

《行动学习促动师培养班》

课程背景：

行动学习之父雷格·瑞文斯先生早在 1971 年正式提出行动学习的理论和方法。行动学习一经推出后就被世界五百强企业所追捧，包括：GE、花旗银行、壳牌石油、波音、强生、西门子、IBM、杜邦、华润、中粮等，被广泛应用于新产品开发、提升服务、降低生产成本、缩短生产和交付时间、扩大客户群、改变组织文化等领域。同时，也把行动学习作为领导力开发、团队建设和组织能力提升的主要方法。

美国培训与发展协会调查显示，美国 2/3 的领导力开发项目采用了行动学习；一项由美国公司执行委员会所做的研究表明，77%的组织学习发展高管认为，行动学习是发展后备领导者的最佳方法；《商业周刊》认为行动学习是“领导力开发最新且增长最迅速的组织工具”。

促动师在行动学习项目实施过程中扮演着非常重要的角色，是行动学习成功实施的关键。促动师是行动学习的灵魂人物，是行动学习的设计专家。通过促进与会者聚焦真实问题，展开有步骤、有架构的讨论，促进人们共享信息、达成共识，形成有效的行动方案、计划和承诺，并予以有效执行。

促动师培养班采用理论讲解、实战演练、促动技术，让参与者聚焦工作中的真实问题，通过促动让参与者坦承对话，平等参与，连接智慧，促进团队有效沟通、达成共识，在提升团队执行力的同时完成成为一名促动师的训练。

课程收益：

- 行动学习促动师 10 大心法、5 大信念、6 个行为；
- 掌握 6 个促动技术如何有效解决真实工作难题；

- 掌握行动学习工作坊、项目流程设计；
- 应用促动技术把培训课程进行重构，让培训有效落地并成果转化；
- 掌握促进群体智慧链接和群体共识的能力；
- 学习运用行动学习法激活团队、提升管理效能。

培训时间：3天

参加对象：培训师、培训管理者、人力资源管理者、管理人员

《行动学习促动师培养班》

一、重新定义管理和学习

- 传统管理 VS 现代管理
- 传统学习 VS 现代学习
- 移动互联网时代线下学习诉求

二、行动学习介绍

- 行动学习的定义、核心价值
- 行动学习 VS 传统学习
- 传统学习价值链 VS 行动学习的逻辑
- 行动学习的4大教学原理

三、促动师的道与术

- 促动、促动师、促动技术
- 促动师的10大心法
- 促动师的5大信念
- 促动师的6个行为
- 12项促动能力测评
- 促动师的9大促动技术

四、提问力——ORID 聚焦式会话法

- 主要作用：促动有意义的对话，促进信息、情绪、智慧、行动共享
- 主要步骤：数据层面/体验层面/理解层面/决定层面
- 应用练习：培训落地、问题解决、复盘会议等
- 操作要点：注意事项、Q&A

五、共识力——团队共创法

- 主要作用：促进团队共识、创新想法、聚焦关键行动领域、价值观重塑等
- 主要步骤：聚焦主题/头脑风暴/分类排列/提取中心词/图示化赋予含义
- 应用练习：现场聚焦学员问题+团队共创体验
- 操作要点：注意事项、Q&A

六、对话力——世界咖啡法

- 主要作用：促进跨界创新、团队智慧分享、创新

- 主要步骤：有意义的主题/参与者邀请/营造友好氛围/深度汇谈/异花授粉/成果汇报
- 应用练习：现场聚焦学员真实问题+世界咖啡共享智慧体验
- 操作要点：注意事项、Q&A

七、 共行力——群策群力

- 主要作用：促进问题解决、绩效提升；快速产生行动方案，促进集体智慧
- 主要步骤：SMART 目标/障碍分析/头脑风暴/决策矩阵/行动计划/城镇会议
- 应用练习：现场聚焦学员问题+群策群力体验
- 操作要点：注意事项、Q&A

八、 幸福力——欣赏式探询

- 主要作用：幸福感提升；压力降低；积极文化塑造；绩效改进
- 主要步骤：发现/梦想/设计/实现
- 应用练习：现场聚焦学员问题
- 操作要点：注意事项、Q&A

九、 反思力——鱼缸会议

- 主要作用：向内反思，营造团队之间的真诚反馈氛围，促进真诚有效沟通
- 主要步骤：明确主题/发出邀请/会场布置/明确角色/表达感谢
- 应用练习：鱼缸会议体验
- 操作要点：注意事项、Q&A

十、 促动技术应用：工作坊与行动学习项目设计

- 成功的起点：需求调研
- 工作坊流程：提出难题、澄清难题、重构难题、创新方案、行动计划、收获反思
- 项目流程：
 - 项目准备：课题选择、成立行动学习小组
 - 项目执行：行动学习启动会、制定解决方案、执行解决方案、总结复盘
 - 项目验收：成果汇报、奖励表彰