



Final Project I

“Creative Intelligence”

Nombre del Alumno: Alberto Isaac Gastelú Martínez

ID: MD1907HED6983



LA INTELIGENCIA CREATIVA

*Crear es conectar.
P. Teilhard de Chardin*

*Las mentes creativas son conocidas por ser capaces de sobrevivir a cualquier clase de mal
entrenamiento.
Anna Freud*



INTRODUCCIÓN.

El principal propósito de este ensayo es argumentar respecto a las ideas del autor del libro y principalmente sobre la aplicación de la Inteligencia y Potencial Creativo en la educación y capacitación con base a mi experiencia como profesor y capacitador.

El pensamiento creativo ha sido ampliamente tratado por muchos autores ligados a la educación pero principalmente por John Dewey en su libro *Creative Intelligence: Essays In The Pragmatic Attitude* 1. Dewey hablaba de la importancia de la creatividad dentro del sistema educativo. Sin embargo no propone una propuesta instruccional sistematizada.

La principal idea de este ensayo es que, partiendo de las ideas del autor Alan J. Rowe en *Creative Intelligence. Discovering the Innovative Potential in Ourselves and Others* 2., analiza una propuesta educativa congruente y sistemática que incluya el pensamiento creativo al interior de las escuelas y aulas de capacitación basándose en los diferentes estilos de inteligencia creativa y su correlación con los estilos de estudiantes y el diseño instruccional.

CUERPO DEL ENSAYO.

¿Qué se entiende por Inteligencia Creativa?

Howard Gardner en su libro *Frames of Mind* 3. propone que la inteligencia es "capacidad para solucionar problemas" y a partir de esta definición, establece que existen varias formas, o inteligencias múltiples, para solucionar problemas y que cada individuo utiliza una combinación única y particular de estas inteligencias para solucionar un problema. Los tipos de inteligencias que propuso al inicio fueron siete; verbal/lingüística; lógico/matemática; visual/espacial; cuerpo/kinesética; musical/rítmica; interpersonal e intrapersonal.

Conforme ha ido pasando el tiempo, se ha llegado a proponer otras tres inteligencias que se han agregado a las siete originales, estas son la inteligencia natural; la inteligencia espiritual o mística y gracias a las aportaciones de Daniel Goleman en su famoso libro sobre *Emotional Intelligence* 4.

Es analizar si lo que propone Alan J. Rowe en su libro *Creative Intelligence: Discovering the Innovative Potential in Ourselves and Others*, es otra forma de inteligencia o se trata de combinación de las propuestas por Gardner y Goleman. A diferencia de Rowe, H. Gardner establece una diferencia significativa entre tipo de inteligencia y estilo de estudiantes. Inteligencia para Gardner es la "capacidad para solucionar problemas" y el estilo de estudiantes es la combinación entre como se percibe la realidad y se procesa la información. Si bien es cierto que tienen similitudes H. Gardner le atribuye características de habilidades del pensamiento distintas.

Rowe propone que la Inteligencia Creativa es una combinación de elementos subjetivos que van desde una combinación del carácter, forma de percibir la realidad, modo de procesar la información, valores personales del individuo, reacción ante diferentes situaciones, qué hacemos y cómo lo conseguimos, etc. De todos los elementos que propone el autor de este ensayo considera que para las características de percibir la realidad y procesar la información son las más significativas, ya que estas son procesos cerebrales raíz y a partir de estos es posible identificar los diferentes estilos de inteligencias y estilos de estudiantes para construir una propuesta educativa coherente e incluyente a los diferentes estilos y que sea posible llevar a un aula de escuela o salón de capacitación.

Desde estos procesos cerebrales David Kolb en su libro *Experiential Learning* s. hace una propuesta muy interesante que es posible correlacionar con la propuesta de Rowe respecto a Estilos de Inteligencia Emocional.

