

Efekty uczestnictwa w interpersonalnym treningu twórczego myślenia – wstępne wyniki badań kompetencji interpersonalnych

Effects of participation in interpersonal creative thinking training – preliminary research results

doi:10.25951/4377

Wprowadzenie. Rozważania teoretyczne

W nawiązaniu do artykułu *Efekty uczestnictwa w interpersonalnym treningu twórczego myślenia – wstępne wyniki badań predyspozycji twórczych* opublikowanego w nr 2/2019 tomu 34 „Studiów Pedagogicznych” należy podkreślić, że twórczość stanowi istotny czynnik rozwojowy, a uczestnictwo pełne zaangażowania w treningach twórczego myślenia może wpłynąć na wzrost kompetencji twórczych danej jednostki. Ponadto analiza poszczególnych etapów klasycznych treningów twórczego myślenia (Nęcka 2005, Góralski 1995) czy treningów kreatywności (Szmidt 2017) ukazuje ich znaczenie nie tylko w kontekście podnoszenia poziomu twórczości, ale także umiejętności interpersonalnych ściśle związanych z komunikacją (Makaruk 2019). Zbigniew Nęcki podkreślił znaczenie komunikowania się interpersonalnego, definiowanego jako „podejmowaną w określonym kontekście wymianę werbalnych, wokalnych i niewerbalnych sygnałów (symboli) w celu osiągnięcia lepszego poziomu współdziałania” (Nęcki 1996, s. 109). Odmienną definicję komunikacji interpersonalnej podał John Steward: „komunikacja interpersonalna jest to taki typ, jakość lub rodzaj kontaktu, który pojawia się, kiedy osoby mówią lub słuchają w sposób maksymalizujący to, co osobiste” (Steward 2012, s. 37). Według Emory Griffin komunikacja interpersonalna jest dwustronnym, ciągłym procesem, w którym we współpracy z inną osobą wykorzystujemy werbalne i niewerbalne komunikaty, aby tworzyć i modyfikować obrazy powstałe w umysłach współuczestników procesu. Komunikacja między dwoma stronami zaczyna się wtedy, gdy powstałe obrazy przynajmniej częściowo

się pokrywają. Efektywność komunikacji wzrasta wraz ze zwiększaniem się pokrywających się części obrazów (Griffin 2003, s. 74; zob. Wawrzak-Chodaczek 2017). W zakresie umiejętności interpersonalnych wymienionych przez Mela Silbermana znajdują się następujące elementy: rozumienie innych, jasne wyrażanie się, dbanie o własne potrzeby, wymianę opinii, wywieranie wpływu, rozwiązywanie konfliktów, gracza zespołowego i „zmianę biegów”. Zdolność radzenia sobie w kontaktach międzyludzkich jest koniecznością w każdym zawodzie; również w życiu prywatnym wymagane jest posiadanie doskonałych umiejętności interpersonalnych, szczególnie przy próbie odnalezienia się w nowych rolach i nowych sytuacjach (Silberman 2012, s. 12–16). Funkcjonowanie społeczne i wchodzenie w relacje z innymi ludźmi stanowi główną sferę życia; naturalną skłonnością człowieka jest inicjowanie, tworzenie i rozwijanie relacji interpersonalnych, które stanowią podstawowy rodzaj więzi społecznych. Doświadczenie osobowej relacji prowadzi do dialogu, odsłonięcia siebie oraz otwarcia na drugą osobę tak, aby podjąć próbę jej zrozumienia i doświadczyć bycia zrozumianym. Skuteczność radzenia sobie w relacjach z innymi ludźmi uzależniona jest od posiadanych kompetencji społecznych, czyli umiejętności, które dana osoba nabywa podczas treningu społecznego, decydując o efektywności w ich nawiązywaniu oraz podtrzymywaniu (Klinkosz, Iskra, Dawidowicz 2017, s. 5–6 za: Raven 1984; McClelland 1973). W trudnym otoczeniu, w jakim rozwija się współczesny biznes, od pracownika wymaga się znacznie więcej niż tylko specjalistycznej wiedzy i zawodowych umiejętności. Znaczenia nabierają te kompetencje, które pozwalają mu skutecznie funkcjonować w relacjach społecznych, nawiązywać i podtrzymywać kontakty interpersonalne, radzić sobie z trudnościami i konfliktami, organizować pracę swoją i innych, konstruktywnie wdrażać nowatorskie pomysły. Umiejętności interpersonalne stanowią więc klucz do sukcesu zawodowego (Smółka 2016, s. 20–25). Czynnikiem bezpośrednio warunkującym nabywanie kompetencji społecznych jest trening społeczny, zachodzący w sytuacjach życia codziennego, zawodowego, a także podczas specjalnych oddziaływań o charakterze szkoleniowym. Trening społeczny, zarówno ten o charakterze naturalnym, jak i ten, który dokonuje się w toku specjalnych oddziaływań szkoleniowych, wpływa na poziom kompetencji społecznych (Maczak 2001, 2007). W warunkach naturalnych odbywa się w rodzinie, w późniejszych okresach natomiast, a zwłaszcza w wieku dorosłym, może stanowić świadomą i przemyślaną decyzję konkretnej osoby (Klinkosz, Iskra, Dawidowicz 2017, s. 5–6 za: Argyle 1994; Mączyński 1991). Intensywność treningu społecznego u poszczególnych osób jest różna, nie wszyscy mają równie silną motywację do zaangażowania się w niego. Motywacja ta zależy od potrzeb, wartości, celów jednostki i związanych

