

تکنیک شش کلاه تفکر:



احساسی



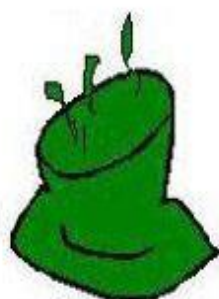
واقعیت



مثبت



فرایند



خلاقیت



منفی

بدون شک ارزش تفکر، خرد و بصیرت بر کسی پوشیده نیست، اما شیفتگی و احساس علاقه برای شوق علم طلبی موضوعی است که باید در روح هر انسانی شعله هایش روشن شود. یکی از مشکلات مردم در تفکر **یک بعدی بودن یا سطحی نگری** ها است. مردم اکثراً عادت کرده اند که مسائل را فقط از یک زاویه عادت و تجربیات ذهنی قبلی خود، نگاه کنند. در همین خصوص برای آنکه بتوان از سطحی نگری ها فراتر رفته و یا بهتر بتوانیم از توانایی هایمان استفاده کنیم، می توان به روش شش کلاه تفکر که ادوارد دوبونو آن را پایه ریزی کرده است، پردازیم.

شش کلاه تفکر یکی از بهترین روش ها و تکنیک ها برای حرکت ذهن و بالا بردن قدرت تفکر یک فرد، در راستای رسیدن به راه کار یا راه حل برای یک مسئله است. در بسیاری از مواقع انسان ها بنا بر عادت تنها بر اساس یک روش، رهیافت، مدل و رویداد فکر می کنند. در حالی که شش کلاه تفکر به ما این امکان را می دهد که به شش صورت و در قالب شش نقش متفاوت در مورد یک موضوع فکر کنیم. ادوارد دوبونو در این زمینه معتقد است: اگر نقش متفکر را بازی کنید، متفکر خواهید شد. لذا هر یک از شش کلاه که با شش رنگ مختلف مشخص می شود، نماد الگوها و شیوه های مختلف تفکر است و وقتی فرد هر کلاه را بر سر خود می گذارد براساس رنگ آن کلاه فکر می کند. لذا در مجموع می توان گفت رنگ هر کلاه با کارکرد آن مرتبط است.

بر طبق دیدگاه دوبونو هر یک از شش کلاه رنگی ویژگی هایی به شرح زیر دارند:

— کلاه سفید : خنثی و منفعل است. کلاه سفید با موضوع ها و شکل های انفعالی سر و کار دارد. (انفعال نه به معنای منفی، بلکه به معنای رجوع به واقعیت بدون ارزشیابی خاص مدنظر است).

— کلاه سرخ : نشانه خشم (دیدن رنگ سرخ)، شور و هیجان است. کلاه سرخ بینشی هیجانی دارد.

— کلاه سیاه : افسرده و منفی است. کلاه سیاه جنبه های منفی موضوع را در بر می گیرد. با طرح یک سؤال مشخص: «چرا نمی شود این کار را کرد؟»

— کلاه زرد : آفتابی و مثبت است. کلاه زرد خوش بینانه است و تفکر امیدوارانه و مثبت را شامل می شود.

—کلاه سبز: کلاه سبز نشانه خلاقیت و فکرهای تازه است.

—کلاه آبی: کلاه آبی با تنظیم و ساماندهی فرآیند تفکر ما سر و کار دارد.

دوبونو با توجه به این شش رنگ می خواهد به نوعی افراد را به نظم و سامان بخشی فکری دعوت کند. مقصود از نظم فکری این است که اولاً بر روی تعصبات فکری خود تأکید نداشته باشیم. ثانیاً وقتی افراد دور هم جمع می شوند و می خواهند در مورد یک موضوع هم اندیشی داشته باشند، بدانند که از چه طریق و با چه ابزار یا راه کار هایی می توانند به نتایج مطلوب برسند.

حال بهتر است با توجه به شناخت اولیه رنگ کلاه ها که در بالا ذکر شد، کارکرد آن را در قالب این تکنیک مورد توجه و بررسی قرار دهیم.

