

# 《催化师训练课程》（五天）

## 第一章：催化师四大基本技能

第一节 行动学习沟通四步骤

第二节 催化师核心技能之一“观察”技能

第三节 催化师核心技能之二“倾听”技能

第四节 催化师核心技能之三“发问”技能

第五节 催化师核心技能之四“中立”技能

## 第二章：行动学习理论框架

第一节 我们如何进行解决问题的团队活动

第二节 新型学习模式——行动学习之源

第三节 实用主义理解的教育理论

第四节 行动学习的本质—MBP 模型

第五节 行动学习的项目周期

第六节 行动学习的三大原则

第七节 行动学习的四大核心价值

第八节 行动学习构成的六大要素

第九节 行动学习团队的六个角色

第十节 催化师的六大行为准则

## 第三章：成人十大心智模式

心智模式之一：观念就是世界

心智模式之二：唯我独醒

心智模式之三：异议即挑战

心智模式之四：成年人是不可能发展的

心智模式之五：江山易改、本性难移

心智模式之六：归罪于外

心智模式之七：眼见为实

心智模式之八：掩盖无知

心智模式之九：固守经验

心智模式之十：二流心态

## 第四章：会议决策动态分析

第一节：行动学习中团队决策的动态

第二节：参与的价值如何影响团队决策

第三节：参与的价值所带来的益处

## 第五章：行动学习六大技术

第一节 团队共创

第二节 团队列名

第三节 头脑风暴

第四节 六顶思考帽

第五节 ORID 对话技术

第六节 水果色拉

## 第六章：催化师引导心法

第一节：行动学习的五项假设



- 第二节：肯定式探寻
- 第三节：超然中立
- 第四节：解释澄清
- 第五节：尊重参与者
- 第六节：主动聆听
- 第七节：仆人风格
- 第八节：完全责任
- 第九节：相信团队
- 第十节：第一个问题轮流回答
- 第十一节：庆祝团队成果
- 第十二节：准备真正需要的问题
- 第十三节：预演未来
- 第十四节：Nothing to Terch
- 第十五节：每人拥有整体拼图中的一片
- 第十六节：相信团队的智慧
- 第十七节：安排足够的时间
- 第十八节：开放式提问
- 第十九节：积极了解
- 第二十节：耐心引导
- 第二十一节：关注假装认同
- 第二十二节：视不同意见为学习机会
- 第二十四节：一把手工程
- 第二十五节：解决什么问题
- 第二十六节：为何要先写后说
- 第二十七节：真正的共识来自分享差异

## **第七章：项目的设计与流程**

### **第一节：行动学习项目设计的六大步骤**

- 一、行动学习之选题
- 二、选题之评估工具
- 三、行动学习之准备
- 四、行动学习之过程
- 五、行动学习之总结评估
- 六、行动学习之项目固化分享

### **第二节：业绩问题解决型（P型）行动学习项目五步法操作实践**

- 第一步：现状描述、定义问题
- 第二步：形势评估、目标确定
- 第三步：系统分析、要因洞悉
- 第四步：创新思维、科学求解
- 第五步：纵览全局、精明决策

## **第八章：质疑反思技术体系**

- 一、对主题的质疑反思
- 二、对原因的质疑反思
- 三、对措施的质疑反思
- 四、对目标的质疑反思

## **第九章：催化过程常见问题处理方法**

- 第一节：团队不够专注
- 第二节：团队对所提问句没有反应
- 第三节：团队所给答案不对
- 第四节：团队所给答案并非真实答案
- 第五节：个别人主导了研讨过程
- 第六节：讨论内容离题太远
- 第七节：无法得到有用的成果
- 第八节：爆发争执
- 第九节：团队挑战催化师

## **第十章：催化文具注意事项**

- 第一节：马克笔使用注意事项
- 第二节：白板纸与白板书写注意事项
- 第三节：贴大白纸注意事项
- 第四节：使用活动卡片注意事项
- 第五节：催化师工具箱配备