z nimi zadań, te z kolei uwarunkowane są wymaganiami środowiskowymi z jednej strony, a właściwościami osobowościowo-temperamentalnymi z drugiej strony (Martowska 2012, s. 29). Dzięki treningom w zakresie kompetencji społecznych osiągany jest wyższy stopień socjalizacji, co zapobiega występowaniu patologii społecznych. Kompetencje społeczne umożliwiają realizowanie zadań w sposób efektywny i na odpowiednim poziomie (Tucholska 2007, s. 69). Elementy składowe kompetencji interpersonalnych stanowią: inicjowanie relacji, asertywne oddziaływanie, ujawnianie siebie, emocjonalne wspieranie oraz rozwiązywanie konfliktów (Klinkosz, Iskra, Dawidowicz 2017, s. 31).

Interpersonalny trening twórczego myślenia. Program warsztatów w kontekście rozwijania umiejętności interpersonalnych

Interpersonalny trening twórczego myślenia (ITTM) został opracowany do prowadzenia w formie warsztatów 30-godzinnych. Program warsztatów składał się z trzech modułów:

1. Rozpoznawanie potencjału zawodowego.
2. Budowanie wizerunku i współpraca.
3. Kreatywna prezentacja i promocja (Makaruk 2018).

Modułem kluczowym dla rozwijania umiejętności interpersonalnych jest pozycja nr 2, czyli Budowanie wizerunku i współpraca. Wprowadzenie do tego modułu stanowi wykład aktywizujący, którego motywem przewodnim jest nazywanie emocji i komunikowanie potrzeb w sposób zrozumiały dla otoczenia. Uczestnicy treningu wraz z prowadzącym ustalają zasady przekazywania informacji, którymi kierują się podczas realizacji zadań czy ich ocenie. Kluczowym elementem właściwego przekazu jest umiejętność stosowania konstruktywnej krytyki. Na bazie wprowadzenia teoretycznego uczestnicy treningu wykonują ćwiczenia o charakterze interpersonalnym i twórczym. Zadania związane z podejmowaniem wyzwań i rozwiązywaniem problemów (z pogranicza potrzeb rynku pracy oraz technologii informacyjnej i komunikacji) pozwalają nie tylko na nabycie zaawansowanej wiedzy i umiejętności, lecz także integrują grupę stawiającą czoło wspólnemu wyzwaniu, uczą współpracy, podziału ról itd. Ważnym elementem zadań jest ich unikalny charakter, co zwiększa szansę na uzyskanie przez uczestników oryginalnych efektów końcowych. Ocena wykonywanych prac przebiega na podstawie *peer mentoringu*, czyli udzielania informacji zwrotnej przez inne osoby z grupy (feedback). Prace indywidualne wykonywane podczas tego modułu są kodowane, a więc nie ma możliwości,

