

creativi.

A dezvolta creativitatea elevilor nu este o întreprindere ușoară, dar poate fi plăcută și ne poate aduce satisfacții profunde. În ceea ce-l privește pe profesor desigur că presupune mai mult timp alocat planificării și evaluării rezultatelor învățării, presupune încrederea și curajul de a improviza și devia de la plan, de a fructifica oportunități neașteptate de învățare. Înseamnă tolerarea incertitudinii și asumarea riscului că demersul adoptat nu a dat rezultatele scontate. Probabil va însemna să gândim ca și Thomas Edison care spunea : “Nu am eșuat. Am găsit 10,000 soluții care nu funcționează”.

Înseamnă totodată disponibilitatea de a experimenta și a învăța din experiență, încredere în sine și în disciplina pe care o predăm. Adică, înseamnă să fim un foarte bun model!

Cum putem ști că suntem pe calea cea bună?

Învățarea este un proces natural, care are loc tot timpul, însă adevărata învățare este cea făcută din pasiune. Predarea este eficientă atunci când este interesantă, participativă și incitantă. Predarea este în slujba dezvoltării creativității dacă valorizează mai mult:

formularea de întrebări decât răspunsurile

inovația decât regurgitarea faptelor

individualitatea decât uniformitatea

exelența decât performanța standardizată

Un profesor bun este cel care dă dovadă de următoarele:

motivație înaltă

expectanțe mari

capacitate de a comunica și asculta

capacitate de a stârni interesul, de a captiva și inspira elevii

tehnici de stimulare a curiozității, creștere a încrederii în sine a elevilor

capacitate de a recunoaște situațiile în care elevul are nevoie de încurajare, când

încrederea în sine este amenințată

capacitatea de a armoniza învățarea structurată cu oportunități de autodeterminare





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

managementul grupului și acordarea de atenție pozitivă elevilor.

Doar o societate care își respectă profesorii îi va plăti bine.

Mediul creat de profesor este unul creativ dacă:

elevii pun în discuție idei, pun întrebări, fac legături, observă relații

elevii gândesc lateral, fac asociații neobișnuite

elevii au o viziune despre cum vor fi lucrurile, își imaginează posibilități, se întreabă

„cum ar fi dacă...?”, văd alternative, privesc lucrurile din mai multe puncte de vedere

explorează idei și opțiuni- se joacă cu ideile, încearcă ceva diferit, abordări proaspete,

sunt deschiși la noi idei, își schimbă ideile pentru a obține ceva nou

reflectă critic asupra ideilor, acțiunilor, rezultatelor- analizează progresele, invită și dau

feedback, știu să critice constructiv și să facă observații pertinente

nu se tem de greșeli, își asumă riscul de a greși și învață din ele.

Pe scurt, dezvoltarea creativității elevilor înseamnă să le oferim prilejuri de a acționa

creativ, să-i încurajăm în aceste demersuri și să recompensăm gândirea și acțiunea

creativă.

## Caracteristicile principalelor tehnici de stimulare a creativității

### a. Brainstorming

Dintre toate tehnicile creative de grup, brainstormingul este cea mai cunoscută și cea mai utilizată pentru rezolvarea problemelor.

Osborn este deseori considerat inventatorul brainstormingului, ca o tehnică care ajută la depășirea naturii restrictive a evaluărilor ce au loc cu ocazia multor întâlniri de afaceri.

Tehnica brainstormingul este o metodă bazată pe teoria dinamicii în grup, care constă în a se obține cât mai multe idei pentru rezolvarea unei probleme considerându-se că în cazul acestora se va găsi soluția optimă.

De asemenea este interesant și termenul ce provine din asocierea cuvintelor “brain” (creier) “storm” (furtună), adică “furtună în creier” cu referirea la starea de activitate imaginativă, la aflulul de idei, fapt care i-a mai atras brainstormingului denumirea de “asalt de idei”.





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

Această metodă se desfășoară în 3 etape:

- pregătirea discuției;
- analiza problemei în cadrul grupului;
- selecția ideilor emise.

Pregătirea discuției constă în stabilirea și alegerea precisă a subiectului problemei puse în discuție:

- Se alege grupul de participanți în număr de la 5-12 persoane cu cunoștințe în domeniu sau chiar și persoane terțe;
- Ședința poate dura de la 15 – 60 minute și / sau mai mult;
- Anunțarea participanților se face cu o săptămână înainte (sau cel puțin cu 2-3 zile) printr-o invitație scrisă;
- Ședința are un lider și un secretar ce se ocupă de organizarea ei;
- Fiecare membru expune o singură idee la o intervenție;
- Dispunerea membrilor este recomandabil a se face în cerc.

Analiza problemei în cadrul grupului se desfășoară în 2 etape: faza introductivă și faza discuțiilor.

