

行动学习法培训

主讲：曾子熙老师

规划说明及特点：

行动学习法最早是由英国管理学思想家雷吉·雷文斯(Reg Revans) 在 1940 年发明的，并将其应用于英格兰和威尔士煤矿业的组织培训，行动学习法培训,就是透过行动实践学习。雷文斯对行动学习法提出了一个公式 $AL=P+Q+R+I$ (行动学习=结构化的知识+质疑+反思+执行)。通过他对行动学习方法和原理的描述，可以得出企业在应用行动学习法时需要具备以下 7 大核心要素：即问题+小组+反思+行动+承诺+催化师+总结固化。行动学习法(Action Learning)又称“干中学”，就是通过行动实践学习，以组织面临的重要问题作载体,学习者通过团队合作的形式对实际工作中的问题、任务、项目等进行处理和反思,反思自己的经验，同时向团队中成员相互学习与提问，在这过程中让团队产生情感、态度、知识、思想、行为的变化，从而达到开发人力资源和发展组织的目的。从而行动学习改变了员工从消极的“强迫我学”到积极的“我希望学”的学习态度。

行动学习法在世界 500 强的企业实践证明有较好的效果, 如 GE 的领导力开发、西门子公司的 S5 培训和波音公司 1999 年的全球领导力的项目等都取得了不匪的培训成绩，证明通过行动法可以让企业在培训绩效得到提升。

课程训练目的：

掌握行动学习的来源及特点，学习行动学习的流程;

掌握行动学习的六大核心要素，以及六大核心角色的作用;

掌握行动学习学习的工具，并且学会制定行动学习方案，并且推动行动学习项目。

授课风格：

讲师具有专业魅力的表达技巧，课程活泼具启发性。

讲师具备各类型课程的规划与讲授的实际经验，实践性强。

课程内容深入浅出，幽默风趣、见解独到。

理论与实务兼具，使学习轻松愉快。

透过问卷分析及个案解说，轻易掌握课程内容。

由实际演练中得到随学即用的效果。

学员对象：

中层管理

培训时间：1天

课程大纲：

第一单元：行动学习导入(简要)

- 一、行为能力决定业绩水平
- 二、行动学习直面三大障碍
- 三、行动学习与传统培训的本质差异
- 四、行动学习能够给我们带来什么？
- 五、企业成功应用行动学习法的关键

高层大力支持与重视

激励团队成员

成员积极交流互相学习

有效组织及时评估与反馈

第二单元：行动学习理论基础

- 一、行动学习的定义，来源
- 二、行动学习公式 $AL=P+Q+R+I$
- 三、行动学习理论基础

“做中学”

经验学习圈

系统思考

行动学习的学习本质(MBP 模型)

第三单元：行动学习流程及要素

一、行动学习的六个要素(如何操作)

问题或任务

行动学习小组

质疑与反思的过程

付诸行动

学习承诺

二、行动学习的六个角色的作用及要求

发起人(Sponsor)

召集人(Champion)

催化师(Facilitator)

小组成员(Team Member)

组长(Team Leader)

专家(Expert)

三、行动学习的七个关键步骤

问题选择

成立行动学习小组

行动学习启动会

催化过程，澄清问题并制定方案

执行行动学习方案

总结与评估

固化与分享

第三单元：行动学习的工具

如何群策群力

集体研讨类工具-头脑风暴

集体研讨类工具-六顶帽子

集体研讨类工具-深度汇谈

分析问题类的工具-重要性紧迫性矩阵

分析问题类的工具-鱼骨头图

促进执行类工具-PDCA 循环

促进执行类工具-工作结构分解(WBS)

促进执行类工具-甘特图

评估工具-成本收益分析

第四单元：行动学习项目方案制定-解决问题的十个步骤

一、摆症状，明确问题并确定目标

二、自由讨论问题产生的原因

三、聚焦重要原因(真因分解)

四、把原因逻辑化、系统化

五、把原因按轻重缓急排队

六、把原因转化为子目标

七、自由讨论解决方案

八、对解决问题的过程进行系统反思

九、评估并确定解决方案

十、制订行动计划

第五单元：行动学习促动技术与工具应用

- 一、聚焦式会话法-ORID
- 二、群策群力
- 三、未来探索(Future Search)
- 四、团队共创
- 五、世界咖啡-创造集体智慧的汇谈方法
- 六、欣赏式探询
- 七、开放空间(Open Space Technology)
- 八、视觉思维
- 九、私董会