

五问课程开发法

——让内训师爱上课程开发

课程背景：

组织绩效提升，是大环境市场竞争压力下的组织目标达成的重要因素，而推动组织绩效提升就必须推动人才发展，组织的人才得到有效运用，才能更好的推动组织绩效提升。

如何有效的将外部经验转化为内部经验，将内部经验转化为内部知识与技能，用于内部复制和学习。避免因组织人才流失，导致经验流失，组失需要在同一个经验问题重复投入，提高组织经验成本。

在组织经验萃取过程中，你是否有以下困惑：外出培训成本高，培训课程不能对症下药，学完以后不能转化内部运用；核心岗位的专业课程找不到合适的老师，内部专家又无法专业课程；很多 TTT 课程学不会、不产出内容，产出内容的 TTT 课程输出的成果并不让人满意。

课程模型：



课程收益：

根据学员自带课题，通过五问课程开发法的学习，让学习者：

- 掌握自上而下的、全流程的课程开发技巧，提高课程开发效率
- 通过五问法，明确是否达成课程目标，让内容更系统并具有说服力
- 初步掌握案例撰写的技巧，让内容开发更有针对性
- 初步掌握教学手法设计的全流程，让内容演绎的生动性
- 通过辅导与练习的结合，让学员对于课程开发方法更熟练

2 天版课程输出：现场输出课程 PPT

3 天版课程输出：现场输出课程 PPT+讲师手册+学员手册

课程时间：2-3 天，6 小时/天

课程对象：从业经验 2 年以上的专兼职讲师、业务专家、管理人员

课程方式：讲授式+现场演练+小组共创+现场辅导

课程要求：

1. 开发团队建议 30 个人以内为佳
2. 课前可提前准备要开发课程的内容素材

课程大纲

前言：课程开发的步骤与意义

一、课程开发的意义

1. 企业为什么要做培训
2. 对于学习型组织建设意义
3. 好课程的标准

二、成人学习的特性

1. 功利性强
2. 遗忘性大
3. 持久性差

三、什么是五问课程开发法

1. 问对象
2. 问主题
3. 问收益
4. 问结构
5. 问教学法

第一讲：课程目标设定：目标确定的 2W1H 原则

一、问对象 (WHO)

1. 研究对象的意义
2. 谁是我的授课对象

实操演练一：明确自己的授课对象

二、问主题 (WHAT)

1. 授课对象的特质
2. 授课对象的需求
3. 本次授课的时长
4. 可以解决的问题
5. 课程主题的三大设计套路

实操演练二：给自己课程设计一个主题

三、问收益 (HOW)

1. Speak 我讲什么
2. Get 学员获得什么
3. Solve 能解决学员和组织什么问题

实操演练三：书写自带课件的收益

第二讲：课程逻辑框架搭建：问结构

1. 三种结构顺序

- 1) 时间型
 - 2) 空间型
 - 3) 类属型
2. 思维导图的运用
 3. 原生态课程开发形态
 4. 3S 分类整理法
 5. 以始为终目标确认
 6. 教学节奏的 271 原则

7. 总结三要素

- 1) 总结归纳
- 2) 呼吁行动

3) 互动提问

实操演练四：搭建自带课程的逻辑框架

第三讲：PPT 的制作与美化

一、PPT 基本运用

二、PPT 制作、填内容

工具：美化大师

实操演练五：用美化大师将课程结构导入 PPT

家庭作业：各位内训师运用课上确定的逻辑框架，完成内容的填写

第四讲：课程教学法设计：问教学法

一、教学法设计四步法

1. 引人入胜的自我介绍

- 1) 名人法
- 2) 数字法
- 3) 选择法
- 4) 故事法

实操演练六：自我介绍设计、现场展示

2. 巧引互动的提问技巧

- 1) 同理心
- 2) 空白点
- 3) 选择法

实操演练七：提问设计、现场展示

3. 喜闻乐见的故事案例

- 1) 常见的案例形式
- 2) 故事案例场景化表达三要素：背景、冲突、结局

实操演练八：案例设计，现场展示

4. 言之有据的数据报表：字、表、图、视频的运用

实操演练九：数据寻找，现场展示

二、贯穿全局的故事线设计

实操演练十：一对一辅导，优化课程

家庭作业：打磨课程

第五讲：讲师手册输出

一、备注的五个要素

1. 授课时长
2. 授课方法
3. 授课流程
4. 参考话术
5. 总结过渡

实操演练十一：课程备注输出

二、输出讲师手册/学员手册

1. 导入讲师手册模板
2. 讲师手册概要填写
3. 输出学员手册注意事项

实操演练十二：输出讲师手册、学员手册

三、相关课程包输出

1. 课程试题
2. 课后作业
3. 课后行动
4. 附录

实操演练十三：相关课程包输出