

我想要  
产生新创意  
通过  
建设性  
小组讨论



思考帽

受启发于  
de Bono, E. (1985) 《六顶思考帽》，美国利特尔&布朗出版社

参与水平



需要同事/同级对话，安排交流时间，  
可能需要一天以上时间通力完成。

# 这是什么 以及我为什么 需要它？

**思考帽**能够将一系列不同的观点和视角带入讨论中，同时又能保证讨论切中主题。这个方法鼓励人们从不同角度看待同一个主题，并且使一个看似复杂的问题转化为一场热烈讨论的着力点。团队将学会如何将众多想法分进六个清晰的功能和角色群组，由此而看清一个问题的全貌。围绕这些观点来构筑对话，可以避免漫无目的、天马行空的争辩，从而创造一场有意义、有重点的讨论。此方法经由《六个思考帽》（De Bono E. 1985）流行开来。

每顶帽子都有一个不同的主题，表明一类特定观点。对于每一个群组，所有成员都在“一顶帽子”的范围内思考某一主题，这样能帮助大家在同一时间关注同一焦点。同样地，这也有利于从全体成员处获得有益的反馈。限定某个主题的范围能够让大家发现解决某一困难问题的新方法，比如说，一个大家都烂熟于心的问题重新变得“陌生”，也有利于整个团队达成共识。

## ? 如何使用

使用“思考帽”有两种方法：

- 1.同一时间段内，每个人都戴上相同的帽子。选择一顶帽子，然后让每个人都从这顶帽子的角度来参与讨论。对于一个大的问题，这六顶帽子要轮流用于讨论。
- 2.大家分别戴上不同的帽子，然后从不同的角度参与讨论。每项“帽子”都要经过充分讨论。讨论中间，大家可以交换自己的“帽子”，迫使大家从不同的角度看问题。

每种方法都能保证团队的讨论切题。这些“帽子”会将讨论分

成几个角度各异的部分，讨论可以一部分一部分轮流进行，而不是让大家自由发挥。至于优先最后讨论哪个“帽子”，没有一定的顺序，不过最初几次，按照下图的顺序进行会更容易一些（从“事实”到“管理”）。

一开始，用这些“帽子”可能显得有些形式化，但练习几次，你就会发现效果其实很明显。

如果现实情况下用“帽子”不合适，那你也可以试试T恤、徽章或者卡片，只要写上这几个主题就可以了。



事实的



情绪的



逻辑的



谨慎对待



灵光一闪



控制管理

我想要产生新创意  
通过建设性小组讨论



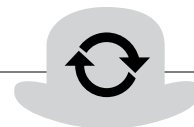
事实的



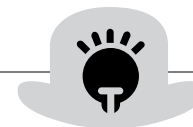
情绪的



逻辑的



谨慎对待



灵光一闪



控制管理