
行动学习工作坊之

破局而出

突破惯性思维，为梦想而战

一、工作坊背景：

管理者也许可以通过“命令”加“控制”，“胡萝卜”加“大棒”来改变员工的行为，然而大量事实证明，这样的改变往往浮于表面，不长久，不彻底。唯有一个人从内心深处自发自愿的改变才能带来非线性的成长，这就是行动学习法和教练技术带来的心智模式的改变。

本工作坊将借助“探索未来”的技术，激发员工探索未来成功愿景，获取内心能量，突破惯性思维，直面当下的挑战，最终令其找到敢于承诺的行动方案。

二、行动学习小组：以部门为单位的全体员工

三、工作坊周期：2天

四、人数要求：6-8人/组

四、课程收益：

1. 使学员在安全的环境下，激发内心的无限的创意；
2. 令学员树立起未来成功的愿景，培养其集体荣誉感；
3. 令学员获得内心能量，使其勇于尝试创新，主动参与创新；
4. 使学员自发找到能够实现愿景目标并愿意付出承诺的行动方案；

五、课程优势：

- 1、行动学习类微咨询项目，既能满足企业实际问题又能帮助企业进行集体智慧的提升；
- 2、行动学习法来自于雷格瑞文斯的科学研究，同时又得到了彼得圣吉的理论支持；
- 3、行动学习法对于企业来说是投资回报率最大的一种组织学习与发展技术；
- 4、该技术不但帮助企业实际问题，而且还可以培养团队的领导力；
- 5、该项目可以帮助企业快速建立真正的学习型组织；
- 6、该项目将进行阶段性的复盘，帮助企业持续提升绩效。

六、课程大纲——

第一步：曾经的荣耀

注：通过引导让学员回忆过去曾经取得的荣耀，并因此找到团队的核心优势，重新获得内心的能量。

第二步：当下的挑战

注：帮助团队直面当前及未来可能遇到的挑战，勇敢揭露团队已经存在的问题。

第三步：未来的愿景

注：带领学员共创未来成功的愿景，并使充分 VAK，体验真实的荣誉感，激发内心对成功的热望。

第四步：策略的分析（注：以团队共创工具引导学员进行深度策略分析）

- i. 达成共识
注：组内对于问题、要求、规则的共识
- ii. 个人头脑风暴
- iii. 注：给每个人 10-15 分钟独自思考，并由此形成若干思想
- iv. 观点分享分类
注：分享观点，提问与思考，团队列名
- v. 小组头脑风暴
注：组内自由交流，审视已有结果，激动更多创意
- vi. 群组命名
注：为思想分类、命名
- vii. 关联结构
注：为原因构建关联结构

第五步：世界咖啡

注：团队间相互分享，学习

第六步：行动计划

注：以团队为单位，书写自己认可的行动方案，组内分享 PK，定稿。

第七步：精英的承诺

注：每个人自愿做出自己的承诺，愿意为共同的目标，和行动计划做出怎样的贡献。
以小组为单位设计汇报 PPT

第八步：城镇会议

注：邀请公司高层以城镇会议的方式审核每个小组的方案，并见证每个人的承诺。

行动学习法介绍：

行动学习法在上世纪 40 年代，由英国管理学思想家 [雷格·瑞文斯](#) (Reg Revans) 发明，并在全世界得到了广泛的应用（如 GE、波音、三星、微软、丰田、中粮、华润、阿里巴巴、百度、中国移动等），如今已经发展成为学习型组织构建与实践的最佳工具。

简单说“行动学习就是一组人共同解决真实的问题并从中学习的过程”，它包含

了如下要素：一个真实的问题、一个行动学习小组、一位行动学习教练、提问和倾听、质疑和反思、采取行动、复盘学习，最终达到的结果是：问题得以解决，组织智慧得以提升，并拥有了学习型组织的雏形。

[雷格·瑞文斯](#)说过的，“一个生物体想获得生存和发展，它的学习速度必须大于等于环境变化的速度。”对于组织而言，在瞬息万变的信息时代，面临的问题高度复杂，客户需求不断变化，只有激活每个人的活力与智慧才能让组织生机勃勃。而这些就是行动学习能够做到的。

相信本次工作坊可以帮助组织和团队提出创造性的解决方案，并让员工由“要我做”转变为“我要做”！