کلاه سفید

وقتی فرد کلاه سفید بر سر می گذارد باید این توانایی را داشته باشد که از عقاید مسلط و ذهنی خود رهایی یافته و بتواند موضوع را از زاویه دیگر ببیند. در کل وقتی شما کلاه سفید را بر سر می گذارید باید به نکات زیر توجه کنید:

۱- هدف از کلاه سفید فکر کردن بر اساس واقع بینی است. از این رو باید بتوانیم همه گونه اطلاعاتی را عرضه کنیم، نکته اساسی درست در چارچوب قرار دادن این اطلاعات است.

۲- فکر کردن با کلاه سفید یک نظام و جهت گیری است. اندیشه می کوشد تا در عرضه اطلاعات هرچه بیشتر منفعل و بی طرف باشد.

۳- رایانه ای را تصور کنید که واقعیت ها و ارقام خواسته شده را به دست می دهد. رایانه خنثی و منفعل است و تفسیر یا عقیده شخصی ارائه نمی کند. وقتی کلاه سفید فکر کردن بر سرتان می گذارید، اندیشنده باید از رایانه تقلید کند.

۴- وقتی کلاه سفید بر سر می گذارید، نباید به چیزهایی که شامل الهامات، قضاوت های متکی به تجارب گذشته، عواطف و احساسات، عقاید، ارزش ها، تعصبات، سنگ فکری ها و ... می باشند، توجه کنید.

کلاه سرخ

کلاه سرخ توجه را به هیجانات، احساسات و جنبه های غیر استدلالی تفکر متمرکز می سازد. فکر کردن با کلاه سرخ در نقطه مقابل کلاه سفید است. در مورد کلاه سرخ باید به موارد زیر توجه کرد:

۱- وقتی کلاه سرخ بر سرمان می گذاریم، باید به احساسات، شهود، هیجانات و الهامات خود توجه کنیم در این شرایط دیگر نیازی به منطق و استدلال نیست.

۲- وقتی کلاه سرخ بر سرمان می گذاریم باید هر گونه احساسات از مثبت تا منفی را بیان کنیم و از هیچ چیز نباید ترسید، نفرت، ترس و هر گونه احساسات منفی برای درک شناخت ناز است.

۳- کلاه سرخ به اندیشنده آزادی می دهد تا با احساساتش شاعرانه تر رفتار کند. کلاه سرخ به احساسات، حق نمایان شدن می دهد.

۴- وقتی اندیشنده از کلاه سرخ استفاده می کند هر گز نباید در صدد توجیه احساساتش برآید تا برایشان به دنبال شالوده منطقی بگردد.

۵- کلاه سرخ دو نوع گسترده از احساسات را در بر می گیرد. اول احساسات معمولی که آنها را می شناسیم، از قبیل هیجان های نیرومندی مانند ترس و بی علاقه‌گی به افراد زیرک تر از خودمان و سوء ظن. دوم داوری های پیچیده که مربوط می شود به نوعی احساساتی از قبیل حدس، شهود، ذوق، سلیقه، حس زیبایی شناسی و سایر گونه های تحقق احساسات.

کلاه سیاه

وقتی کلاه سیاه بر سر می گذاریم باید به دیدگاه های منفی در خصوص یک مشکل یا مسئله توجه شود. چون همیشه نمی توان با جنبه ی مثبت به قضایا نگاه کرد، گاهی لازم است موضوع را از زاویه بد بینی نیز مورد بررسی قرار دارد. تفکر کلاه سیاه باید منطقی و حقیقی باشد، ولی لازم نیست زیبا باشد. کلاه سیاه کلاهی انتقادی است اما این به معنای هواداری یک سویه و یا یک طرفه در مباحثه ها نیست، بلکه در واقع کلاه سیاه بر نوعی نفی منطقی تمرکز دارد. در مورد کلاه سیاه توجه به موارد زیر ضروری است:

۱- در زمانی که کلاه سیاه بر سر داریم مرتباً با یک جمله ساده مواجه می شویم: از پیشنهادتان خوشم نیامد.

۲- تفکر کلاه سیاه استدلالی نیست و نباید آن را چنین در نظر گرفت. بلکه تلاشی عینی است برای جا دادن عناصر منفی در نقشه.

