

対話で「学びの場」をつくろう！ 📺 ライブ講師®実践会in大阪



人前で話す・教える技術

基礎講座(総点検) 2018年9月15日(土)12:00~19:00

ホットシート(シークレット) 2018年9月16日(日)10:00~16:00

今日の進行

1 オープニング

2 構成

どんな順番で伝えたらいいか

3 企画

段取り8割！どんな準備をするか

4 表現

心をつなぐ言葉づかいと振る舞い

5 実習

ネタを、どんどん増やしていこう

6 エンディング



1 オープニング

- ごあいさつ
- アイスブレイク
- オリエンテーション
- 講師の自己紹介

アイスブレイク

～少しずつ、心と体をほぐしましょう～

共通点さがし

他己紹介

ゴール と ルール

【ゴール】

- 教える技術の体系である「ライブメソッド®」を理解して
自身の研修・セミナーで活用するためのヒントが得られている。
- 各自の**悩みや課題が解決**している。
- 参加者同士、お互いを**信頼し貢献**しあっている。

【グラウンド・ルール】

- さんづけで ●秘密を守る ●本音で積極的に
- よく聴く ●お互いの成長を支援しよう

今日の私は・・・

今日、得て帰りたいことは・・・

今日、私が貢献できそうなことは・・・

師弟共学

気づいたことは・・・



寺沢 俊哉

公益財団法人 日本生産性本部 主席経営コンサルタント
「ライブ講師®実践会」代表 <https://live5.jp>

大手流通系企業を経て、1989年、公益財団法人 日本生産性本部にコンサルタント給費生として最年少で入社。以来、経営コンサルタントとして27年にわたり、上場企業から中堅企業まで約200社の経営コンサルティング、数万人の研修を実施。

コンサルティングと研修を融合させた、独自のワークショップは、参加者自身の課題を題材に進めるため実践的であり、リピート率は8割を超える。研修テーマは、「リーダーシップ」「ファシリテーション」「プレゼンテーション」「研修講師養成」など。1998年以降、卓越した企業を表彰する「日本経営品質賞」の審査員として経営品質向上プログラムの普及推進活動に従事している。

2015年より、「人前で教える技術」を磨きあう、「ライブ講師®実践会」を主催。数多くの講師、コンサル、ビジネスリーダーが参加し、ともに学びを続けている。

(主な書籍)



対話で学ぶ経営品質
(生産性出版)



感動の会議！
(ディスカヴァー21)



プロ研修講師の
教える技術
(ディスカヴァー21)

