

# 《行动学习催化师训练营》

## 【课程背景】

### 客户声音：

老板说各部门之间的协作和沟通有问题，导致成本上升、利润下降，让我们通过培训解决这个问题。我们按照要求引进了《跨部门沟通与协作》课程，但是培训效果不好！不仅各部门的负责人在课上参与度不高，而且课后也没有任何改善！老板很生气！但这能怪我们培训部门吗？原因到底出在哪啊？

### 我们的解读：

你只看到了问题的表面现象，而没有抓住本质。面对跨部门沟通与协作的问题，我们要区分当事人是不懂沟通的技巧，还是背后有其他的原因（如：涉及部门利益等），行动学习可以帮你看清本质。

【授课时长】2天

## 【课程收益】

- 心态 深入理解行动学习的核心理念。
- 技能 运用任务引导工具，并进行有效引导。
- 应用 掌握行动学习项目的推进、管理和实施技巧。

## 【授课对象】

人力资源和培训管理者、组织绩效管理者、业务经理等

## 【课程特色】

- 有用为本 课程以有用为目标，内容直指解决问题，干货满满。（更有用）
- 情境工具 按照解决问题的情境讲授引导工具，更易用、更有效。（更精准）
- 提前悦读 原创人气文章提前读，有效做好课前“预”之功。（更有效）

## 【课程大纲】

**破冰游戏：缘来是你&学习目标共识（团队讨论）**

模块一：行动学习核心理论

- 行动学习之父
- 行动学习在华润集团的应用
- 行动学习的定义
- MBP 模型

模块二：引导工具箱（一）

- 团队共创法

- ◆ 团队共创法的应用情景
- ◆ 团队共创法的操作指引
- ◆ 团队共创法的设计原理
- ◆ 工具演练

### 模块三：行动学习六要素

#### · 组建小组

- ◆ 小组成员筛选“三问”
- ◆ 选人评估矩阵图
- ◆ 学习与决策风格

工具：《小组成员资质评估表》

《小组构成有效性评估表》

#### · 问题/挑战

- ◆ 选题的两个来源
- ◆ 选题的六个标准
- ◆ 选题评估矩阵

工具：《选题评估表》

《利益相关人评价矩阵》

· 质疑与反思

◆ 行动学习反思公式

◆ 双环学习模型

◆ 三环学习模型

· 催化师

◆ 催化师的角色定位

◆ “做”与“不做”

· 学习承诺

◆ 开放心态

◆ 正眼看分歧

◆ 乐于分享

◆ 不排斥

◆ 质的飞跃

· 付诸行动

◆ 为什么要行动？

◆ 如何行动？

◆ 三环效果反思

工具：《行动学习综合评估表》

#### 模块四：引导工具箱（二）

· 学习转化两大障碍

· 焦点讨论法（ORID）

◆ 焦点讨论法的应用情景

◆ 焦点讨论法的操作指引

◆ 焦点讨论法的设计原理

◆ 工具演练

#### 模块五：催化师核心能力

· 催化师能力模型

· 催化师核心能力图

- ◆ 保持中立
  
- ◆ 有效倾听
  - 深层次倾听
  
  - 倾听技巧
  
- ◆ 高质提问
  - 提问的价值
  
  - 提问的威力
  
  - 开放式提问 VS 封闭式提问
  
  - 提问技巧
  
  - 判断型问题 VS 学习型问题
  
- ◆ 性格五行与催化师技能培养
  
- ◆ 情景演练

## 模块六：引导工具箱（三）

### · 问题分析法（ALCP）

- ◆ 问题分析法的应用情景

◆ 问题分析法的操作指引

◆ 问题分析法的设计原理

◆ 工具演练

· 学习干预之 SID

· 学习反思模型

模块七：行动学习项目

· 行动学习项目七步法

· 项目案例全过程分析（万达集团、华润集团）

答疑解惑

学习旅程回顾