
行动学习之一

行动学习咨询工作坊

一、工作坊背景：

- 您是否感受过“培训时激动，培训后感动，工作中一动不动”的尴尬？
- 您是否困惑过，为什么搞了那么多的培训就是不见明显的效果？
- 每次遇到问题，请专家做咨询吧，动辄几十、上百万，还不知道效果如何；请名师做培训吧，当时也许管用，但效果却不能够持续！

到底该怎么办呢？

我们都知道，绩效改进是个系统的工程，它既需要行为模式的改变，也需要心智模式的改变，而只要是改变就需要长期、科学地持续干预。传统咨询所能够提供的大多是行为层面的问题解决方法，而大部分的培训则仅仅只是提供了知识、经验和工具而已，一旦回到工作，学员就会发现离实际存在很大的距离。

心智模式没有改变又得不到持续的行为干预，培训效果自然会大打折扣。

那么，怎样做才能即节约经费，又能让绩效改进的效果最好呢？

欢迎您来到“行动学习工作坊”

二、工作坊成员：骨干

三、工作坊周期：1-1.5 天

四、工作坊人数：30 人以内

五、工作坊收益：

1. 解决问题；
2. 开发领导力；
3. 强化团队凝聚力；
4. 帮助企业打造学习型组织；
5. 令企业得到持续的学习和发展。

五、课程优势：

1. 以最先进的教练技术和引导技术激发学员的创造力和参与感；
2. 工作坊催化师曾获得权威的国际教练与国际行动学习双认证；
3. 工作坊促动师同时具备百场以上培训、微咨询和引导的经验。

六、工作坊流程设计

第一模块：理论篇：行动学习法（90 分钟）

一、行动学习的颠覆创新

1. 传统培训的真相
 2. 绩效改进的科学原理
 3. 行动学习颠覆传统培训
-

-
4. 什么是行动学习
 5. 行动学习对于组织的价值
 6. 行动学习对于个人的价值
 7. 行动学习的重要性

二、行动学习的原理、设计流程及常用模型

1. 行动学习的原理
2. 行动学习项目设计流程
3. 行动学习的常用工具介绍

三、主题式行动学习工作坊

1. 商业模式创新工作坊
2. 战略落地工作坊
3. 绩效改进工作坊
4. 卓越领导力工作坊
5. 团队协作工作坊
6. 敏捷课程开发工作坊
7. 复盘工作坊

第二模块：工具篇：绩效改进（90分钟）

一、关于绩效改进的认知

- 1、什么是绩效改进
- 2、为什么要做绩效改进
- 3、怎样做绩效改进
- 4、如何将绩效改进的成果落地

二、绩效改进行动学习项目设计思路

第三模块：实战篇：绩效改进工作坊（360分钟）

第一步：绩效缺陷萃取

注：帮助学员萃取日常经营管理过程中存在的缺陷或问题

第二步：缺陷描述

注：引导学员对缺陷进行客观，真实、全面的描述，澄清问题

第三步：原因分析

注：借助麦肯锡思维框架对问题进行头脑风暴

第四步：应急策略

注：问题的当下如何解决，缓解症状

第五步：根本解决

注：拿出治本的策略，把问题彻底解决好

第六步：行动计划

注：根据每个策略制定行动计划

第七步：预防措施

注：如何防止未来此类的事件再次发生

第八步：城镇会议

注：分享，评审