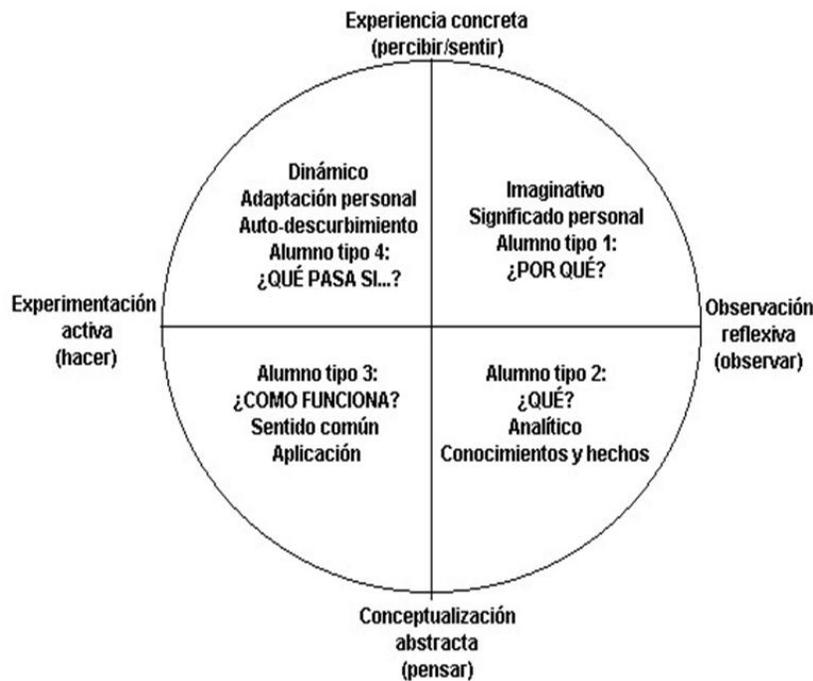


Figura 1

Dentro de la propuesta de David Kolb (Figura 1) en el eje vertical se encuentra el proceso de percepción de la realidad y en el horizontal el procesamiento de la realidad. Cuando se combinan estos dos procesos cerebrales (percepción de la realidad y procesamiento de la información), se obtiene el estilo de estudiantes o capacitación de cada persona.

Cada tiene sus propias características:

El estudiante del tipo 1 o estudiante imaginativo, está interesado en encontrar un significado personal al estudiantes, así pues, es necesario ayudarle a construir una razón para ello. El estudiante del tipo 2 o estudiante analítico, está principalmente incentivado en los hechos y en el entendimiento conceptual, por lo cual, se le debe proporcionar hechos que profundicen su entendimiento de un determinado concepto. Al estudiante del tipo 3 o estudiante del sentido común, es necesario permitirle conocer cómo funcionan las cosas, y por lo tanto, debe dársele la oportunidad de practicar con los conceptos o habilidades recién adquiridos. El estudiante tipo 4 o

estudiante dinámico se encuentra motivado en el autodescubrimiento, por lo cual, es importante permitirle que se lo enseñe a sí mismo y a los demás.

Este sistema postula que todos los participantes deben ser instruidos dentro de los cuatro estilos para que, parte del tiempo de instrucción, se encuentren a gusto dentro de su propio estilo de estudiantes y el resto del tiempo se vean motivados a desarrollar las diferentes habilidades de los otros estilos de estudiantes (Figura. 2).