żeby inni uczestnicy oceniali je ze względu na preferencje osobowe (lubię/nie lubię). Po odkodowaniu pracy każdy uczestnik dostaje kilka minut na to, aby opowiedzieć o swojej pracy. Możliwość wypowiedzenia się na forum grupy w atmosferze akceptacji ma na celu zwiększenie wiary we własne siły i jest ważnym elementem treningu. Jednym z elementów budowania wizerunku jest uczestnictwo odbiorców treningu w sesji zdjęciowej. Poza tym, na podstawie rozmowy ze specjalistą oraz konstruktywnej informacji zwrotnej od członków grupy, uczestnik wzmacnia swoją samoocenę.

Jednym z kluczowych elementów modułu jest integracja uczestników. Liczne ćwiczenia służące bliższemu poznaniu się zespołu przyczyniają się do zwiększenia swobody wypowiedzi i chęci współpracy podczas twórczego rozwiązywania zadań. Innym kluczowym elementem modułu jest znajomość zasad poprawnej komunikacji – niezbędna podczas wykonywania zadań i współpracy uczestników treningu. Wprowadzenie zasad komunikacji poprzedzone jest etapem wstępnym związanym z nazywaniem i wyrażaniem emocji. Ważne jest także podkreślenie roli jednostki w działaniach zespołowych – zajęcia oparte na peer-mentoringu, udział w „burzy mózgów”, opracowanie strategii biznesowej. Realizacja modułu zakłada także korzystanie z „wirtualnej klasy” (*classroom*) w celu wymiany kontaktów, zadań i komentarzy na temat wykonanych zadań oraz wsparcie specjalistyczne.

Podczas uczestnictwa w ITTM na tym etapie uczestnicy treningu wykonywali zadania twórcze, które polegały w początkowym etapie na budowaniu wież z różnych materiałów, np. słomki konstrukcyjne. W miarę zwiększania zaawansowania stopnia trudności zadań konieczne było wybudowanie takich wież, które będzie można obrócić „do góry nogami”, czy przygotowanie tuneli wykonywanych z ograniczonej liczby materiałów z zastosowaniem dyscypliny czasowej. Uczestnicy treningu uczyli się planowania, określania roli w zespole i wspólnego decydowania o podejmowanej strategii działania. Aranżowali pokaz mody zawodów, a stroje na pokaz „szyli” ze słomek kreatywnych. Podczas realizacji zadań studenci wykazywali się nie tylko pomysłowością i skutecznością, lecz także umiejętnością współpracy. Oceniając efekty wykonanej pracy, trenowali przekazywanie konstruktywnej informacji zwrotnej (Makaruk 2018).

Założenia metodologiczne badań własnych

Podjęto zagadnienia badawcze dotyczące możliwości skutecznego rozwijania twórczego myślenia i umiejętności interpersonalnych, a także poszukiwania możliwości podnoszenia poziomu samooceny u uczestników treningu.

Wyznaczono następujące cele badawcze:

1. Ocena skuteczności ITTM w rozwijaniu poziomu twórczości i kompetencji interpersonalnych uczestników warsztatów.
2. Wstępna ocena skuteczności ITTM w podnoszeniu poziomu samooceny uczestników warsztatów.

Stosownie do wyznaczonych celów postawiono pytania badawcze:

- Jaka jest skuteczność warsztatów ITTM w podnoszeniu poziomu predyspozycji twórczości u uczestników?
- Jaka jest skuteczność warsztatów ITTM w podnoszeniu kompetencji interpersonalnych u uczestników?
- Czy i w jakim stopniu udział w warsztatach ITTM wpływa na poziom samooceny u uczestników?

