**METODY AKTYWNE W PROCESIE GRUPOWEGO ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW**

1. **BURZA MÓZGÓW- INACZEJ GIEŁDA POMYSŁÓW**

Metoda kształtująca pomysłowość i wyobraźnię. Celem tej metody jest zgromadzenie w krótkim czasie dużej liczby pomysłów potrzebnych do rozwiązania jakiegoś problemu. Osoba prowadząca dyskusję podaje problem, a grupa zgłasza pomysły rozwiązań. Po wyczerpaniu pomysłów następuje dyskusja i wybór najlepszego rozwiązania. Zasady burzy mózgów:

-          Przyjmowanie wszystkich pomysłów, powstrzymanie się od ich oceniania.

-          Zapisywanie każdego pomysłu.

-          Położenie nacisku na liczbę, a nie jakość pomysłów.

-          Zachęcanie do podawania różnorodnych pomysłów, nawet nierealnych.

-          Wykorzystanie cudzych pomysłów, bazowanie na nich i ich rozwijanie.

Zastosowanie tej metody pozwala na włączenie wszystkich osób do pracy, szybkie zgromadzenie pomysłów.

1. **KULA ŚNIEGOWA**

Metoda polega przechodzeniu od pracy indywidualnej do pracy grupowej. Daje szansę na sprecyzowanie swojego zdania i stanowiska, umożliwia zdobywanie doświadczeń, pozwala grupie ćwiczyć i śledzić proces uzgadniania stanowisk. Na początku osoby pracują indywidualnie nad podanym problemem, następnie łączą się w pary i ustalają wspólne stanowisko, później łączą się w czwórki, potem w ósemki (wszędzie ustalają wspólne stanowisko). Na końcu następuje prezentacja. Wcześniej trzeba rozdać kartki. Podawane przez nas kartki symbolizują „kule śniegowe”, które za każdym razem się zwiększają.

1. **DIAMENTOWE USZEREGOWANIE**

Jest to technika zwana pod nazwą „karo”. Struktura tejże grupy zmusza do współpracy, zachęca do podejmowania decyzji oraz osiągania porozumienia drogą negocjacji i kompromisu. Prowadzący spotkanie może podać listę priorytetów lub może je wypracować grupa. Uczestników dyskusji dzielimy na 5 – osobowe grupy. Każdej grupie rozdajemy w kopercie po 9 kart z twierdzeniami, cechami czy zasadami. Zadaniem poszczególnych grup jest przedyskutowanie poszczególnych zasad i uzgodnienie ich ważności. Po uzgodnieniu szeregują według podanego przez prowadzącego wzoru, czyli: zasada najważniejsza, zasady ważne, mniej ważne i najmniej ważne. Po upływie wyznaczonego czasu na przygotowanie przedstawiciele poszczególnych grup przedstawiają zasady według ważności i uzasadniają ich wybór. Można pozwolić uczestnikom spotkania na porównanie poszczególnych decyzji grupowych.

1. **635**

Jest to technika, dzięki której można rozwiązać różne problemy. Jest modyfikacją „burzy mózgów”. Różni się tylko sposobem organizacji i przeprowadzenia. Liczba pierwsza – 6 – oznacza liczbę osób lub grup, liczba środkowa – 3 – oznacza liczbę rozwiązań, liczba końcowa – 5 – oznacza liczbę tzw. rundek. Na widocznym miejscu zapisujemy problem. Dzielimy uczestników spotkania na 6 grup. Każdej grupie rozdajemy ponumerowane od 1 do 6 formularze. Zadaniem poszczególnych grup jest wpisanie 3 rozwiązań problemu na formularzu. Na hasło „START” grupy postępują jak wcześniej – przekazują formularze 5 razy, co pozwoli na zapełnienie 18 rubryk na 6 formularzach. Pierwszą sesję generowania pomysłów można ograniczyć do sześciu minut, następnie zwiększać o minutę każdą. Technikę można modyfikować.

1. **RYBI SZKIELET**

Nazwa tej techniki pochodzi od kształtu wykresu, który jest uzupełniany podczas grupowej dyskusji przypominającego „rybi szkielet”. Służy do identyfikacji czynników odpowiadających za powstanie problemu. Na plakacie lub tablicy przygotowujemy model przypominający „rybi szkielet”, w głowie którego wpisujemy dowolny problem. Zebrani za pomącą „burzy mózgów” ustalają główne czynniki, które mogą stanowić powód takiego skutku i wpisują je w tzw. „ości duże”. Dzielimy uczestników na tyle grup, ile jest „dużych ości”. Każda grupa otrzymuje jedną „ość” i próbuje odnaleźć przyczyny, które mają wpływ na czynnik główny. Następnie przedstawiciele poszczególnych grup wpisują czynniki szczegółowe w „ości małe”. Z zebranej listy danych wybierają najistotniejsze, wyciągają wnioski i problem jest rozwiązany. Należy ustalić limit czasu na wykonanie zadania.