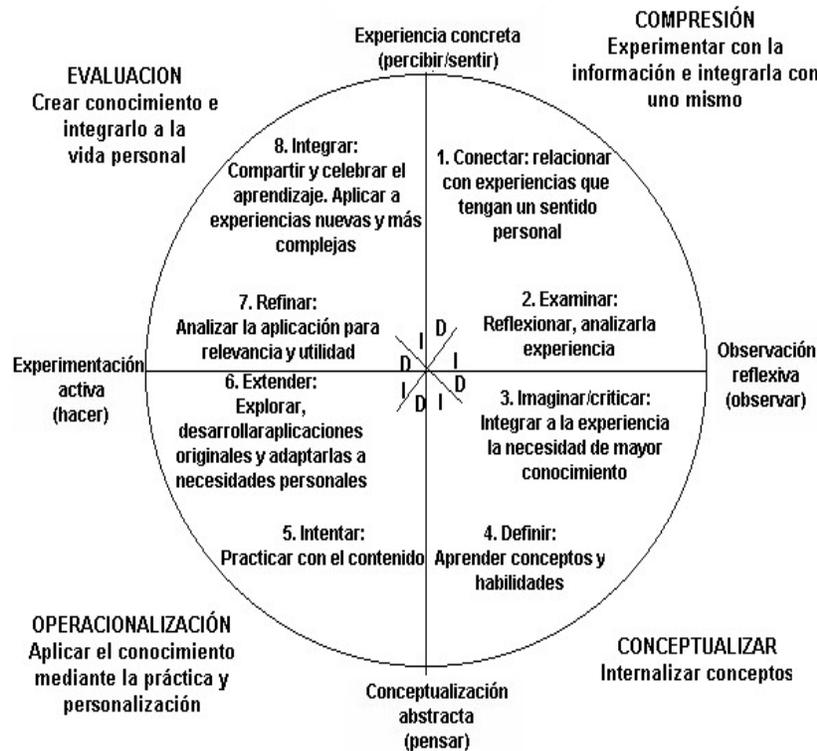


Figura 2.

El autor del libro se pregunta si la inteligencia creativa de una persona se puede ser modificada. En ocasiones se le atribuye a que es algo innato que se hereda. Uno de los más grandes defensores de esta propuesta es el millonario Donald Trump 9. Quien sostiene que la creatividad así como el espíritu emprendedor algo que se lleva en los genes. Otros autores mencionan que es posible desarrollarla y la mayoría responde que la inteligencia creativa tiene que ver con factores genéticos y aprendidos, es decir "nature and nurture".

Para el autor de este ensayo coincide que la inteligencia creativa depende tanto de factores internos como la genética, pero que también es posible desarrollarla como una competencia. Varios autores a través de la más diversa cantidad de actividades consideran que sí es posible el desarrollo de la inteligencia creativa. Estas actividades van desde el dibujo hasta la propuesta por el Dr. Yoshiro Makamats en Brain Bubbles 6., en donde a través de técnicas de nado bajo el agua obtiene los estados cerebrales propicios para el desarrollo de la creatividad.

ONDAS CEREBRALES Y APRENDIZAJE			
5-7 HZz	8-12 Hz	12-15 Hz	16-30 Hz
Alta Creatividad	Aprendizaje	Relajación	Acción
Aprendizaje significativo	Procesamiento aprendizaje	Liberación stress	Stress
Intuición	Calma	Inicio aprendizaje	Sentidos atentos
Inspiración	Relajado	Acelerado	Razonamiento
Innovación	No esfuerzo	Relajación física	Crítica
Creatividad		Puertas de la mente abiertas	
Ensueño			

Figura 3.

Paul Scheele en su libro Natural Brillante 7. quien ha trabajado sobre las "ondas cerebrales" del proceso de la creatividad ha encontrado que estas se encuentran en el nivel alfa entre los 5 y 8 Hertz de frecuencia. Para llegar a un estado creativo es necesario "entrenar" al cerebro a que acceda a estos estados mentales como me muestra en el siguiente Figura 3. De igual forma a través de la música es posible "facilitar" el acceso a estos estados mentales utilizando al cráneo como una caja de resonancia. Tal es el caso de los trabajos del musicólogo Steven Halpern 8.

Un análisis histórico de las personas con alta Inteligencia Creativa muestra varias características en común como lo es:

- Son luchadoras, críticas, siempre superan las expectativas, son imaginativas perseverantes, originales, arriesgados y tienen talento y visión de futuro, valoran la información importante, descansan, reflexionan y vuelven al asunto con la mente más despejada.

