

学习型组织/团队的打造与持续发展

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。成为学习型组织的途径有五种，即自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团体学习、系统思考（即五项修炼）。

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，如何将自己的企业或团队，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，落地地向学习者介绍，如何从零到一地将自己管理的团队，打造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组织，并从原理到实际运作方法全方位分享给大家实际能够维系和发展学习型组织的做法。

课程对象：

企业内各层级管理者，至少管理 3 人以上团队；在管理团队的内部有一定程度的激励权限；

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；
- 掌握几项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；
- 学会日常学习型组织管理的关键行动。

课程大纲：

1. 为什么需要打造学习型组织

- 1) 什么是学习型组织
- 2) 组织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) 组织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. 打造及管理学习型组织的思维工具

- 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

3. 如何打造与维系学习型组织/团队

- 1) 看见组织中的隐形结构
- 2) 了解人性及设计结构
- 3) 组织的动力与凝聚力
- 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) 建立组织内部的良性循环
- 7) *案例分享

4. 让学习型组织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