Przyjęto hipotezę badawczą: uczestnictwo badanych w cyklu warsztatów ITTM przyczynia się do wzrostu poziomu predyspozycji twórczych i umiejętności interpersonalnych; może korzystnie wpływać na poziom samooceny uczestników. Ustalono zmienne: zmienną niezależną – uczestnictwo w warsztatach ITTM – oraz zmienne zależne: wstępny poziom kompetencji twórczych uczniów/studentów, wynikowy poziom kompetencji twórczych uczniów/studentów (Rysunkowy Test Twórczości Urbana–Jellena), wstępny poziom umiejętności interpersonalnych uczniów/studentów, wynikowy poziom umiejętności interpersonalnych uczniów/studentów (Kwestionariusz Kompetencji Interpersonalnych ICQ), wstępny poziom samooceny uczniów/studentów, wynikowy poziom samooceny uczniów/studentów (Skala Samooceny SES Rosenberga) oraz wyniki badań sondażowych z techniką wywiadu (Makaruk 2019, s. 94–95).

Pierwsza część badań związana z oceną skuteczności warsztatów ITTM w podnoszeniu poziomu predyspozycji twórczych została opisana w artykule pt. *Efekty uczestnictwa w Interpersonalnym Treningu Twórczego Myślenia – wstępne wyniki badań predyspozycji twórczych* nr 2/2019, tom 34 „Studiów Pedagogicznych”. Niniejszy artykuł koncentruje się na odpowiedzi na kolejne pytanie badawcze związane ze skutecznością warsztatów ITTM w podnoszeniu kompetencji interpersonalnych u uczestników, dlatego też rozważania teoretyczne są ściśle związane ze wskazanym obszarem.

Narzędzie badawcze

Narzędzie badawcze służące do przeprowadzenia badań określających poziom kompetencji interpersonalnych uczestników stanowił Kwestionariusz Kompetencji Interpersonalnych ICQ, który został opracowany przez D. Buhrmester,

W. Furman, M.T. Wittenberg oraz H.T. Reis, natomiast polską adaptację przygotowali Waldemar Klinkosz, Justyna Iskra i Magdalena Dawidowicz (2017). Podczas badań korzystano z polskiej wersji. Kwestionariusz do badania kompetencji interpersonalnych umożliwia dokonywanie samoopisu w aspekcie posiadanych kompetencji interpersonalnych (wersja A). Służy do badania tych kompetencji, które przyczyniają się do efektywnego funkcjonowania w relacjach międzyludzkich. Kwestionariusz ICQ-R służy do badania pięciu wymiarów kompetencji społecznych:

1. Inicjowanie relacji (IR) – rozpoczęcie interakcji i relacji interpersonalnych.
2. Asertywne oddziaływanie (AO) – deklarowanie osobistych praw i asertywnego niezadowolenia, wyrażanie krytyki z działań innych ludzi.
3. Ujawnianie siebie (US) – dzielenie się osobistymi informacjami na swój temat.
4. Emocjonalne wypieranie (EW) – udzielanie emocjonalnego wsparcia innym osobom.
5. Rozwiązywanie konfliktów (RK) – konstruktywne rozwiązywanie konfliktów interpersonalnych, bez kłótni i krytyki.

Badania można przeprowadzać indywidualnie lub zbiorowo. Kwestionariusz Kompetencji Interpersonalnych może być stosowany przez pedagogów i psychologów dla osób w wieku 15–67 lat (Klinkosz, Iskra, Dawidowicz 2017, s. 33–39).

