
行动学习工作坊 课程计划

--组织学习与解决问题的强力工具

课程说明：众所周知，企业每年都要花费高额的培训费用用于员工能力的提升，无非是期待能更好的解决企业在经营过程的各种问题。然企业老总，培训负责人一直都在探询一个问题：如何才能让培训产生绩效呢？

然而现实是，从研究证实，培训效果中 26%来自于培训活动前的学习，50%来自于培训活动的后续强化措施；而我们的培训投入，调查现实，10%用在了培训活动前的学习，85%用在了培训活动本身，只有 5%用在了后续强化措施，所以，学员根本没有机会使用在培训中学到的东西。

如何强化培训后续的行动转化，通常是所有管理者思考的严肃问题，而行动学习，则强调在行动中让培训转化为学习，使培训突破自身上升到学习的层次。

行动学习法(Action Learning)又称“干中学”，就是通过让受训者参与一些实际工作项目，或解决一些实际问题，它建立在反思与行动相互联系的基础之上，是一个计划、实施、总结、反思进而制定下一步行动计划的循环学习过程。

本课程即以行动学习为主轴，从理论架构到实际操作的关键步骤，学习本课程学员将能透过行动学习解决企业的问题，并借此提高培训的投入与产出比。

学员收益：在完成本次培训后，学员应能--

1. 深入了解行动学习的知识概念以及对学习的影响；
2. 掌握行动学习会议的程序与步骤要点；
3. 深入学习集体研讨工具的应用技巧；
4. 因掌握行动学习将专业培训知识深化，并能应用于实际工作中。

课程对象：对行动学习与团队促进技巧有兴趣者

课程时间：2天

授课方式：以工作坊形式进行，现场分成几组行动学习小组，一方面学习理论知识，一方面学习会议组织与过程的催化技巧，一面实际以企业问题操作演练，完成“三合一”学习模式。

课程内容：

一、什么是行动学习？

1. 什么是行动学习(Action Learning)？
2. 行动学习法的起源
3. 行动学习定义
4. 行动学习依据的学习原理
5. 行动学习的要求
6. 库博经验学习圈
7. 行动学习实施过程的本质
8. 行动学习的学习本质(MBP 模型)
9. 成功企业案例分析

二、行动学习六大要素及二大原则

1. 行动学习的两大基本原则
2. 两种行动学习小组
3. 行动学习的六个要素

-
- 之一：问题
 - 之二：小组
 - 之三：质疑与反思
 - 之四：催化师
 - 之五：学习的承诺
 - 之六：付诸行动
4. 小组讨论：行动学习是什么？不是什么？

三、行动学习催化的作用

1. 催化、催化师的定义？
2. 内容与过程的区别
3. 催化师的信念系统
4. 核心技巧一：保持中立
5. 核心技巧二：倾听
6. 核心技巧三：提问
 - 提问的价值
 - 几种典型的开放性提问
 - 催化过程提问的价值
 - 何谓有效的问题？
 - 提问的类型
 - 如何把握提问时机？
 - 不同类型的开放式提问
 - 引导式倾听的提问
 - 总结推进的提问
7. 核心技巧实务演练

四、 举办行动学习会议流程

1. 行动学习的一般过程
2. 行动学习中的六个角色及其任务
 - 发起人
 - 召集人
 - 催化师
 - 小组成员
 - 组长
 - 专家
3. 成功实施行动学习的保障因素
4. 一次研讨会的组织
 - 阶段 1：准备工作
 - 阶段 2：研讨过程
 - 阶段 3：跟进行动

5. 导入行动学习的步骤与注意事项

五、 行动学习法工具运用

1. 活动挂图的书写规则
2. 行动学习小组解决问题六步法
3. 头脑风暴法(Brain Storming)
4. 团体列名法 (Nominal Groups)
5. 团队共创法
6. 鱼骨图
7. 重要性/紧迫性矩阵
8. 决策矩阵
9. 5W2H1R 法
10. 行动计划表
11. 企业实际问题解决实务流程

--END--