

---

# 特定场景下的行动学习法

## 课程背景：

随着新生代员工进入职场，管理者发现以往的激励手段往往效力减弱，新生代员工具有着互联网的人格特质，比如他们好奇、个性、自由、具有创造性，但同时，也有一些新员工有抗压能力差、责任心较差、“任性”等特点，为了提高新生代员工的学习效果，行动学习法培训应运而生，就是透过行动实践学习。

行动学习法，也即在一个专门以学习为目标的背景环境中，以组织面临的重要问题作载体，学习者通过对实际工作中的问题、任务、项目等进行处理，从而达到开发人力资源和发展组织的目的。行动学习法，实际是一种看似复杂实际简单的学习概念。行动学习之于商业管理方面的基本概念就是，获得管理经验的最好方法是通过实际的团队项目操作而非通过传统的课堂教学。

行动学习法的目的不仅是为了促进某一具体项目或个人的学习发展，更致力于推动组织变革，将组织全面转化成“一个学习系统”。

本课程通过帮助新生代员工，通过实践的训练和学习，帮助他们主动接纳和处理自己的信念，以积极的状态投入工作当中。

## 课程收益：

1. 帮助学员掌握行动学习法的基本流程和方式方法；
2. 帮助学员掌握行动学习法的具体步骤和学习效果考核的方法；
3. 掌握“问题-反思-总结-计划-行动-发现新问题-再反思”的循环过程；
4. 帮助学员通过行动学习法，提升职业化的能力，帮助学员工作中更加优秀；

---

## 课程时间：

标准版：1天，6小时/天；

完整版：2天、6小时/天；

课程对象：企业中层管理者、学习“问题解决与分析”的员工或新员工；

课程方式：主持式授课+案例分析法+讲授与角色扮演法+头脑风暴法+游戏法；

## 课程大纲

### 第一讲：解码行动学习法

#### 一、学会认知行动学习

1. 行动学习的背景
2. 行动学习法定义
3. 关于学习的方法论
4. 学习与721法则

#### 二、行动学习的要素与角色

1. 行动学习六大要素
  - a) 问题
  - b) 小组
  - c) 催化师
  - d) 学习承诺
  - e) 付出行动
  - f) 质疑与反思
2. 行动学习的六大角色
  - a) 发起人
  - b) 召集人
  - c) 催化师
  - d) 小组组长
  - e) 小组成员
  - f) 专家

### 第二讲：行动学习的特点与步骤

#### 一、行动学习的组织特点

- 
1. 行动学习的三多
  2. 即时的激励
  3. 及时的奖品
  4. 参与的热情

## 二、行动学习与五种研讨方法

1. 讨论
2. 深度汇谈
3. 头脑风暴
4. 六顶思考帽
5. 团体列名

## 三、行动学习的九步法

1. 澄清
2. 查找
3. 思考
4. 整理
5. 排序
6. 设定
7. 列举
8. 评估
9. 制定

## 四、行动学习项目实操步骤

1. 选题
2. 目标
3. 学员
4. 周期
5. 效果

## 第四讲：场景应用呈现

### 一、头脑风暴常见场景

1. 常见场景
2. 归纳分类
3. 小组任务领取

### 二、行为匹配

1. 小组为场景设计匹配关键行为
2. 角色分配设计演绎

### 三、情景演绎

---

## 四、学员评估反馈

1. 其他小组评估打分，并反馈意见
2. 选出优胜小组加分

**培训方式：**情景演绎+评估反馈

## 第五讲：快乐分享，协作成长

### 一、行动学习 8 大工具

1. 团队共创
2. 聚焦式会话
3. 欣赏式探寻
4. 未来探索
5. 群策群力
6. 世界咖啡
7. 复盘
8. 鱼缸会议

### 二、分享是行动学习法的关键行为

**原理 1：**浮现假设

**原理 2：**思维差异

### 三、落地方法

1. 如何将目标转化为关键行为
2. 关键行为三要素

### 四、操作模型

1. SMART 模型

### 五、案例示范

1. 团队文化转化为关键行为
2. 口号转化为关键行为
3. 价值观转化为关键行为

**培训方式：**头脑风暴+团队共识+优先排序+分类萃取

## 第六讲：利用行动学习法案例分析

案例一：电力企业成本节约

案例二：燃气公司的人才发展

案例三：银行的战略解码

案例四：组织团队的融合共建

案例六：项目组织的工作总结

---

## 附件：项目实践方法

### 1. 场地

- 1) 可分组坐并留有一定活动空间
- 2) 不宜过大
- 3) 不能排排坐
- 4) 有粘贴画布/大白纸的空墙
- 5) 通风透气

### 2. 设施设备/物料

- 1) 投影仪
- 2) 无线麦克 2 个
- 3) 可播放音频视频
- 4) 每组准备大白纸 10 张，A4 纸 4 张，便签纸（可粘贴）2 本/组，水彩笔一盒/组
- 5) 美纹胶 1 卷/组
- 6) 优胜小组奖品一份（用于奖励表现最好的小组）

## 课程总结：

1. 本课程知识结构的思维导图
2. 本培训的知识点梳理
3. 考核试卷与案例研讨