۳- تفکر کلاه سیاه ممکن است خطاهای جریان و شیوه خود تفکر را نشان دهد.

۴- تفکر کلاه سیاه سؤال های منفی را مطرح می کند.

کلاه زرد

وقتی کلاه زرد بر سر می گذاریم، همه چیز را با رنگ و بوی مثبت می بینیم. این کلاه بر خلاف کلاه مشکی، نماد درخشندگی و آفتاب است و به فرد توصیه می کند که خوشبین و مثبت اندیش باشد. فردی که با این کلاه فکر می کند برای حوادث منفی چندان ارزشی قائل نیست و آنها را به دیده شک، اتفاق و یک حادثه زودگذر و فراموش شدنی می داند.

البته کلاه زرد به معنای پذیرش و انتظار بی چون و چرای نتایج و دستاوردها نیست. آنچه مهم است این است که فرد باید تلاش کند ولی انتظار پیروزی صددرد را نداشته باشد. در این مورد باید به موارد زیر توجه کرد:

۱- تفکر سازنده با کلاه زرد همخوانی دارد، چون همه تفکرهای سازنده از لحاظ دیدگاه جنبه ی مثبت دارند. پیشنهادها برای بهتر کردن چیزی فراهم می شود. این ممکن است موضوع حل یک مسئله، یک اصلاح و یا بهره گیری از یک فرصت باشد. در هر موردی پیشنهاد برای ایجاد تغییری مثبت طراحی شده است.

۲- آینده نگری نباید فراموش شود. همواره باید برای فردا امیدوار بود.

۳- با کلاه زرد به فواید یک پدیده توجه می کنیم و سعی می کنیم نکات مثبت را پررنگ تر مطرح کنیم.

۴- تفکر کلاه زرد مثبت و سازنده است. رنگ زرد نماد نور خورشید، درخشندگی و خوش بینی است.

۵- تفکر کلاه زرد می تواند آینده نگر و جویای فرصت ها باشد. تفکر کلاه زرد به تخیل و رویا هم فرصت بروز می دهد.

کلاه سبز

کلاه سبز، نماد خلاقیت و نوآوری است. سبز رنگ و نماد رویش، سبزی و طبیعت است؛ به مانند دانه ای که در خاک کاشته می شود و بعد از مدتی درختی تنومند محصول آن است. وقتی کلاه سبز بر سر می گذاریم، به دنبال حرف های نو، ایده های جدید، تازه و بکر هستیم. کلاه سبز به ما می گوید وقتی که همه راه ها را رفتید و به نتیجه نرسیدید، بدانید با کمک خلاقیت می توان حرف و ایده های جدیدی را مطرح کرد. در مورد کلاه سبز موارد زیر حائز اهمیت است:

۱- کلاه سبز کلاه تفکر خلاق و ایده های نو و بکر است.

۲- رنگ سبز نماد باروری، رشد و ارزش دانه هاست.

۳- تفکر کلاه سبز با درنگ خلاق در هر نقطه می ایستد آیا در آن نقطه گزینه ای وجود دارد حتی در جایی که لیلی برای چنین درنگی وجود ندارد.

۴- در تفکر کلاه سبز اصطلاح تحرک، جانشین داوری می شود. اندیشه در صدد جلو رفتن از یک فکر برای رسیدن به فکر دیگر است.

کلاه آبی

وقتی کلاه آبی بر سر می گذاریم باید فراسوی همه دیدگاه ها و اندیشه ها پیش رویم. رنگ آبی نماد نظارت بر فراسوی منظره هاست، مانند آسمان که همه چیز را می پوشاند. وقتی ما وارد یک جلسه می شویم اگر مسئول نظم دادن، هدایت و رسیدن به نتایج مطلوب هستیم، در آن صورت کلاه آبی بر سر داریم.

کلاه آبی به ما می گوید که چه وقت و چه کسی چه رنگ کلاه را باید در سر داشته باشد و به نوعی یک نگاه همه جانبه به مسئله دارد. در مورد کلاه آبی دانستن موارد زیر ضروری است:

۱- اندیشنده کلاه آبی مانند رهبر ارکستر است. او کلاه های دیگر را برای استفاده فرا می خواند.

