

- **metoda Gordonova** - vychází z kritiky *brainstormingu*, který dle Gordona produkuje řadu povrchních řešení. Vytvořit jedno, ale originální a optimální řešení. Problém zná pouze lektor. Vyvolá *diskusi* na téma, které problém obsahuje. Téma postupně zužuje a diskutuje se o něm ze všech možných hledisek, až se najde řešení.
- **metoda 635** -diskusní metoda v šestičlenné (6) skupině, ve které se identifikují, diagnostikují a sumarizují informace, prezentované lektorem. Každý účastník napíše na připravený tiskopis tři (3) náměty na řešení diskutovaného problému a má na to k dispozici pět (5) minut. Následně posune každý svůj tiskopis sousedovi po levé ruce, který si náměty prostuduje a napíše svoje. Toto se opakuje v celé šestičlenné skupině. Tím se dostane za jednu hodinu velké množství námětů. Vyhodnocení je poněkud komplikovanější.
- **metoda objevování** Aktivní, participativní (viz *participace*) forma učení, která patří mezi metody založené na přímém poznávání skutečnosti. Je opakem *mechanického učení* (viz *memorování*). Její podstatou je zadání úkolu, který musí účastníci *vzdělávací akce* samostatně splnit. Předpokladem je, že mají všechny podstatné *znalosti a dovednosti* ke splnění úkolu potřebné, že přesně chápou zadání úkolu a že jsou vůbec schopni úkol splnit. Závažným předpokladem je i dostatek času. *Lektor* plní úlohu poradce. Pokud lektor zasahuje do průběhu plnění úkolu, hovoříme o **metodě řízeného objevování**. Důležité je závěrečné hodnocení.

-

- **GRID training** - „mříž“ – metoda *vzdělávání manažerů* zaměřená na rozvoj *organizace* a *týmové práce*. Má šest kroků: úvod (manažer si uvědomí svůj styl práce), formování vztahů v týmu, formování vztahů mezi pracovními skupinami, formulování podnikových a individuálních cílů, dosahování cílů a závěr (vyhodnocení).
- **metoda TWI** (trainig within industry) Tréninková metoda nácviku rozhodujících dílčích operací v dělnických profesích. Učební program je dekomponovaný do 4 substruktur. (1) Vymezení kritického místa pomocí analytických *metod analogie*, které určí cíle studijního programu. (2) Vytvoření učebního programu, ve kterém účastníci získají plnou kvalifikaci, odpovídající novým podmínkám. (3) Ověřování programu. (4) Zpětnovazební kontrola dosahovaných výsledků.
- **metoda Philips 66** (také metoda hučícího zasedání) Andragogická metoda skupinové výuky. Lektor rozdělí účastníky do několika skupin po šesti členech. Skupiny si zvolí mluvčího, zapisovatele a moderátora. Úkolem skupin je zaujmout stanovisko k problému, které v úvodu lektor prezentuje. Práce ve skupinách trvá 6-8 minut. Zapisovatel ve skupině zapisuje různé návrhy řešení, moderátor řídí diskusi a mluvčí si připravuje podklad pro prezentaci práce skupiny. Mluvčí pak přednesou v plénu svá stanoviska, nápady, apod. Následuje *diskuse* v celém plénu. Diskusi je možno časově omezit na 2-4 minuty. Pokud se nenajde řešení, může se vše i vícekrát opakovat.

- **force fit** - metoda vyprovokované způsobilosti (angl. force-fit method)
Metoda, používaná ve vzdělávací činnosti při řešení složitějšího problému, vyžadujícího kvalifikační potenciál, intuitivní myšlení, tvořivý přístup a tvůrčí schopnost. Metodický postup bývá následující: (1) moderátor prezentuje podnětným a vyčerpávajícím způsobem problém k řešení; (2) redefinice (nově formulované definice problému) problému účastníky, odpovídajících na otázky typu „co navrhuje aby se...?“, „jak se dá řešit příčina této nefunkčnosti? Redefinice se zapíše a vybere se nejlepší; (3) účastníci se rozdělí do dvou týmů; (4) první tým navrhne 5 „provokačních“ slov k podnícení diskuse, na jednom se shodně a to sdělí druhému týmu; (5) druhý tým navrhne 5 námětů na řešení s použitím tohoto slova. V diskusi vyčlení jeden nejlepší námět; (6) týmy si vymění úlohy. Tato výměna se může i opakovat. (7) oba týmy se setkají a prodiskutují přednosti řešení; může se přizvat i externí odborník; (8) odborník posoudí oba návrhy, vhodnost řešení a možnost realizace; (9) společným postupem se navrhne opatření, vč. harmonogramu řešení; (10) moderátor s přizvaným odborníkem určí vítězný tým.
- **hobo metoda** - vychází podobně jako *Gordonova metoda* z *brainstormingu*, ale před diskusní fází zařazuje fází studijní.