- În faza introductivă, președintele (liderul) grupului expune în mod clar și pe scurt problema pentru care se cer soluții de rezolvare și de asemenea, prezintă modul de desfășurare a ședinței.
- În faza discuțiilor propriu-zise, fiecare participant / membru emite niște idei în legătură cu modul de soluționare al problemei.

Secretarii notează absolut toate ideile sau propunerile, dar nu notează numele celor, care le emit. Ideile sunt înregistrate întocmai prin stenografie, sau pe bundă de magnetofone.

Selecția soluțiilor cuprinde inventarierea, selecționarea celor ce pot fi utilizate și calcularea eficienței acestora pentru adoptarea soluției finale.

Șa sfârșitul ședinței se stabilește un comitet de evaluare, alcătuit din leader și 2-3 membri ai grupului; comitetul de evaluare întocmește lista ideilor acceptate – în ordinea punctajului primit de fiecare idee în parte – dactilografiază în mai multe exemplare (dacă este nevoie) și o distribuie membrilor grupului, iar un exemplar se poate pune la





---

**„Investește în Oameni!”**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

---

“banca de idei”.

La baza brainstormingului stau 4 reguli fundamentale, definite de Osborn în felul următor:

1. Critica nu este permisă;
2. Imaginația trebuie să fie total liberă;
3. Cantitatea cât mai mare de idei;
4. Trebuie să se încerce combinația cât mai neobișnuită de idei.

Autorii americani propun câteva idei, care consideră a fi rezolvate prin intermediul acestei metode:

- Noi concepte de produse și piețe: noi idei de produse de consum pentru testări ulterioare ale conceptului; idei pentru scenarii pentru viitoarele piețe.
- Probleme manageriale: producerea de idei pentru îmbogățirea sarcinilor postului.
- Comercializarea de noi tehnologii: modul de exploatare a unei descoperiri brevetabile.
- Planificarea și depanarea: anticiparea apariției de dificultăți; examinarea cauzelor potențiale ale unor eșecuri neașteptate.

Aplicarea în practică a acestei metode este însoțită de avantajele și dezavantajele ei:

Avantajele:

- obținerea ușoară de idei noi pentru soluționarea problemelor manageriale și de altă natură;
- costurile reduse necesare pentru folosirea metodei;
- aplicarea pe scară largă a acestei metode practice în toate componentele managementului.

Dezavantajele acestei metode rezidă în dependența puternică a rezultatelor de calitatea coordonatorului.

Aproximativ 10 % din numărul total de idei emise într-o ședință de brainstorming – număr ce poate fi de 100-200 – sunt utilizabile.

Deci brainstormingul este o metodă diversă și interesantă, iar aplicarea și modul de desfășurare a ei depinde de conducătorul fiecărei întreprinderi.

De exemplu de tip “telefon stricat”, sau “masă rotundă”, sau “stop 8 60” ș.a.m.d.





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

În condițiile complexe și dificile de activitate ale societăților comerciale și regiilor autonome proprii tranziției, brainstormingul poate deveni furnizor principal de idei și soluții manageriale eficiente pentru specialiștii și managerii firmelor.

#### **b. Sinetica**

Această metodă o putem defini ca fiind total opusă brainstormingului, care este socotită o metodă cantitativă, sinetica fiind o metodă calitativă.

Sinetica a fost creată de Willian Gordon, care a observat activitatea individuală de rezolvare a problemelor, extrăgând din aceasta procesele psihologice implicate.

În mod literar, cuvântul “sinectică”, avându-și originea în limba greacă înseamnă punerea laolaltă a unor elemente dispărute.

“Fii relaxat, dacă nu trebuie să fii riguros” – acest slogan al sineticii exprimă trăsătura de bază a procesului.

Sinetica este metoda de creativitate, care se bazează pe realizarea legăturilor între lucruri, între fenomene, a corelației dintre logică și intuiție.

Este o metodă de stimulare, de antrenare a creativității unor indivizi, grupuri, echipe pe cercetare, bazată pe asociații de idei și folosirea principiilor și a mecanismelor creativității indivizilor.

Spre deosebire de celelalte metode de stimulare a creativității, sinetica este reglementată mai strict, grupurile sunt mai mici, cu spirit inventiv.

Grupul sinetic are, de obicei, doi conducători, unul pentru problemele organizatorice și altul pentru conducerea propriu-zisă a ședințelor, iar numărul participanților este de 3-4 maximum 6-7 participanți.

Ședința durează 2-3 ore și rezultatul ei se prezintă sub forma unui concept (o soluție inedită, un mod nou de a privi problema).

Ședințele de sinetică sunt uneori îndelungate (2-3 săptămâni), organizate în suit în procese-verbale, pentru a putea și reluate.