۲- کلاه آبی کلاه نظارت است و تلاش می کند بر کلیه روند کار و نتایج به دست آمده، نظارت داشته باشد.

۳- کلاه آبی محذوزیت ها و اولویت ها را مشخص می کند و تعیین می کند بر چه اساسی می توان به موقعیت رسید.

تمرین

۱- با استفاده از ۶ کلاه تفکر ویژگی های مثبت و منفی مدرسه خود را توضیح دهید.

۲- با استفاده از ۶ کلاه تفکر وضعیت شهر بازی محل سکونت خود را مورد بررسی قرار دهید.

۳- با استفاده از ۶ کلاه تفکر مسئله ورزش همگانی شهر خود را بررسی کنید.

تکنیک طوفان فکری

یکی از معمول ترین و معروف ترین تکنیک های شکوفایی خلاقیت، تکنیک طوفان فکری است. به کار بردن این تکنیک، بدون شک یکی از بهترین و ضروری ترین روش های آموزش خلاقیت در کلاس درس است. این تکنیک برای اولین بار توسط اسبورن در سال ۱۹۲۸ مطرح شد و امروز به طور گسترده ای در جهان مورد استفاده قرار می گیرد. اگر چه این تکنیک تنها تکنیک خلاقیت شناخته شده در جهان نیست اما بدون شک یکی از کاربردی ترین و مؤثر ترین تکنیک های شکوفایی خلاقیت و تولید ایده محسوب می شود. اگر ما بخواهیم مدارس را به کارخانه های تولید ایده تبدیل کنیم، باید روش هایی برای آموزش در کلاس اتخاذ کنیم.

ویژگی های تکنیک طوفان فکری:

۱- در طوفان فکری انتقاد ممنوع است و هیچ کس اجازه ندارد که از ایده های دیگران انتقاد کند و یا به دید تردید نگاه کند. چرا که انتقاد می تواند باعث خودسانسوری یا تحریف فرد در ابراز نظریاتش گردد. در حالی که در یک فضای خلاق باید هر فرد بتواند نظریاتش را بدون هیچ ترس و واهمه ای ابراز دارد.

۲- در طوفان فکری هر قدر افراد ایده های بیشتری تولید کنند، شرایط کار بهتر می شود. در واقع در این روش کمیت ایده ها مهم است نه کیفیت آنها. این که هر چه تعداد ایده ها بیشتر باشد، احتمال این که فرد بتواند ایده هایی با مضمون های بهتر ارائه دهد، افزایش می یابد.

۳- یکی دیگر از ویژگی های طوفان فکری ایجاد فضای چرخش آزاد اطلاعات است. این قاعده به ما می گوید هر فرد می تواند هر ایده ای که به ذهنش رسید، اعم از واقعی و غیر واقعی ارائه دهد. در ضمن الزامی وجود ندارد که حتماً این ایده ها، نوآورانه یا

بکر باشد. مهم این است که فرد با هر روشی که می تواند اعم از ترکیب، جایگزینی، تعدیل و ... ایده های بهتر و متفاوت تری ارائه کند. در یک جلسه طوفان فکری افراد می توانند ایده های متنوع و متفاوتی ارائه دهند. ایده هایی که هر قدر جسورانه و شجاعانه تر ابراز شود، بهتر است.

۴- در پایان مرحله تولید ایده ها، نظرات جمع آوری شده و به تفکیک بر روی تخته نوشته می شود. ایده ها نقد و بررسی می شود و بهترین آنها از میان بقیه ایده ها استخراج می شود.

ویژگی های اقدام پژوهی

۱- پژوهش به وسیله دست اندرکاران

در اقدام پژوهی خود شخص پژوهنده ، برای حل مسئله ای که خود با آن دست و پنجه نرم می کند و برای بهبود آن، اقدام به پژوهش می کند.

در حالی که در پژوهش علمی و دانشگاهی ، مسئله مورد تحقیق لزوماً مسئله خود محقق نیست، بلکه محقق به عنوان فردی حرفه ای وارد جریان پژوهش می شود.