1. **SZEŚĆ MYŚLĄCYCH KAPELUSZY**   
   Kolorowe kapelusze są pojęciem symbolicznym, używane są jako metafory sześciu stanów umysłu. Uczestników dyskusji dzielimy na 6 grup przyporządkowanych do danego koloru kapelusza. Żaden z kapeluszy nie jest dobry lub zły – wszystkie służą konkretnemu celowi w pewnych sytuacjach.

Co oznaczają poszczególne kolory kapeluszy?

**Biały kapelusz –** wskazuje na neutralność i obiektywizm, chłodną logikę i rzetelność. Jest odpowiedzialny za to, co głównie interesuje nas w biznesie – dane, fakty, liczby, informacje. Wkładając biały kapelusz, ukierunkowujemy myśli w stronę obiektywnych, pozbawionych domysłów, zmierzonych i zbadanych informacji. Operujemy na konkretnych zestawach danych pochodzących z dokumentów, analiz, statystyk, wyrażonych w liczbach, wykresach i słupkach; korzystamy z przepisów i sprawdzonych regulaminowych procedur.

**Czerwony kapelusz –** reprezentuje emocje, wrażenia, intuicję i irracjonalne aspekty myślenia. Używając czerwonego kapelusza, wyrażamy emocjonalny punkt widzenia, opisujemy emocje, jakie wywołuje w nas dana propozycja. Wyrażenie emocji jest niezwykle ważne, ponieważ mogą one stanowić ukrytą przyczynę sprzeciwiania się lub popierania jakiegoś pomysłu.

**Żółty kapelusz –** jest znakiem optymizmu, nadziei i pozytywnego myślenia. Myślenie w żółtym kapeluszu jest konstruktywne; bada i analizuje wartości i korzyści, a następnie stara się znaleźć dla nich logiczne poparcie

**Czarny kapelusz –** symbolizuje pesymizm, krytykę, negatywne aspekty zagadnienia. Zakładając czarny kapelusz, poddajemy dane zagadnienie krytyce, staramy się zidentyfikować wszystkie niebezpieczeństwa i zagrożenia, ostrzegamy przed możliwościami wszelkiego rodzaju potknięć. Myśliciel w czarnym kapeluszu wskazuje co jest złe, niepoprawne i błędne, co kłóci się z doświadczeniem i przyjętą wiedzą, wskazuje usterki i wady w projekcie.

**Zielony kapelusz –** oznacza rozwój, nowe pomysły i możliwości. Jego zadaniem jest twórcze myślenie. W zielonym kapeluszu udoskonalamy pomysły, poszukujemy alternatywnych rozwiązań, wychodzimy poza schematy, poza to, co oczywiste i zadowalające.

**Niebieski kapelusz –** jest bezstronnym obserwatorem; moderuje pracę zespołu i sprawdza, czy dany proces przebiega prawidłowo. Myśliciel w niebieskim kapeluszu przygląda się dyskusji, kontroluje i analizuje proces myślenia; organizuje strukturę rozmowy i określa zagadnienia, na które ma być ukierunkowane myślenie; mówi na czym należy się skoncentrować, zachęca do wypowiedzi. Jest stróżem przestrzegania zasad, narzuca dyscyplinę oraz łagodzi spory.

Metodę de Bono można wykorzystywać w wielu sytuacjach – poczynając od przygotowania oferty wstępnej dla klienta, a kończąc na zebraniach zarządu, podczas których poszukuje się sposobów rozwiązania problemów zaistniałych w organizacji. Bywa również stosowana jako narzędzie coachingu. Kapelusze wspierają pracę zespołową i otwartość jego członków, uwalniają ducha twórczego myślenia.

1. **6x6x6**

6x6x6 to metoda, w której 36 osób ma możliwość przedyskutowania w bardzo krótkim czasie jakiegoś tematu i poznania poglądów większości członków grupy. W 6 grupach, z których każda liczy 6 osób, przez 6 minut, uczestnicy dyskutują na podany przez prowadzącego temat. Następnie prowadzący tworzy nowych 6 grup tak, by w każdej znalazło się po jednej osobie z poprzednich grup dyskusyjnych. W tych nowych grupach uczestnicy omawiają wyniki pracy swoich grup. 6x6x6 to metoda niesłychanie angażująca wszystkich członków grupy. Każdy z nich w ciągu bardzo krótkiego czasu, (ok. 20 min.) pełni rolę zarówno uczestnika dyskusji, jaki sprawozdawcy.

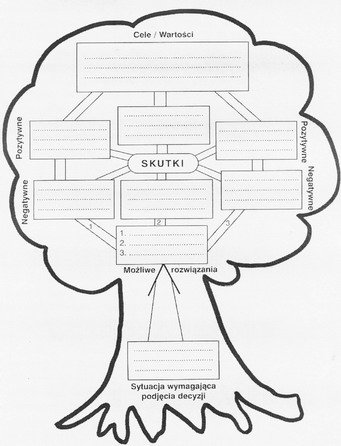
Ćwiczenie można realizować w grupach 5, 6, 7 a nawet 8 – ośmioosobowych. Przy większych grupach konieczne jest zwiększenie czasu (zarówno na dyskusję jak i na sprawozdania). Grupy mogą dyskutować na ten sam temat, lub o różnych aspektach tego samego problemu. W tym drugim przypadku konieczne jest zwiększenie ilości czasu na sprawozdania. Metoda 6x6x6 wymaga od prowadzącego dużej elastyczności i umiejętności podziału na grupy. Trudności z zapanowaniem nad uczestnikami w momencie tworzenia grup mogą doprowadzić do całkowitego rozbicia ćwiczenia.