Desfășurarea ședinței poate fi prezentată prin următoarele caracteristici:

- atmosfera de lucru este degajată, cu libertate deplină de mișcare și cu raporturi personale colegiale sau chiar amicale, fără ostilități sau stres.





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

- conducătorul grupului prezintă succint problema, care mai apoi este transformată într-o formă accesibilă membrilor grupului.

- Liderul conduce discuția, sugerând – din timp în timp – analogii.

Membrii echipei trebuie să aibă pregătire corespunzătoare și experiență, cultură multilaterală, aptitudini creative, perseverență și să suporte riscurile.

Procesul sineticii cuprinde 6 etape:

1. Problema în forma dată:

O declarație generală asupra problemei este citată grupului.

2. Scurta analiză a problemei date:

Principiul obiectiv cel acestei etape este de a transforma neobișnuitul în obișnuit.

3. Curățarea

Este când oamenii aud despre probleme și se gândesc la soluții. Aceasta este o ocazie de a le sugera. Soluțiile sunt transmise de către grup exporturile pentru evaluare.

4. Problema în formă înțeleasă

Această etapă începe cu selectarea unei părți a problemei care urmează să fie analizată. Pentru a face acest lucru fiecare participant descrie modul în care vede problema, folosind “dorința de a transforma visele în realitate”. Liderul notează apoi fiecare punct de vedere. Dintre acestea, împreună cu expertul sau deținătorul problemei, selectează unul pentru a fi analizat suplimentar.

5. Excursia

Această etapă este prevăzută ca o pauză, în ceea ce privește problema. Liderul va pune întrebări la care va obține răspuns analogic.

6. Punctul de vedere sau problema în formă înțeleasă.

Procesul sineticii trebuie să se încheie cu producerea unui punct de vedere.

Odată ce este ales un punct de vedere, este nevoie de instrucțiunile exportului, pentru transformarea acestuia într-o soluție a problemei.

Sinetica nu face în nici un caz, activitatea creatoare mai ușoară, ci mai curând ea este o tehnică, prin care oamenii pot munci din greu.

Deci sinetica se recomandă să se folosească în obținerea de idei noi în toate problemele majore cu care managerii sunt confrunțați.





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

## c. Delphi

O altă metodă care a început să fie utilizată din ce în ce mai frecvent de management firmelor, în special pentru decizii strategice este tehnica “Delphi”.

Această tehnică este utilizată în cazul efectuării de prognoze pe termen lung, deoarece face apel la cunoștințele, datele și informațiile de specialitate și la imaginație.

Tehnica Delphi se caracterizează printr-un dialog permanent cu caracter de dezbatere între două grupuri de persoane întrunite să ia măsuri.

În esență, metoda constă în obținerea părerilor unor oameni bine informați, specialiști într-o anumită problemă pusă în discuție.

Grupul de lucru, este format din 5-15 persoane și include numai experți din domeniul în care se încadrează problema studiată.

Aplicarea acestei metode după părerea experților constă în 3 etape esențiale:

- Pregătirea și lansarea reuniunii;
- Desfășurarea reuniunii;
- Prelucrarea datelor obținute.

În etapa de pregătirea și lansare se stabilește și se formează clar și judicios subiectul pentru care se solicită păreri, se alege grupul de persoane căruia i se adresează ancheta și care trebuie să fie specialiști în diferite domenii, pentru a se putea informa reciproc.

Se întocmește un formular care este trimis pentru completarea, împreună cu instrucțiunile corespunzătoare, indicându-se scopul anchetei și termenul în care se solicită răspunsul.

În etapa desfășurării reuniunii anchetei se completează chestionarul și se studiază răspunsurile primite, apoi se elaborează și se trimite specialiștilor un nou chestionar pentru a se lămurii alte aspecte ale problemei.

În etapa de prelucrare a datelor se fac analiza, prelucrarea și sintetizarea datelor obținut, raportul, pentru a lua decizia.

Avantajele și dezavantajele aplicării acestei metode sunt:

Avantajele:

- valorificarea în interesul firmei a competenței unei părți apreciabile dintre cei mai







### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

buni specialiști din domeniul respectiv;

- analiza aprofundată a unor probleme majore finalizate în stabilirea unor concluzii și soluții pentru societatea comercială;
- înaintarea soluțiilor la probleme de îndelungată și medie perspectivă.

Dezavantajele:

- efortul depus de firmă – sub formă de timp și bani;
- obținerea unei implicări majore a specialiștilor contactați este dificilă.

Folosirea acestei metode poate da bune rezultate și în condițiile trecerii la economia de piață, mai ales în domeniul înnoirii produselor și comercial.

#### d. Phillips 6-6

Metoda a fost inițiată de către americanul J. Donald Phillips de la Universitatea din Michigan, și constituie o metodă de conducere a întreprinderii, care caută stabilirea unui sistem de comunicații între un număr mai mare de participanți.