۲- تأکید بر عمل

عمل شخص در محیط مورد تأکید است، بنابراین اگر پژوهشی به ”کار و عمل فعلی“ فرد مربوط نشود و نتیجه آن در عمل مشاهده نشود، پژوهش در عمل به حساب نمی آید.

برای نمونه ممکن است آموزگاری علاقمند به پژوهش در تاریخ آموزش و پرورش یک منطقه باشد، یا تأثیر وضعیت اقتصادی خانواده ها در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را مورد بررسی قرار دهد، هیچ کدام از این تحقیقات، پژوهش در عمل محسوب نمی شوند. چراکه نتیجه آنها به طور مستقیم و بلافاصله در پیشرفت کار معلم اثر نخواهد داشت؛ اما اگر معلمی راه های بهبود آموزش انشا، را در کلاس به کار گیرد، پژوهش در عمل را به کار برده است.

۳- مشارکتی است

از نظر ، همکاری و پیشنهادهای همکاران استفاده می گردد.

۴- خود ارزیاب است

چگونگی پیشرفت کار و حتی نتایج تغییرات و اصلاح موقت برنامه ها به وسیله خود پژوهشگر و افراد درگیر در اقدام پژوهی ارزیابی می شود.

۵- مبتنی بر ارزشها است

آنچه افراد را به این نوع تحقیق سوق می دهد، نوعی احساس تعهد و نیاز به ایجاد تغییر و تحول در کار خود است. تا چنین میل و احساسی نباشد رغبت چندانی به پژوهش نخواهد بود.

۶- غیر رسمی است

معمولاً این تحقیق بدون رعایت سلسله مراتب اداری و دیوان سالاری های معمول و به صورت غیررسمی انجام می گیرد. نقش پژوهنده در عمل، مانند مددکار اجتماعی یا مشاور به نوعی تسهیل کننده کار است.

۷- روش تحقیق ساده

در این روش پیچیدگی های معمول یک تحقیق علمی کلاسیک لازم نیست. مراحل تعیین متغیرها، نمونه آماری، تجزیه و تحلیل آماری، تعریف های عملیاتی و... وجود ندارد. محقق لازم نیست خطی مستقیم را درپیش بگیرد، بلکه به تناسب پیشرفت کار اقدام های پیش بینی نشده ای را انجام دهد. برای همین به این نوع، روش دوری یا مارپیچی گفته اند.

۸- تعمیم نا پذیری یافته ها

برعکس پژوهش های رسمی و علمی تعمیم پذیری نتایج تحقیق، چندان مدنظر نیست. هدف آن کاهش مسائل عملی و روزمره است نه پابندی به روشهای علمی و.

۹- نگاه از درون

افراد درگیر در کار و فعالیت از درون محیط کار به مسائل می نگرند و هدفشان کاهش یا حل مسائل درونی و فعلی شان است. در حالی که نگاه پژوهشگر حرفه ای از بیرون به درون است.

۱۰- پژوهش در عمل، شخصی است

ضمیم به کاررفته در این پژوهش "من" یا "ما" است؛ مثلاً:

چگونه می توانم املاي سارا را تقویت کنم؟

موضوعی که به من یا ما ارتباط ندارد موضوعی است عمومی و نه شخصی و موضوع پژوهش در عمل نخواهد بود.

وجه اشتراک اقدام پژوهی با تحقیق علمی

نظام مند بودن

بیان مسئله

پرسش مشخص

اطلاعات مدون

انتقادی بودن

کنترل نظام مند

تولید دانش

اهمیت و ضرورت اقدام پژوهی

* مناسب ترین راه برای حل مسئله است.

* نوعی آموزش ضمن خدمت است.