Sin embargo, con base a la bibliografía, existen dos disparadores del proceso creativo que se citan más a menudo, la necesidad y la pasión. Lo anterior es debido a que el cerebro es un órgano



que ha evolucionado para desarrollar los mecanismos ligados a la sobrevivencia A nivel de la bioquímica neuronal a nivel sinapsis estos dos son elementos que provocan la segregación de neurotransmisores que "disparan" la creatividad.

Importancia de la Creatividad.

La inteligencia creativa es un mecanismo desarrollado para la sobrevivencia, en los diferentes medios ya sean estos sociales o naturales. Se manifiesta por la ganas de hacer algo, de resolver problemas de innovar pero sobre todo por sobrevivir y su motor es la pasión.

Existen diferencias significativas entre el concepto general de inteligencia y el de inteligencia creativa que se muestran en el siguiente cuadro.

Inteligencia general	Inteligencia creativa
Es conservadora, práctica, disciplinada, lógica, dirigida y realista.	Es innovadora, valiente, abierta, amena, revolucionaria y libre.

Podría existir la tentación de relacionar la inteligencia general hacia las funciones del hemisferio izquierdo del cerebro y la inteligencia creativa hacia las funciones del hemisferio derecho pero el autor de este ensayo considera que esto sería un error. Si bien es cierto que las funciones del hemisferio izquierdo del cerebro están más ligadas hacia la parte objetiva de la realidad como el análisis y la sistematicidad y las del derecho hacia la parte subjetiva como la intuición y la creatividad, la inteligencia creativa es un proceso mucho más complejo que requiere la integración sinérgica entre las habilidades de ambos hemisferios.

Para A. Rowe considera que la creatividad es un proceso natural del ser humano, el autor de este ensayo discrepa pues se ha demostrado que antes de la creatividad se encuentra la necesidad de sobrevivencia y para esta la “resolución de problemas” es el mecanismo raíz que dispara a su vez a la creatividad para la resolución de problemas.

Ahora bien, ¿cómo es posible encontrar el potencial creativo? Algunos test e indicadores pueden medir la creatividad de una persona, pero la inteligencia creativa es un proceso multifactorial mucho más complejo en donde intervienen la percepción de la realidad, procesamiento de la información, los conocimientos y experiencias anteriores, la imaginación, etc.

El autor del libro propone un test y a partir de ahí identifica cuatro estilos de inteligencia creativa. El autor de este ensayo encuentra una estrecha correlación entre la propuesta de A. Rowe y la propuesta de David Kolb más sistematizada y validada que además permite construir un sistema de diseño instruccional incluyente hacia los cuatro estilos de aprendizaje. A continuación se presenta un cuadro de correlación entre las dos propuestas y la correlación de sus características.