Sposób przeprowadzenia:

1. Przed przystąpieniem do ćwiczenia prowadzący ustawia 6 stołów i po 6 krzeseł wokół każdego z nich.
2. Prowadzący dzieli uczniów na 6 grup po 6 osób. Można to zrobić w następujący sposób: na niewielkich karteczkach (wielkości karty do gry) wypisać symbole A1, A2,A3, A4, A5, A6, B1, B2, …. itd. aż do F6. Stoły oznaczyć literami A, B, C, D, E, F. Następnie losowo rozdać kartki uczniom i poprosić ich o znalezienie stołu z literą taką, jak na kartce. Przy drugiej części ćwiczenia stoły numerujemy od 1 do 6 i prosimy o znalezienie stołu o liczbie zgodnej z numerem.
3. Po zajęciu miejsc przez uczestników prowadzący określa temat dyskusji (zadania dla grup mogą być jednakowe lub dotyczyć różnych aspektów jednego tematu), wyznacza 6-10 minut na przedyskutowanie tematu i informuje wszystkich, że każdy będzie prezentował przebieg i wnioski z dyskusji w drugiej części ćwiczenia.
4. Podczas pracy grup prowadzący obserwuje pracę grup, upewnia się, czy polecenia zostały właściwie zrozumiem odpowiada na pytania, w razie potrzeby udziela dodatkowych instrukcji.
5. Po upłynięciu czasu wyznaczonego prowadzący tworzy nowe grupy tak, by w każdej z nich był obecny przedstawiciel każdej z poprzednich grup dyskusyjnych (zob. instrukcja w p. 2). Po zmianie miejsc prowadzący wyznacza 6-10 minut na prezentację wyników pracy grup.
6. W razie potrzeby sesję można zakończyć podsumowaniem przez prowadzącego.
7. **METAPLAN**  
   Jest to metoda graficznego przedstawiania przebiegu dyskusji, w trakcie której uczestnicy analizują dane zagadnienie i poszukują wspólnego, optymalnego rozwiązania przed podjęciem decyzji. Metoda ta sprzyja rozwojowi umiejętności analizy, oceniania faktów, sądów i propozycji rozwiązań strony przeciwnej. Metaplan przygotowuje do prezentacji własnego punktu widzenia, argumentowania i obrony własnego zdania. Daje możliwość wysłuchania i brania pod uwagę poglądów innych osób, aktywizuje wszystkich osób zebranych, pozwala na wymianę myśli.  
   Przebieg:  
   a) Prowadzący przedstawia problem, który będzie przedmiotem dyskusji.  
   b) Uczestnicy dzielą się na grupy 4-5-osobowe i przygotowują plakat ilustrujący dyskusję.

|  |  |
| --- | --- |
| TEMAT | |
| JAK JEST? | JAK POWINNO BYĆ? |
| DLACZEGO NIE JEST TAK, JAK POWINNO BYĆ? | WNIOSKI |

Schemat metaplanu  
c) uczestnicy w wyniku grupowej dyskusji uzupełniają rubryki.  
d) Na zakończenie następuje prezentacja przez liderów grupy.

**9. DRZEWKO DECYZYJNE**Jest to metoda graficznego procesu podejmowania decyzji. Dzięki niej możemy rozważać: jakie istnieją możliwości rozwiązania danego problemu, jakie mogą być konsekwencje przyjęcia określonego wariantu, jakie wartości uznaje osoba podejmująca decyzje. Metoda ta uczy, jak należy dokonywać wyboru, aby uświadomić jego skutki, które powinny być zgodne z akceptowanymi wartościami.  
Przebieg:  
a) Prowadzący przygotowuje schemat drzewka i podaje problem, który należ rozpatrzyć.  
b) Następnie uczestnicy wpisują różne, możliwe rozwiązania.  
c) uczestnicy pod kątem przyjętych celów i wartości wypełniają kolejny poziom drzewka: pozytywne i negatywne skutki każdego rozwiązania.  
d)Z pomocą lidera uczestnicy podsumowują wyniki dyskusji i wybierają najlepsze rozwiązanie.  
  
 Schemat drzewka decyzyjnego:  
Decyzja  
...............  
Cel i wartości  
......................  
Pozytywne skutki rozwiązań /Negatywne skutki rozwiązań  
.............................................. ..............................................  
  
Możliwe rozwiązania  
..................................  
Problem (sytuacja wymagająca podjęcia decyzji)

Opracowanie: mgr Aneta Buras-Walentowska, mgr Magdalena Byczyńska