Charakterystyka grupy badawczej

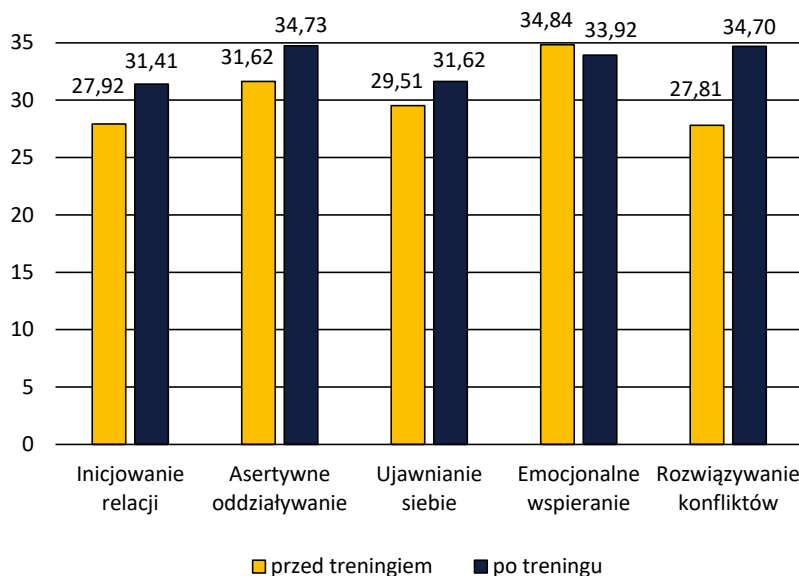
Badania zostały przeprowadzone w roku akademickim 2017/2018 w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie oraz w roku 2018/2019 w szkołach podstawowych znajdujących się na terenie Warszawy-Wesołej. Wówczas w badaniach wzięły udział 64 osoby, w tym 42 uczniów kl. VI (19 chłopców i 23 dziewcząt) oraz 22 studentów trzeciego roku licencjackich studiów stacjonarnych Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie: 6 mężczyzn i 16 kobiet (Makaruk 2019).

Następnie w roku akademickim 2019/2020 kontynuowano badania ze studentami trzeciego roku w APS. Wówczas w badaniach wzięło udział 15 studentek. Ze względu na warsztatową formę zajęć i ich specyfikę wymagana jest niewielka liczebność uczestników. Sumaryczna liczba badanych wzrosła więc do 79 osób, z czego 42 osoby stanowili uczniowie kl. VI szkoły podstawowej, a 37 – studenci Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie.

Wyniki badań własnych. Analiza i wnioski

Testy pedagogiczne, pozwalające na określenie poziomu zarówno predyspozycji twórczych, jak i kompetencji interpersonalnych i poziomu samooceny, zostały przeprowadzone na pierwszych i ostatnich zajęciach warsztatowych.

Ze względu na podane normy wiekowe (15–67 lat) Kwestionariusz Kompetencji Interpersonalnych ICQ-R zastosowano do przeprowadzenia badań ze studentami w liczbie $N = 37$ osób. Porównanie średnich wyników poziomu kompetencji interpersonalnych uczestników ITTM zarówno przed, jak i po udziale w cyklu warsztatów ITTM przedstawia wykres 1.



Źródło: badania własne.

Wykres 1. Poziom kompetencji interpersonalnych uczestników ITTM

Zgodnie z danymi zamieszczonymi na wykresie średnie wyniki testów kompetencji interpersonalnych uczestników przeprowadzonych przed treningiem były niższe niż po treningu.

Przeprowadzono następującą analizę statystyczną: dla wyników 37-osobowej grupy badawczej [$N = 37$] zastosowano test t-studenta dla prób zależnych. Wartość testu studenta wynosi dla kategorii „Inicjowanie relacji” $t = 7,56$, dla kategorii „Asertywne oddziaływanie” $t = 6,45$, dla kategorii „Ujawnianie siebie” $t = 4,42$, dla kategorii „Emocjonalne wspieranie” $t = 3,10$, a dla kategorii

„Rozwiązywanie konfliktów” $t = 5,93$. Wyniki podano w liczbach bezwzględnych. Spośród wymienionych wymiarów kompetencji interpersonalnych największe różnice pojawiły się w kategorii „Inicjowanie relacji” oraz „Asertywne oddziaływanie”, więc można sądzić, że trening przynosi efekty głównie w tych obszarach.

Wyniki testu studenta we wskazanych kategoriach świadczą o tym, że różnice w poziomie kompetencji interpersonalnych u uczestników przed i po treningu są istotne statystycznie na poziomie $p = 0,01$.