<p>Propuesta de David Kolb. Estilos de Aprendizaje.</p>	<p>Propuesta de Alan Rowe. Estilos de Inteligencia Creativa.</p>
<p>Tipo I: Imaginativos</p> <p>Los alumnos tipo I perciben la información concreta y la procesan mediante la reflexión. Integran las experiencias a su persona y aprenden escuchando y compartiendo ideas. Son personas de gran imaginación que creen firmemente en sus propias experiencias. Trabajan por la armonía y necesitan involucrarse personalmente en las actividades que realizan. Se interesan en la gente y la cultura. Disfrutan al observar a la gente y tienden a buscar el significado y calidad de las cosas.</p> <p>Los alumnos de este tipo opinan que la escuela está fragmentada; es decir, tiene la facultad para conectar los contenidos presentados en la escuela con sus necesidades personales y de desarrollo. Su hemisferio derecho busca dar un significado personal a los hechos por medio de la experiencia, mientras que el izquierdo busca comprender las experiencias analizándolas.</p>	<p>1. Intuitivo. Es el habitual en dirigentes, políticos y actores. Estas personas se centran en los resultados y en la experiencia. Son muy trabajadores y utilizan el sentido común</p>
<p>Tipo II: Analíticos</p> <p>Los alumnos tipo II perciben la información en forma abstracta y procesan mediante la reflexión. Desarrollan sus propias teorías integrando las observaciones a sus conocimientos. Aprenden mediante razonamiento de ideas. Necesitan saber lo que piensan los expertos. Le dan valor al pensamiento secuencial.</p> <p>Tienden a profundizar en su trabajo y requieren detalles para llevarlo a cabo lo mejor posible. Se sienten más a gusto en los salones de clase tradicionales. En ocasiones, prefieren trabajar con ideas más que con personas. Buscan competencia y desarrollo personal. Por lo regular desarrollan fuertemente la habilidad verbal. Su hemisferio derecho busca integrar la experiencia a lo que ellos saben y así clarificar</p>	<p>2. Innovador. Es típico de científicos, ingenieros e inventores. Se centran en los experimentos y en el análisis profundo, saben manejar las dificultades y son muy perseverantes.</p>

<p>si requieren más información, mientras que el izquierdo busca el conocimiento o la información nueva.</p>	
<p>Tipo III: Sentido Común Los alumnos tipo III perciben información abstracta y la procesan activamente. Integran la teoría a la práctica mediante la comprobación de teorías y el uso de sentido común. Este tipo de alumnos, por lo regular, son pragmáticos; creen que si algo funciona, entonces se debe usar. Son realistas y objetivos en la solución de problemas y no les gusta que les den las respuestas. Le dan valor al pensamiento estratégico y se orientan al desarrollo de diversas habilidades. Necesitan trabajar directamente con las cosas para saber cómo funcionan, buscan utilidad y resultados. En ocasiones la escuela es muy frustrante para este tipo de alumnos, ya que tiene una fuerte necesidad de trabajar con problemas reales. Necesitan saber la aplicación directa de lo que están aprendiendo. Su hemisferio derecho busca la aplicación individual y el uso del aprendizaje, mientras que el izquierdo busca ejemplos más generales acerca de lo que otras personas han hecho.</p>	<p>3. Imaginativo. Es el estilo creativo propio de artistas, escritores y políticos. Saben encontrar oportunidades, se arriesgan a romper las tradiciones, son muy abiertos y suelen usar el sentido del humor para comunicarse.</p>
<p>Tipo IV: Dinámicos Los alumnos tipo IV perciben la información concreta y procesan en forma activa. Integran la experiencia y la aplicación práctica mediante ensayo y error. Se interesan por las cosas nuevas, por lo que tienden fácilmente a adaptarse al cambio. Este tipo de alumnos, por lo regular, llegan a conclusiones acertadas en ausencia de justificaciones lógicas. Les gusta tomar riesgos y no tienen problemas para adaptarse a la gente, aunque, en ocasiones, pueden manipularla o ser muy directivos. Por lo regular opinan que la escuela es demasiado estructurada y, por lo tanto, no les permite resolver adecuadamente sus problemas. Su hemisferio derecho busca entender el aprendizaje mientras que el izquierdo busca</p>	<p>4. Inspirador. Es el estilo de educadores, líderes y escritores. Se centran en las necesidades sociales y se entregan completamente a sus Ideas. Son visionarios y quieren transformar la realidad para ayudar a los demás.</p>



analizar el aprendizaje en cuanto a su relevancia y significado.	

Con base a un análisis de sus características se encontró la siguiente correlación significativa entre las dos propuestas.

Estilos de Aprendizaje. David Kolb.	Potencial Creativo. Alan Rowe.
I. Imaginativo	4. Inspirador
II. Analítico	2. Innovador
III. Sentido Común	1. Intuitivo
IV. Dinámico	1. Imaginativo

Es importante mencionar que no existen, en ambas propuestas estilos puros, sino más bien que cada individuo es una combinación única y particular de cada estilo. Por lo anterior podríamos de estar hablando de una “creatividad situacional” en donde dependiendo de cada situación sea necesario utilizar una combinación particular de estilos.

