

# 《行动学习与引导技术》

主讲：唐丽华

**【课程背景】** 企业经营管理过程中，经常遇到的各种各样的新问题，也包括寻求更好发展机会的需求，但很多时候并没有过往经验可以借鉴。作为管理者，仅靠自己一个人的力量解决层出不穷的问题越来越困难。同时现在的团队成员都是智慧型人才，如何才能更好地激发他们，从而一起有效解决的问题呢？这就对管理者提出了更高的要求。

所以行动学习就成了一种有效的管理方法，引导技术的运用可以引发集体智慧，一起来解决各种各样的问题，适应不断变化的环境。

为此，本课程设计基于行动的原理，引入引导技术工具。学员运用组织中真实的案例，边学习理论，边练习，从而更快掌握行动学习与引导技术。

## 【课程收益】

- 理解行动学习的基本原理和六大核心要素
- 掌握问题分析与解决的流程
- 明确行动学习项目引导师的定位与职责
- 掌握并运用引导技巧
- 能设计引导工作坊流程；
- 能有效引导行动学习工作坊

**【课程特色】** 培训过程中边学边练边反馈，使学员真正掌握行动学习的理念及引导的基本技能，可以在工作中利用集体智慧不断解决问题，同时也培养团队新的解决问题的方式方法，打造更具生产力的团队。

**【课程对象】** 管理人员、骨干、储备干部

**【课程时间】** 1-2天（6小时/天）

## 【课程大纲】

### 一、什么是行动学习？

活动：完成数数任务

#### 1、行动学习的定义

#### 2、行动学习的核心原理

#### 3、行动学习的六大要素

- 一个真实的问题、任务或挑战

选择问题的六原则

- 组建多元化行动学习小组
- 有效的提问、反思与聆听
- 制定计划并开展行动
- 学习承诺
- 行动学习引导师的指引

### 二、问题研讨的框架是什么？

#### 1、解决问题的通用步骤

## 2、发散思维与收敛思维

小组练习：发散及收敛练习

## 3、发散思维与收敛思维常用工具

- 发散思维工具
- 收敛思维工具

## 4、问题的分类

- 改善型问题
- 定义型问题
- 分歧合作型问题
- 任务型问题

小组讨论：不同类型问题的解决步骤

小组练习：给实际问题分类设计解决问题步骤

## 三、提问与反思在行动学习与引导过程中的价值？

### 1、提问与反思作用

### 2、提问与反思冰山模型

举例

### 3、挑战假设性问题

故事：约翰的故事

活动：问题风暴

### 4、提问漏斗

## 四、引导师的角色定位是什么？有什么技巧？

### 1、引导师的信念

### 2、引导师的角色和职责

- 引导师的三个硬性要求

小组讨论：区分内容与过程

### 3、引导师的八个技巧

### 4、引导流程

- 如何开场  
小组练习：开场引导练习
- 过程引导
- 工具：头脑风暴  
小组练习：过程引导练习

### 5、常见干预时机以及特殊情况处理

- 成员参与性不高
- 成员的建设性不足
- 成员之间的互动问题
- 流程性问题
- 时间记录问题
- 产出效率问题

## 五、有哪些常用的引导工具？（工具可更换）

### 1、世界咖啡

### 2、多重投票法

### 3、团队列名法

**4、优先权重打分法**

**5、开放空间**

**6、决策矩阵**

小组练习：练习工具使用

**六、如何设计和引导一场行动学习？**

小组练习：设计一个引导流程

综合演练：主持引导工作坊实操

大组点评反馈