Analiza wyników poziomu kompetencji interpersonalnych studentów [$N = 37$] pokazuje, że uczestnictwo w cyklu warsztatów ITTM przyczyniło się do wzrostu tych umiejętności.

Różnice wyników pomiędzy uczestnikami płci męskiej i żeńskiej nie były analizowane z uwagi na zbyt dużą dominację liczebności kobiet uczestniczących w warsztatach (specyfika uczelni pedagogicznej). Nie porównywano wyników w zakresie umiejętności interpersonalnych uczniów klas VI i studentów ze względu na konieczność zastosowania innego rodzaju narzędzi diagnostycznych. Wyniki uczniów szkół podstawowych w zakresie kompetencji interpersonalnych zostaną omówione w oddzielnym artykule.

Jak wskazują autorzy Kwestionariusza Kompetencji Interpersonalnych ICQ-R, możliwe jest uzyskanie wyższych wyników, dlatego też uczestnictwo w warsztatach ITTM może stanowić „preludium do zajrzenia w głąb siebie” i zachęcić do dalszej pracy nad sobą oraz rozwijania kooperacji z innymi.

Podsumowanie

Nawiązując do założeń badawczych, warto podkreślić wartość ITTM zarówno w kontekście rozwijania predyspozycji twórczych uczestników, jak i kompetencji interpersonalnych. Z analizy danych zebranych podczas badań wynika, że średnie wyniki testów predyspozycji twórczych uczestników przeprowadzonych przed treningiem były niższe niż po treningu (Makaruk 2019), także średnie wyniki testów kompetencji interpersonalnych uczestników przeprowadzonych przed treningiem były niższe niż po treningu. Trudno tu rozprawiać o większej wartości któregośkolwiek z wymienionych komponentów badawczych, ponieważ zarówno posiadanie predyspozycji twórczych, jak i kompetencji interpersonalnych w świecie dynamicznych zmian jest istotne nie tylko dla rozwoju jednostki, lecz także dla współpracującej grupy uczestników ITTM.

Wyniki badań pokazały, że można skutecznie pracować nad obydwoma tymi komponentami podczas uczestnictwa w treningu twórczości.

Umiejętności interpersonalnych człowiek uczy się w naturalnym środowisku, najpierw w rodzinie, później w środowisku rówieśniczym, jednakże może także zdobywać kompetencje w tym zakresie podejmując świadomą decyzję poddania się oddziaływaniom szkoleniowym czy terapeutycznym. Efektywne funkcjonowanie w relacjach z innymi stanowi niezbędną umiejętność szczególnie w przypadku tych osób, których praca wymaga stałego obcowania z ludźmi, tj. pedagogów, nauczycieli, wychowawców, kierowników, doradców, lekarzy, pracowników socjalnych i innych, dla których relacje są koniecznością, a kompetencje interpersonalne wyznacznikiem efektywności. W tworzeniu relacji interpersonalnej ważne są nie tylko kompetencje interpersonalne, ale także przede wszystkim podstawy – nazywanie, rozpoznawanie i wyrażanie emocji, trenowane m.in. w trakcie uczestnictwa w Interpersonalnym Treningu Twórczego Myślenia (ITTM).

BIBLIOGRAFIA

- Góralski A. (1995), *Reguły treningu twórczości*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Góralski A. (2003), *Teoria twórczości*, Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Griffin E. (2003), *A First Look at Communication Theory*, Boston: McGraw-Hill Education.
- Klinkosz W., Iskra J., Dawidowicz M. (2017), *Kwestionariusz Kompetencji Interpersonalnych ICQ-R*, Gdańsk: PTPiP.
- Makaruk A.R. (2018), *Innowacja społeczna – Interpersonalny Trening Twórczego Myślenia (ITTM) efektem współpracy uczelni wyższej z organizacją pozarządową*, w: M. Seroka (red.), *Organizacje pozarządowe w stuleciu Polski niepodległej*, Olsztyn: Wydział Prawa i Administracji UWM.
- Makaruk A.R. (2019), *Efekty uczestnictwa w interpersonalnym treningu twórczego myślenia – wstępne wyniki badań predyspozycji twórczych*, „*Studia Pedagogiczne*”, 34, 2.
- Martowska K. (2012), *Psychologiczne uwarunkowania kompetencji społecznych*, Warszawa: Liberi Libri.
- Maczak A. (2001), *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych. Podręcznik*, Warszawa: PTP.
- Maczak A. (2007), *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych. Podręcznik (wydanie 2 uzupełnione)*, Warszawa: PTP.
- Nęcka E. (2005), *Trening twórczości*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