De igual forma, al correlacionar las dos propuestas es posible por lo tanto utilizar la propuesta instruccional de David Kolb para el desarrollo del potencial creativo propuesto por Alan Rowe.

A continuación se muestra la propuesta instruccional de David Kolb ampliamente utilizada y validada por el autor de este ensayo y que puede ser utilizada al interior de las aulas de enseñanza y capacitación en las Figuras 3 y 4.



Figura 3.

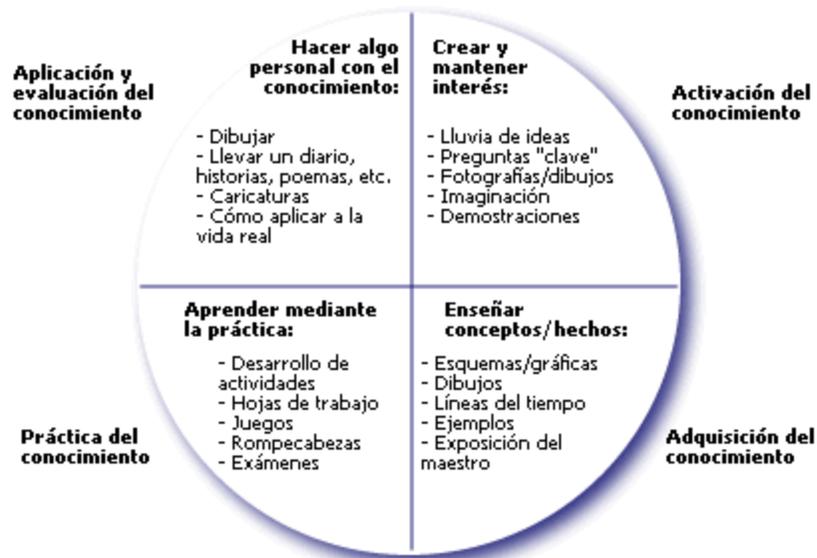


Figura 4.

Ventajas de esta propuesta instruccional:

1. Esta propuesta instruccional nos permite llevar al interior de las aulas de enseñanza y capacitación actividades para el desarrollo de la inteligencia creativa.
2. De igual forma cambia el rol del alumno y del aprendiz. Deja de ser receptor-pasivo hacia un ente responsable, actor en la construcción de su propio aprendizaje.
3. El profesor-capacitador deja de ser un solo transmisor del conocimiento hacia un rol mucho más versátil de facilitador en donde asume cuatro roles; motivador-instructor-coach-mentor, motivando hacia la construcción del conocimiento significativo; instruyendo conocimientos; desarrollando habilidades e impactando valores y actitudes.
4. Evoluciona el sistema de calificación tradicional hacia una evaluación integral de los aprendizajes en donde se busca recopilar las evidencias (conocimiento-producto-desempeño) en la evolución del aprendizaje del alumno o aprendiz.

Retos al futuro.

Alan Rowe propone que el Potencial Creativo debe de desarrollarse al interior de las empresas y que los ejecutivos deben de desarrollar los estilos de Inteligencia Creativa. De igual forma, David Kolb propone cuatro estilos de Liderazgo y un sistema de Administración Liderazgo al interior de las empresas. El cuadro de correlación entre Kolb y Rowe se muestra a continuación.