Conform acestei tehnici numărul participanților oscilează între 30-50 persoane.

Acest lucru permite dezbateră anumitor probleme, urmând ca ulterior, rezultatele să fie materializate de conducător și decizii.

Reuniunea poate dura până la 3 ore, participanții fiind împărțiți în grupe de câte 6 persoane:

Durata de desfășurare este împărțită astfel:

- 4 minute pentru organizare;
- 6 minute pentru lucru pe subgrupe;
- 2 minute pentru raportul fiecărui delegat.

Deci aproximativ 30 minute pentru 60 de persoane.

Ședința “Phillips 6-6” se desfășoară se desfășoară în 4 etape esențiale:

1. Organizarea – în care animatorul explică concis scopul și modul de desfășurare a ședinței, după care expune subiectul acesteia;
2. Discuția în grupe mici – participanții grupându-se foarte repede, după locul din sale, în subgrupe de 6 membri; fiecare subgrupă numește un coordonator - care controlează timpul de expunere al fiecărui membru și asigură participarea tuturor – și un purtător de cuvânt; în cadrul subgrupului se schimbă idei pe tema propusă, timp de 6





### „Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

minute.

3. Prezentarea rapoartelor – efectuată după expirarea timpului de către purtătorul de cuvânt tal fiecărui subgrup; după fiecare raport, animatorul solicită eventuale intervenții din partea membrilor subgrupeii respective – în vederea completării sau a rectificării raportului;

4. Sinteza rapoartelor – care se realizează sau poate să se realizeze în 2 feluri:

- de către animator, de obicei acesta face un rezumat sau o clasificare a diferitelor propuneri ori reflecții;
- de către purtătorii de cuvânt ai fiecărui subgrupe.

e. Delbecq

Această metodă urmărește obținerea de idei noi în vederea soluționării unor probleme pe baza maximizării participării membrilor grupului.

Problema de soluționat este definită ca o diferență între situația actuală și situația actuală și situația ideală, imaginată de aceleași persoane.

Prin intermediul acestei metode pot fi combinate cu succes creativitatea indivizilor cu cea a grupului, permițând fiecăruia să se exprime la nivelul maxim al posibilităților.

La baza acestei metode stau 2 reguli:

- a) orice fază a muncii în grup este precedată de o fază individuală în scris;
- b) în cursul fazei muncii în grup, intervențiile orale individuale li se acordă un timp limitat, fiind efectuate succesiv de fiecare component.

Derularea cu succes a metodei presupune asigurarea mai multor premise. Astfel, este necesar ca participanții să posede anumite cunoștințe despre problema abordată și să fie motivați să participe la soluționarea sa. Problema abordată să nu fie nici prea vastă, dar nici prea îngustă. Participanții nu au voie să facă aprecieri decât în perioadele stabilite în acest scop. În sfârșit, aplicarea metodei se face sub coordonarea unui animator al grupului. Metoda Delbecq se poate folosi în soluționarea tuturor problemelor cu care este confruntată firma, cu un plus de eficiență în cazul aspectelor esențiale ce implică soluții pe termen mediu și lung.

Avantajele folosirii metodei Delbecq: contribuie la descoperirea unor soluții creative pentru problemele precis definite de către managerii din domeniul respectiv; valorifică





---

**„Investește în Oameni!”**

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

**Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”**

**Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792**

---

Într-o măsură mai mare potențialul creativ al unei părți a personalului societății comerciale sau regiei autonome; contribuie la obișnuirea managerilor de a-și raporta performanțele și așteptările la o situație “perfectă” sau “ideală”, ceea ce în timp influențează în bine semnificativ rezultatele obținute.

Limita principală constă în dificultatea definirii precise a diferenței, a ecartului dintre situația actuală și cea ideală în domeniul abordat. Această limitare este evidentă îndeosebi la primele aplicații ale metodei, până când se dobândește o anumită experiență și know-how.

Pentru condițiile actuale de tranziție la economia de piață există un câmp larg de utilizare a metodei Delbecq în societățile comerciale și regii autonome, cu un plus de intensitate în domeniile înnoirii produselor și tehnologiilor, comercializării produselor și financiare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



ROMANIA  
MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CNDIPT  
OIPOSDRU



O Carieră  
pentru o viață

---

**„Investește în Oameni!”**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

---

## Bibliografie

Fasko, D. Jr (2001). Education and Creativity. Creativity Research Journal, vol. 13 (3&4), pag. 317-327

Sir Ken Robinson (2009). The Element: How Finding Your Passion Changes Everything. Viking

Sternberg, R. J. (2006). The nature of creativity. Creativity Research Journal, vol. 18(1), pag.87-98

Sternberg, R. J. (1985). Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence. New York: Cambridge University Press.

Tolle, E. (2005). A New Earth: Awakening to Your Life's Purpose, Dutton