- Nęcki Z. (1996), *Komunikacja międzyludzka*, Kraków: Oficyna Wydawnictwo Antykwa.
- Pilch T. (1995), *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.
- Pilch T., Bauman T. (2001), *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.
- Pilch T., Lemparczyk I. (red.) (1995), *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.
- Rosenberg M.B. (2017), *Porozumienie bez przemocy*, Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca.
- Silberman M., Hansburg F. (2012), *Inteligencja interpersonalna*, Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka.
- Smółka P. (2016), *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Steward J. (2012), *Mosty zamiast murów*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szmidt K. (2017), *Edukacyjne uwarunkowania rozwoju kreatywności*, Łódź: Wydawnictwo UE.
- Tucholska K. (2007), *Kompetencje temporalne jako wyznacznik dobrego funkcjonowania*, Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Wawrzak-Chodaczek M. (2017), *Komunikacja interpersonalna i masowa. Wybrane teorie i praktyki*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

STRESZCZENIE

Kontynuacja artykułu pt. *Efekty uczestnictwa w interpersonalnym treningu twórczego myślenia – wstępne wyniki badań predyspozycji twórczych* opublikowanego w „Studiach Pedagogicznych” nr 34 (2019). Artykuł dotyczy projektu pt. „Wejdz z impetem na rynek pracy. Interpersonalny trening twórczego myślenia”, uznanego za innowację społeczną. Projekt był realizowany na przełomie 2017/2018 r., a kontynuowany w roku 2019/2020 w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie. W artykule zaprezentowano program warsztatów, efekty pracy oraz przebieg badań i wstępne wyniki.

Zakładano, że uczestnictwo w Interpersonalnym Treningu Twórczego Myślenia przyczyni się do zwiększenia poziomu uczestników w zakresie twórczego myślenia oraz kompetencji interpersonalnych, co może wpłynąć korzystnie na samoocenę ogólną, a w konsekwencji przełożyć się na skuteczność w poszukiwaniu pracy czy „radzeniu sobie” na rynku pracy.

SŁOWA KLUCZOWE: innowacja społeczna, ITTM, kompetencje interpersonalne, komunikacja, poziom twórczości, trening interpersonalny, trening twórczości, twórczość, samoocena

SUMMARY

Continuation of the article *The effects of participation in the interpersonal training of creative thinking – preliminary results of research on creative predispositions* published in no. 2/2019 vol. 34 of *Pedagogical Studies*. The article concerns the project entitled *Enter the job market with impetus. Interpersonal training of creative thinking*, recognized as a social innovation. The project was carried out at the turn of 2017/2018 and continued in 2019 at the Academy of Special Education in Warsaw. The article presents the program of the workshop, the effects of work, the course of research and preliminary results. It was assumed that participation in the Interpersonal Creative Training would contribute to increasing the level of participants in terms of creative thinking and interpersonal competences, which may have a positive effect on the general self-esteem.

KEYWORDS: creativity, creativity level, communication, creativity training, interpersonal competences, interpersonal training, ITTM, self-assessment, social innovation

ANNA RÓŻA MAKARUK – Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie

Pedagogika / Pedagogy

Przysłano do redakcji / Received: 9.10.2020

Przysłano do redakcji po recenzjach / Received in revised form: 14.12.2020

Data akceptacji do publikacji / Accepted: 30.12.2020