Estilo de Liderazgo. David Kolb	Potencial Creativo en la Empresa. Alan Rowe.
<p>Líder Tipo I. Brinda apoyo y se involucra. Busca un hacer coincidir entre los valores personales y organizacionales. Se basa principalmente en el consenso y apoyo para la toma de decisiones. Juzga a los demás por como tratan a las personas. Espera de las personas que crezcan es su</p>	<p>Líder Estilo 1. Intuitivo. El líder intuitivo inicia el cambio cuando lo anuncia y provoca una reacción fría.</p>

<p>conciencia de sí mismas.</p> <p>Es un buen comunicador pero algunas veces se enfoca demasiado en los sentimientos a costa del significado del mensaje.</p> <p>Trabaja bien con personal que brinde apoyo y comparta el sentido de la misión.</p> <p>Ataca los problemas primero verificando las percepciones y posibles soluciones con los demás.</p> <p>Tiene dificultad en tolerar a las personas desconsideradas.</p> <p>Experimenta conflictos internos cuando el comportamiento/estructura de la organización está en conflicto con sus valores.</p> <p>Trabaja para promover la solidaridad organizacional.</p> <p>Crea un sentimiento de comunidad.</p> <p>Ejerce su autoridad por medio de la confianza y la participación.</p> <p>Lidera al articular y actuar sobre la misión.</p> <p>Prospera desarrollando buenas ideas.</p> <p>Se basa en los valores de grupo como estructura primaria.</p> <p>Necesita de otros para que provean de un consenso.</p> <p>La fuerza comunicativa es la escucha activa.</p>	
<p>Líder Tipo II</p> <p>Es enfocado hacia problemas y de mente activa.</p> <p>Busca hacer coincidir las personas y los procedimientos.</p> <p>Se basa principalmente en la información para la toma de decisiones.</p> <p>Juzga a los demás por sus logros.</p> <p>Espera de las personas que busquen un constante incremento en sus conocimientos profesionales.</p> <p>Duda hablar hasta que toda la información es conocida, lo que frecuentemente causa problemas de comunicación.</p> <p>Trabaja bien con personal que completa sus actividades, son bien organizadas, y tienen la información clara y precisa en papel.</p> <p>Ataca los problemas de manera lógica y racional.</p>	<p>Líder Estilo 2. Inspirador.</p> <p>El inspirador convoca una reunión para explicar por qué hace falta una reforma y provoca una reacción abierta y confiada.</p>

<p>Tiene dificultad en tolerar las acciones sin fundamentos. Busca la perfección, que acoplada con el miedo al fracaso, ocasiona conflictos internos. Trabaja para promover la reputación y prestigio de la organización. Crea una estructura organizacional sólida. Ejercita su autoridad con persuasión asertiva. Lideren honrando e implementando principios y procedimientos. Prospera al entender y solucionar problemas complejos. Se basa en la planeación organizada como estructura principal. Necesita de otros para que provean de ímpetu. La fuerza comunicativa es la precisión en palabras e información.</p>	
<p>Líder Tipo III Es productivo y orientado a la acción. Busca hacer coincidir las metas y los resultados. Se basa principalmente en los resultados para la toma de decisiones. Juzga a los demás por qué tan directos son y su trabajo duro. Espera que las personas busquen un incremento en su competencia. Frecuentemente tiene dificultades de comunicación debido a su manera de ser tan directa que tiende a pasar por alto los sentimientos de las personas. Trabaja bien con el personal que está orientado a las tareas y se mueve rápidamente. Ataca los problemas de manera inmediata, frecuentemente sin consultar a los demás. Tiene dificultad en tolerar la indecisión. Está fuertemente orientado a las tareas, lo que causa conflictos internos debido a las preocupaciones profundas de las personas. Trabaja para promover la productividad y solvencia de la organización. Crea un clima de productividad, frecuentemente involucrándose y trabajando lado a lado con sus coo-trabajadores. Ejercita la autoridad al demandar resultados</p>	<p>Líder Estilo 3. Innovador. El innovador se centra en las cuestiones técnicas, pasa por alto las necesidades de la gente y provoca una reacción en contra.</p>

