**Nazwa przedmiotu:**

Twórczość w zarządzaniu i administracji

**Koordynator przedmiotu:**

dr B. Skowron

**Status przedmiotu:**

Fakultatywny ograniczonego wyboru

**Poziom kształcenia:**

Studia I stopnia

**Program:**

Administracja

**Grupa przedmiotów:**

Obieralne

**Kod przedmiotu:**

A13\_TZA

**Semestr nominalny:**

5 / rok ak. 2021/2022

**Liczba punktów ECTS:**

3

**Liczba godzin pracy studenta związanych z osiągnięciem efektów uczenia się:**

60 h - 30 godzin uczestnictwo w zajęciach plus 30h przygotowania do zajęć (w tym 5h
przygotowanie prezentacji, 10h lektura literatury, 15h przygotowanie projektu zaliczeniowego).

**Liczba punktów ECTS na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich:**

3

**Język prowadzenia zajęć:**

polski

**Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach zajęć o charakterze praktycznym:**

do uzupełnienia

**Formy zajęć i ich wymiar w semestrze:**

|  |  |
| --- | --- |
| Wykład:  | 0h |
| Ćwiczenia:  | 30h |
| Laboratorium:  | 0h |
| Projekt:  | 0h |
| Lekcje komputerowe:  | 0h |

**Wymagania wstępne:**

Znajomość języka angielskiego na poziomie pozwalającym na swobodne czytanie tekstów specjalistycznych.

**Limit liczby studentów:**

grupa obieralna

**Cel przedmiotu:**

Celem przedmiotu jest zapoznanie uczestników z aktywnymi technikami twórczej pracy zespołowej, które mają wykorzystanie w zarządzaniu w sektorze usług publicznych. W szczególności idzie o zastosowanie do sześciu praktyk twórczych urzędników państwowych, które zostały zidentyfikowane przez Glenna Houtgraafa i współpracowników: 1. twórcze myślenie, 2. swoboda decyzyjna, 3. eksperymentowanie, 4. przenoszenie, 5. tworzenie sieci oraz 6. outsourcing do sektora prywatnego (Houtgraaf i inni, 2021). Przewiduje się, że uczestnik nabędzie kompetencje rozpoznania potencjału twórczego oraz umiejętność wydobycia tego potencjału. Co więcej, celem zajęć jest to, aby uczestnicy nabyli kompetencje rozpoznawania sytuacji w zarządzaniu i procesie administrowania, w których metody twórczego rozwiązywania problemów mają realną wartość i duże szanse na efektywne zastosowanie (oczywiście nie zapominając o ryzyku, które jest częścią każdego twórczego rozwiązania, jak i ciemnych stronach twórczych rozwiązań --- niemniej zostaną omówione również techniki przeciwdziałania ciemnym stronom). Zajęcia mają w dużej części charakter warsztatowy, przypominający tak zwany trening twórczości, zob. (Szmidt, 2013). Niezamierzoną, choć naturalną konsekwencją udziału w tego typu zajęciach jest integracja uczestników.

**Treści kształcenia:**

1. Podstawowe pojęcia myślenia twórczego: płynność myślenia, giętkość myślenia, oryginalność myślenia. Myślenie rozbieżne. Definicje i kryteria twórczości.
2. Społeczny i kulturowy kontekst odkrycia i pracy twórczej w Polsce (wymiary kulturowe Hofstede: dystans władzy, kolektywizm i indywidualizm, męskość i kobiecość, orientacja długoterminowa, unikanie sytuacji niepewnych).
3. Poznawcze składniki twórczości: uwaga, wyobraźnia, percepcja, wiedza pojęciowa, czynniki metapoznawcze, wglądy.
4. Kreatywność w sektorze publicznym, twórczość i kreatywność w kontekście administracji samorządowej. Konteksty twórczości proaktywnej i reaktywnej oraz autonomicznej i zewnętrznej w sektorze publicznym.
5. Kreatywność w sektorze prywatnym a kreatywność w sektorze publicznym, a w tym zmniejszone bodźce do kreatywności ze względu na niewielką konkurencję rynkową, brak kapitału podwyższonego ryzyka, który mógłby zasiać kreatywność, biurokracja ograniczającą kreatywność, polityka ograniczającą możliwość długoterminowego planowania, negatywna selekcja w sektorze publicznym (zob. Houtgraaf i inni, 2021).
6. Sześć wyróżnionych w badaniach międzynarodowych (Metanaliza Glenna Houtgraafa i współautorów dotyczyła artykułów pochodzących z ponad 40 krajów z wszystkich kontynentów. W tym: Europa Północno-Zachodnia (38%), Ameryka Północna (17%),
Europa Południowa (12%) i Azja (11%).) praktyk twórczych urzędników państwowych: twórcze myślenie, reaktywna swoboda decyzyjna (pragmatyczna improwizacja, odchodzenie od zasad, rutyny i procedur, dostosowanie sytuacyjne, moralna ocena sytuacji), eksperymentowanie (podejmowanie prób, popełnianie błędów, testowanie, iterowanie procesów, dostosowanie), tworzenie sieci i współpraca z interesariuszami, przenoszenie kreatywnych rozwiązań z innych sektorów, krajów, okresów historycznych, oraz outsourcing do sektora prywatnego (od wykorzystania zasobów do całkowitej rekonfiguracji usługi, partnerstwo publiczno-prywatne, prywatyzacja, zamówienia publiczne). Podstawa: (Houtgraaf i inni, 2021).
7. Ciemne strony, negatywne konsekwencje i minusy twórczości.
8. Czynniki stymulujące i wyhamowujące twórcze działania urzędników.
9. Pojęcie innowacji w usługach publicznych (innowacje jako nieciągłe zmiany, jako nowości, innowacje jako ciągły proces udoskonalania, normatywne ujęcie innowacji, innowacje na co dzień w organizacjach świadczących usługi publiczne).
10. Indywidualne (np. otwartość na nowe doświadczenia, gotowość do podejmowania ryzyka, motywacja zewnętrzna i wewnętrzna, wiedza i doświadczenie, itp.) i kontekstowe determinanty twórczości (np. kulturowe, poziom autonomii, rutynizacja, presja czasowa i znaczące wyzwania, związek formalizacji z innowacyjnością w sektorze publicznym, itp.).
11. Przyczyny niechęci do twórczych rozwiązań i zmian (utrata kontroli, nadmiar niepewności, niespodzianki, wszechobecne zmiany, utrata twarzy, obawa o własne kompetencje, zwiększenie pracy, efekt domina, negatywne doświadczenia, realne zagrożenia) oraz sposoby ich przezwyciężania, podstawa: (Skowron & Bulińska-Stangrecka, 2017).
12. Techniki twórczego i grupowego rozwiązywania problemów: superpozycji, wymuszonego dopasowania, koła możliwości, technika Brainwriting Pool, technika kuli śniegowej, piramida skojarzeń, Brainwriting 625, trzy pomysły i coś więcej, sieć poszukiwań, metoda metaplanu, łamacz zasad, technika dwóch słów, technika stereotypów, technika połączeń idei, Scamper.
13. Techniki z punktu 12. będą przećwiczone w kontekście indywidualnych doświadczeń (zawodowych) uczestników oraz będą zanurzone w bezpośrednim doświadczeniu zarządzania w sektorze publicznym.

