

培养学习型班组，促进绩效提升

课程背景：

学习型组织（Learning Organization），是美国学者彼得·圣吉（Peter M. Senge）在《第五项修炼》（The Fifth Discipline）一书中提出的管理观念；学习型组织是一种有机的、高度柔性的、扁平化的、符合人性的、能持续发展的、具有持续学习能力的组织。

十六大后，上至国家层面，下至企业层面，都频频提到一个词——“学习型组织”，大家都意识到“学习型组织”对于一个组织的长远成长和可持续发展，有着重要的意义。近年来，创建学习型组织的活动也逐步开始遍及各地企业、院校、商店、机关和社区，然而，到底什么样的组织是“学习型组织”呢？如何将自己的班组或团队，打造成为一个真正的“学习型组织”呢？

本课程就从建立学习型组织的五项修炼为底层逻辑，同时加以多年在国内企业培训与辅导的真实操作方法与案例，落地地向一线基层管理者介绍，如何从零到一地将自己管理的团队，打成一个真正的有学习氛围、有学习能力、能够通过团队学习解决个人无法解决的问题的学习型班组/部门，并能够促进班组/部门的绩效能够更加快速有效地得到提升。

课程对象：

企业内基层管理人员，一线班组长，部门主管；管理至少 3 人以上的团队

课程时长：

1 天（7 小时）

课程目标：

- 认知并认同团队学习对组织发展的重要性；
- 掌握一种觉察自我心智模式与改善沟通交流的思考工具；

- 了解如何运用系统来影响和改变组织成员的学习与工作行为，促进绩效提升；
- 掌握几项在不同场景中帮助团队逐渐形成良好的学习文化的沟通、激励及考核方法；
- 学会日常学习型班组管理的关键行动。

课程大纲：

1. 为什么需要打造学习型班组

- 1) 什么是学习型组织
- 2) 团队学习与个体学习的差异
- 3) 几种不同的决策方式差异：从个人决策到团队决策
- 4) 团队学习与应对环境变革的关系
- 5) 发现组织的学习智障
- 6) *案例分享

2. 打造及管理学习型班组的思维工具

- 1) 认识 ORID：焦点讨论法
- 2) 焦点讨论法的四个层次拆解与举例
- 3) 运用焦点讨论法进行自我觉察与反思
- 4) 运用焦点讨论法改善沟通
- 5) 运用焦点讨论法开展团队学习会议
- 6) 结合 ORID 原理可以应用的团队学习工具学习和实践

3. 如何打造与维系学习型班组

- 1) 看见组织中的隐形结构
- 2) 了解人性及设计结构
- 3) 团队的动力与凝聚力来源
- 4) 团队学习的形式与内容设计
- 5) 团队成长及发展的管理与跟进
- 6) 建立班组内部从学习到绩效提升的良性循环
- 7) *案例分享

4. 让学习型班组自运营与持续发展的奥秘

1. 学习型组织的关键结构设计
2. 案例分享
3. 讨论与总结