<p> finales. Lideran por medio de su fuerza personal, inspirando calidad. Prospera al solucionar problemas difíciles. Se basa en la eficiencia de los resultados como estructura primaria. Necesita de otros para que provean de habilidades para trabajo en equipo. Su fuerza comunicativa es el ser directo. </p>	
<p> Líder Tipo IV Es dinámico y entusiasta. Busca hacer coincidir lo que es y lo que puede llegar a ser. Se basa principalmente en la intuición para la toma de decisiones. Juzga a los demás por su entusiasmo, su viveza. Espera que las personas interactúen con su mundo en círculos siempre en expansión. Frecuentemente se comunica pobremente debido a la expectativa de que las personas deberían saber qué hacer y una preocupación con el presente que le lleva a ser olvidadizo de las comunicaciones pasadas. Trabaja bien con el personal que es rápido, tanto de pensamiento como de acción, y que pueda hacer seguimientos e implementar detalles. Ataca los problemas intuyendo posibilidades y tomando riesgos. Tiene dificultad en tolerar a las personas que no pueden ver lo que necesita hacerse. Es flexible y abierto, pero firmemente plantado en valores muy profundamente enraizados, lo que le causa conflictos internos. Trabaja para promover la reputación de la organización como organización de punta. Crea oportunidades. Ejercita la autoridad al mantener una visión de lo que podría llegar a ser. Lideren energizando a las personas. Prospera en el cambio. Se enfoca en la visión como estructura principal. Necesita de otros para que provean de detalles y </p>	<p> Líder Estilo 4. Imaginativo. El imaginativo se anticipa a las necesidades futuras e incluye a las personas en sus planes. Del estilo creativo también dependerá que el cambio sea aceptado por los clientes, por la empresa y por todo el entramado social. </p>



den seguimiento a los proyectos. Fuerza comunicativa es articular la “gran visión”.	

Al igual que en el ejercicio anterior es posible encontrar una correlación significativa entre las dos propuestas.

Estilos de Liderazgo. David Kolb.	Estilo de Liderazgo. Alan Rowe.
V. Imaginativo	4. Inspirador
VI. Analítico	2. Innovador
VII. Sentido Común	2. Intuitivo
VIII. Dinámico	2. Imaginativo

A diferencia de Rowe Kolb hace una propuesta de liderazgo ligada a estos estilos que a continuación se presenta en las Figuras 5 y 6.



Figura 5.



Figura 6.

De la propuesta anterior es posible inferir que para el desarrollo de la Inteligencia Creativa en la empresa e industria es necesario pensar en un Liderazgo Situacional que dependiendo de la situaci3n particular se pueda aplicar una combinaci3n de los Estilos de Liderazgo Creativo.

BIBLIOGRAFÍA.

1. John Dewey
Creative Intelligence: Essays In The Pragmatic Attitude
Hardcover: 476 pages
Publisher: Kessinger Publishing, LLC (July 25, 2007)
Language: English



ISBN-10: 0548175748

ISBN-13: 978-0548175743

2. Alan J. Rowe
Creative Intelligence: Discovering the Innovative Potential in Ourselves and Others
Paperback: 192 pages
Publisher: FT Press; 1 edition (November 28, 2008)
Language: English
ISBN-10: 0138157928
ISBN-13: 978-0138157920
3. Howard E. Gardner
Frames of Mind
Paperback: 496 pages
Publisher: Basic Books; 10th edition (April 20, 1993)
Language: English
ISBN-10: 0465025102
ISBN-13: 978-0465025107
4. Emotional Intelligence
Daniel Goleman
Hardcover: 384 pages
Publisher: Bantam; 10 Anv edition (September 26, 2006)
Language: English
ISBN-10: 055380491X
ISBN-13: 978-0553804911
5. David A. Kolb
Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development
Paperback - Oct 11, 1983)
Paperback: 267 pages
Publisher: Prentice Hall; 1 edition (October 11, 1983)
Language: English
ISBN-10: 0132952610
ISBN-13: 978-0132952613
6. Brain Bubbles

http://dr.nakamats.com/english/eng_index.php