**Metody oceny:**

Na ocenę składa się obecność (dopuszczalne dwie nieusprawiedliwione nieobecności), aktywność podczas zajęć, udział w dyskusjach oraz przedstawiony referat na wybrany temat (na podstawie anglojęzycznej literatury) i końcowy pisemny projekt zaliczeniowy, którego celem będzie odnalezienie twórczego rozwiązania jakiegoś realnego problemu z zakresu administrowania i zarządzania.

**Egzamin:**

nie

**Literatura:**

Twórczość w administracji publicznej:

1. Houtgraaf, G., Kruyen, P.M. and van Thiel, S. (2021), Public Sector Creativity as the Origin of Public Sector Innovation: A taxonomy and future research agenda, Public Administration, https://doi.org/10.1111/ padm.12778 (plus wybrane prace cytowane w tym artykule)
2. Kruyen, PM & van Genugten, M. Creativity in local government: Definition and determinants. Public Administration, 2017; 95: 825--841, https://doi.org/10.1111/ padm.12332.
3.Osborne, S.P. and Brown, L. (2011), Innovation, Public Policy and Public Services Delivery in the UK. The Word that Would be King?, Public Administration, 89: 1335--1350. https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2011.01932.x
4.Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. Kultury i organizacje, tłum. M. Durska, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2011.
5. Skowron, B., & Bulińska-Stangrecka, H. (2017). Czy administrowanie w Polsce to unikanie sytuacji niepewnych? Lęk niepewność i zmiana w administracji, w: J. Zubelewicz, (red.), Spory o wartości: aspekty filozoficzne i administracyjno-prawne (ss. 101--114).

Twórczość w kontekście teoretycznym i praktycznym:

1. K. J. Szmidt, Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych, Helion, Gliwice 2013.
2. Nęcka E., Psychologia twórczości, GWP, Gdańsk 2001.
3. Nęcka E., Trening twórczości. Podręcznik metodyczny, Uniwersytet Jagielloński. Instytut Psychologii, Kraków 1989.

**Witryna www przedmiotu:**

Brak

**Uwagi:**

Tło przedmiotu

Nie ma chyba osoby, czy organizacji, która nie chce być współcześnie (w ten lub inny sposób) twórcza lub innowacyjna. Także innowacja i twórczość w polityce publicznej i zarządzaniu usługami publicznymi jest jednym z najbardziej pożądanych dóbr. Innowacja jest uwielbiana (a nawet mitologizowana) przez publicznych decydentów i praktyków na całym świecie, zob. (Osborne & Brown, s. 1335). Niemniej z drugiej strony, innowacja często jest w usługach publicznych źle rozumiana, choćby dlatego, jak sądzą Osborne i Brown, że pojęcie to zaczerpnięte zostało raczej z sektora produkcji, a nie usług. Produkt można magazynować, a usługi raczej nie można, usług też się nie przechowuje do przyszłego użytku, a towary można; usługi są wytwarzane w interakcji z konsumentem, towary zaś przemysłowe tej interakcji nie potrzebują. Stąd istnieje pilna potrzeba redefinicji innowacji i twórczego myślenia w usługach publicznych. Wśród remediów, jakie postulują Osborne i Brown, jest i takie, że świadczenie usług publicznych powinno przeorientować się na procesy oraz powinno docenić rolę odbiorcy usług, jako współtwórcy innowacji (Osborne & Brown, s. 1344) a zatem i współtwórcy twórczych rozwiązań. Przedmiot wórczość w zarządzaniu i administracji odpowiadając na to remedium, proponuje uczestnikom szereg praktycznych technik, które pozwalają zrozumieć proces twórczy oraz wydobyć twórcze rozwiązania, angażując w ten proces grupę, wszystkich aktorów, a nie pojedyncze osoby.

## Charakterystyki przedmiotowe