* نوآوری و دانش افزایی

* اصلاح وضع نا مطلوب

* دوری از نخبه گرایی

* رشد و بالندگی عمومی

* پاسخ گویی علمی

* نزدیکی و ملازمت نظر و عمل

آمادگی های لازم پیش از انجام پژوهش

۱ / شرایط و ملاحظات کار با دیگران

شناسایی گروه های کاری مرتبط با شما شامل:

— استادان یا راهنمایان شما

— دوستان نقاد شما

— مشارکت کنندگان

— پژوهشگران همکار شما

— گروه ارزیاب

۲ / توسعه مهارت های فردی

مهارت گوش دادن

مهارت در مدیریت

مهارت در همکاری و مشارکت

تقویت اراده و اعتماد به نفس

توجه به گوناگونی اندیشه ها و نظرات و رفتارها

سبک بیان (مهارت گفتن و بیان ساده)

۳ / ملاحظات عملی

الف - نقش پژوهشگر

برای جلب اعتماد و همکاری دیگران، نقش و کار خود را به روشنی برای آنان توضیح دهد. طرز برخورد، لباس پوشیدن، صحبت کردن و ... ممکن است به جای همکاری، مقاومت ایجاد کند.

ب - شناسایی گروه های ذینفع :

افراد باید این احساس را داشته باشند که منافع آنها با این تحقیق به خطر نمی افتد و ...

ج - شناسایی افراد متنفذ

اشاره به سازمانها و گروه های قدرتمند درون سازمان

د - ایجاد تصویر روشن از موقعیت ها

مانند اطلاع از پیشینه تحصیلی، وضعیت خانوادگی، مشکلات و امکانات موجود دانش آموزان

۴ / روابط انسانی و مراعات اخلاق

ضرورت مذاکره با مسئولان

رازداری

احترام به حق همکاری نکردن دیگران

آگاه سازی دیگران

حفظ اعتماد و ...

مراحل یا چرخه ی پژوهش در عمل

بررسی طبقه بندی پژوهشگران و اندیشمندان از مراحل پژوهش در عمل این نتیجه را عایدمان می کند که پژوهش در عمل دارای سه مرحله کلی است:

تشخیص

تغییر

ارزیابی

مراحل پژوهش در عمل ؛ به صورت عملیاتی

۱- مشخص کردن موضوع و عنوان پژوهش

۲- توصیف وضعیت موجود و تشخیص مسئله

۳- گردآوری اطلاعات شواهد یک

۴- تجزیه و تحلیل و تفسیر داده ها

۵- انتخاب موقتی راه حل جدید

۶- اجرای راه حل جدید و نظارت بر آن

۷- گردآوری اطلاعات شواهد دو

۸- ارزیابی تأثیر اقدام جدید و تعیین اعتبار آن

۹- تجدیدنظر و دادن گزارش نهایی (اطلاع رسانی)

مراحل ۱-۵ به تشخیص ، مرحله ۶ به اجرا و مرحله ۷-۹ به ارزیابی و ارائه مربوط می شوند.

۱- مشخص کردن موضوع و عنوان پژوهش

—مرتبط بودن موضوع با شغل پژوهشگر

—قابل تحقیق و بررسی بودن

- توانایی انجام و اجرای تحقیق

- مورد علاقه بودن موضوع

- دارای اهمیت باشد.

- منابع اطلاعاتی کافی در دسترس باشد.

۲- توصیف وضعیت موجود و تشخیص مسئله

به بررسی و توصیف وضعیت کنونی و اینجایی موجود اشاره دارد.

مثلاً: "مدرسه من کجا قرار دارد؟

دخترانه است یا پسرانه؟

تعداد دانش آموزان چند نفر است؟

دو نوبته است یا یک نوبته؟

در چه کلاسی، و در چه درسی پژوهش صورت می گیرد؟

از کجا باید شروع کرد و با کدام مسئله؟

۳- گردآوری اطلاعات (شواهد ۱)

در ابتدا تفاوت شواهد نوع اول (۱) و شواهد نوع دوم (۲) را بیان می کنیم

شواهد نوع اول تشخیصی و شواهد نوع دوم قضاوتی و ارزیابی است.

