

行动学习为未来培训的方向人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/517/2021\\_2022\\_\\_E8\\_A1\\_8C\\_E5\\_8A\\_A8\\_E5\\_AD\\_A6\\_E4\\_c37\\_517127.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E8_A1_8C_E5_8A_A8_E5_AD_A6_E4_c37_517127.htm) 由美国次贷危机引发的金融风暴席卷全球，给中国也带来阵阵寒意。同时另一场风暴也悄然登陆，那就是行动学习给培训界带来的革命... 行动学习已不是一个新名词，但给行动学习配以完整的支持系统，使之能够大量走进企业、走进课堂，在中国才刚刚开始。培训界人士大多都知道，行动学习（Action Learning）就是一个团队针对现实中真实的问题，进行讨论、分享的学习过程：AL = P Q A R 行动学习=成型的知识 提问 行动 反思 行动学习简言之，就是从“做”中学 我们看下表可知行动学习的明显优势：行动学习与传统培训的差异 传统培训 行动学习 先“学”后“用” 先“用”后“学” 应用围着理论转 理论围着应用转 以老师为核心 以学员为核心 以个人为核心 以团队为核心 老师是内容专家 老师是过程专家 不同主题的“机械组合” 同一主题的“连续剧” 目前苦恼培训界的最大难题也是学习和应用难以有效关联，培训课堂上老师讲的好像很有用，但就是不好用，或者没去用。百考试题收集 综观之，主要有两点：一、所学知识如何和企业自身相结合，二、如何克服惰性，在工作中应用所学知识。这两点恰恰是行动学习关注和解决的要点。我们看一下英国skillogy 管理系列课程的学习过程：学习周期 目前国内培训1~2天的课程，skillogy一般为6周时间，为什么要6周呢，因为它培训的输出是行为习惯、是能力。而能力、习惯不大会在两天内产生。学习内容 结构化的知识 和企业、学员自身结合后的问题剖析、解决、训

练学习方式 在6周的学习周期内，知识传递通过elearning方式，知识转化或能力训练在工作环境下进行，由学习顾问上门提供3次小组辅导，引导、支持、辅助学员解决具体应用中产生的问题。一门课程的结束不等于学习的结束，学员掌握了一些必要的知识，有和自己工作关联应用的经验，形成了一定的行为习惯，尝到了一点所谓的甜头，得到了积极的反馈，他将继续应用反思改进下去。百考试题收集 我们曾经高呼“知识就是力量”，后来发现不对，仅仅有知识，那是书呆子，我们意识到“智慧才是力量”所谓智慧也就是能够把知识应用的实际中去。而目前的培训却很少做到这一点，那就让我们“行动”起来吧！"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)