باید به پرسشهای زیر پاسخ داد:

- چه نوع داده ها و شواهدی؟
- از چه منابع و مراجعی می توان اطلاعات کسب کرد؟
- از چه روش هایی باید برای گردآوری اطلاعات استفاده کرد؟
- هدف از گردآوری اطلاعات چیست؟

سپس

- مشخص کردن وضع موجود به کمک داده ها و شواهد

- انتخاب یک راه حل موقت
- مطالعات اولیه و بررسی پیشینه تحقیق

۴- تجزیه و تحلیل و تفسیر داده ها

منظور از تفسیر، تبیین و تشریح معانی نهفته در دل داده هاست، برای فهم جامع و روشن معانی و مفاهیم.

شناسایی مطالب ضد و نقیض؛ چگونگی روابط متقابل رخدادها؛ طبقه بندی و تعیین چارچوب منطقی و عقلانی واقعیات.

از الگوها و چارچوب های مختلفی برای تفسیر داده ها میتوان استفاده کرد:

۱- روش شش پرسش:

- چرا؟ چگونه؟ چه کسی؟ چه چیزی؟ چه موقع؟ کجا؟

۲- الگوی ترسیم مفاهیم

- ریشه بسیاری از مشکلات در جاهای دیگر غیر از کلاس و مدرسه است.
- مثلاً برای بررسی مشکلات رفتاری جوانان؛ مسائل مالی، بهداشتی، والدین، مسائل خانوادگی، موفقیت تحصیلی و... باید مورد مطالعه قرار بگیرد.

۳- روش تجزیه و تحلیل مفاهیم

- مشابه الگوی ترسیم مفاهیم است. دراین روش موارد زیر بررسی می شود:

الف- مشکل اصلی

ب- ریشه های اصلی مشکل

ج- دیگر عوامل

د- نتایج و عواقب منفی

ه- دیگر نتایج مهم

۵- انتخاب راه جدید به صورت موقت

درانتخاب روش جدید شتاب نکنید. به یادداشته باشید مسئولیت و تعهد اجرا و نتیجه گیری این تحقیق با شماست. شکست معنی ندارد، در صورت نتیجه ندادن، راههای دیگر را بیازمایید. هرچه اطلاعات موثق تر باشد امکان پذیرش و نتیجه دادن آن بیشتر است. برای اجرای راه حل جدید برنامه ریزی کنید. چه فعالیتهایی؟ چگونه؟ باچه امکاناتی؟ چه زمانی؟ باچه وسایلی؟

۶- اجرای راه حل جدید و نظارت بر آن

۷- گردآوری اطلاعات (شواهد ۲)

همان گونه که قبلاً اشاره شد این مرحله برای ارزیابی وقضاوت مورد نیاز است. برای این که ثابت کنید ادعایی که درباره عمل جدیدتان دارید، منطقی و درست است؛ باید شواهد و مستنداتی داشته باشید. دلایلی که مبین اصلاح به وجود آمده درکار شما باشد.

ممکن است ادعا کنید باروش جدید شما نمرات دانش آموزان تا ۲۰ درصد بهبود یافته است، این ادعا زمانی قابل قبول است که نمرات دانش آموزان قبل و بعد از اجرای راهکار جدید مقایسه شود.

۸- ارزشیابی تأثیر اقدام جدید و تعیین اعتبار آن

دراین مرحله نیز مانند مرحله سوم داده ها را تفسیر و تحلیل می کنیم. ازخودمان می پرسیم این داده ها نشانگر چه تغییراتی هستند؟ آیا پیشرفتی را نشان می دهد؟ به چه دلیل؟ درچه زمینه ها و مواردی پیشرفت بوده است؟ (باشواهد) با پرسش های مشابه تا نتیجه اقدام جدید را به کمک شواهد منطقی ارزیابی کنیم. اگر نتیجه مثبت بود، این اقدام را به عنوان یک تغییر یا راه حل جدید ادامه می دهیم و در غیر این صورت به راه های دیگر می اندیشیم.

۹- تجدید نظر و دادن گزارش نهایی

پس ازاعتبار یابی و ایجاد تغییرات و اصلاحات لازم، به انتشار یافته ها می پردازیم.

دراین آخرین مرحله می توانید گزارشی ازآنچه تاکنون یاد گرفته اید، نقش دیگران در این تحقیق، روش های کار و... ارائه نمایید.