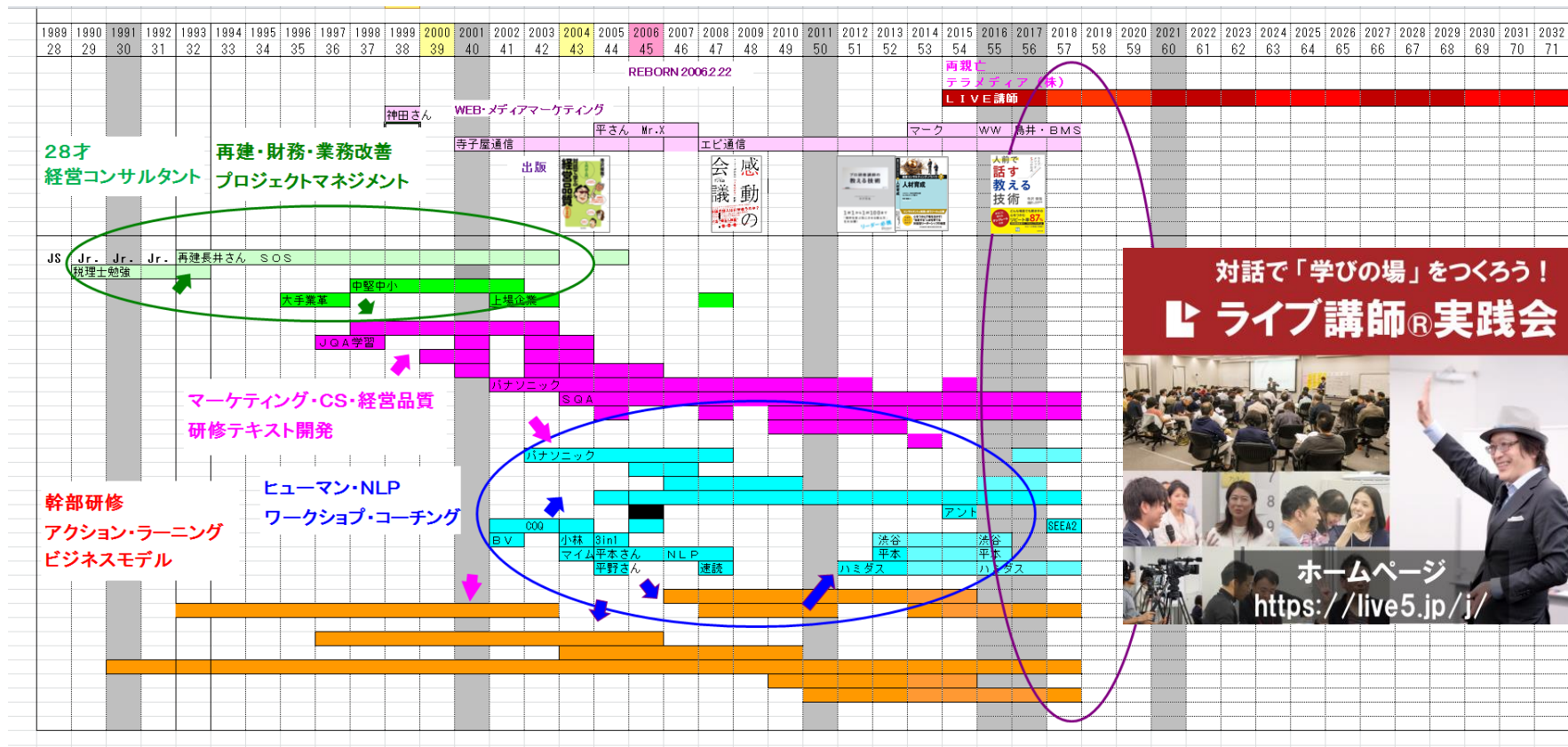


人材育成
(中央経済社)



人前で話す・
教える技術
(生産性出版)

再建(財務)>CS(マーケ)>ES(人材)



30年かけて気づいたことは・・・

- 「あなたの喜びが、私の喜び」となる関係づくり
- 「お互いの成長を支援する」関係づくり

コンサルティングの進化モデル

エドガー・ヘンリー・シャイン

情報提供モデル



医者患者モデル

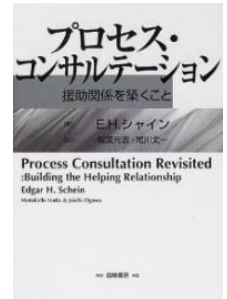


プロセスコンサルモデル



プロセス・コンサルテーション

クライアントとの関係を築くこと。それによって、クライアントは自身の内部や外部環境において生じている出来事のプロセスに気づき、理解し、それに従った行動ができるようになる。



エドガー・ヘンリー・シャイン(Edgar Henry Schein 1928年～)
アメリカ合衆国の心理学者。組織開発(オーガニゼーションディベロップメント、OD)、キャリア開発、組織文化の分野で、支援や補助を提供するさまざまな専門職の発展にも貢献した。現在マサチューセッツ工科大学(MIT)スローン校経済学部の名誉教授を務める。

講師の進化モデル

松下村塾(吉田松陰)



「師弟共学」の精神

講師も参加者も、上下関係なく、**ともに学びあう仲間**であること。スズメの学校でなく、メダカの学校”だれが生徒か先生か～♪”を、ライブ講師®実践会は目指しています。



REDの原則

Respect = 敬意

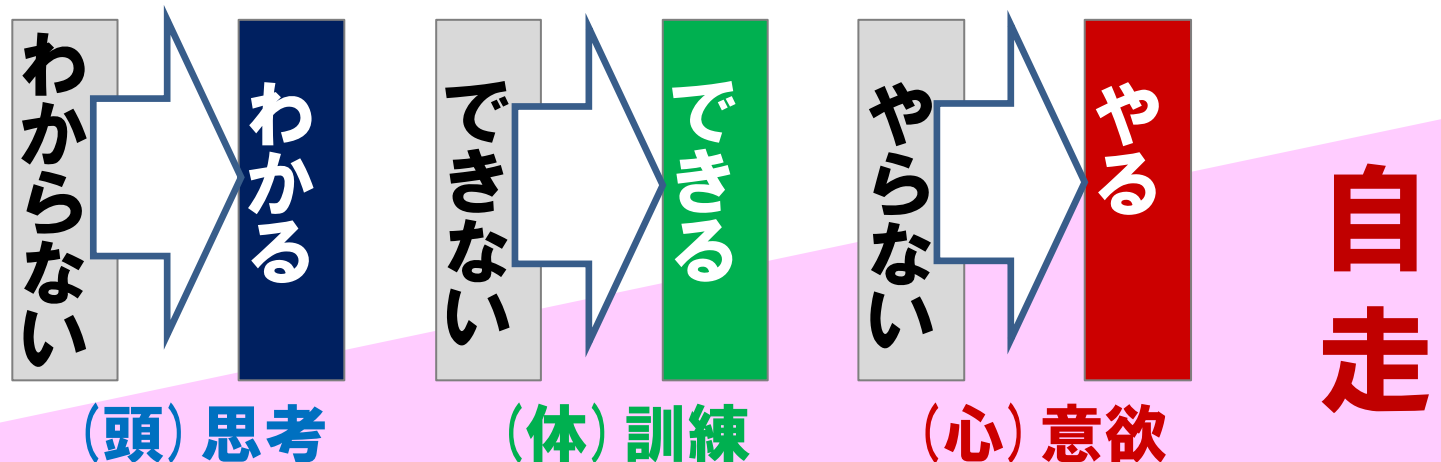
私たちライブ講師®は、すべての事に敬意をはらい、お互い高めあいます。

Energize = 元気

私たちライブ講師®は、自らが元気であり、出会う人に元気を与え続けます。

D0 = 実践

私たちライブ講師®は、実践を通じて学びを深め、成長を続けます。



ビジネス研修はピットイン

残念ながら、講師は、参加者に四六時中
つきそっていることはできない。大部分の
時間は「自走」してもらわなければならない。



残念ながら、講師は、参加者に四六時中
つきそっていることはできない。大部分の
時間は「自走」してもらわなければならない。

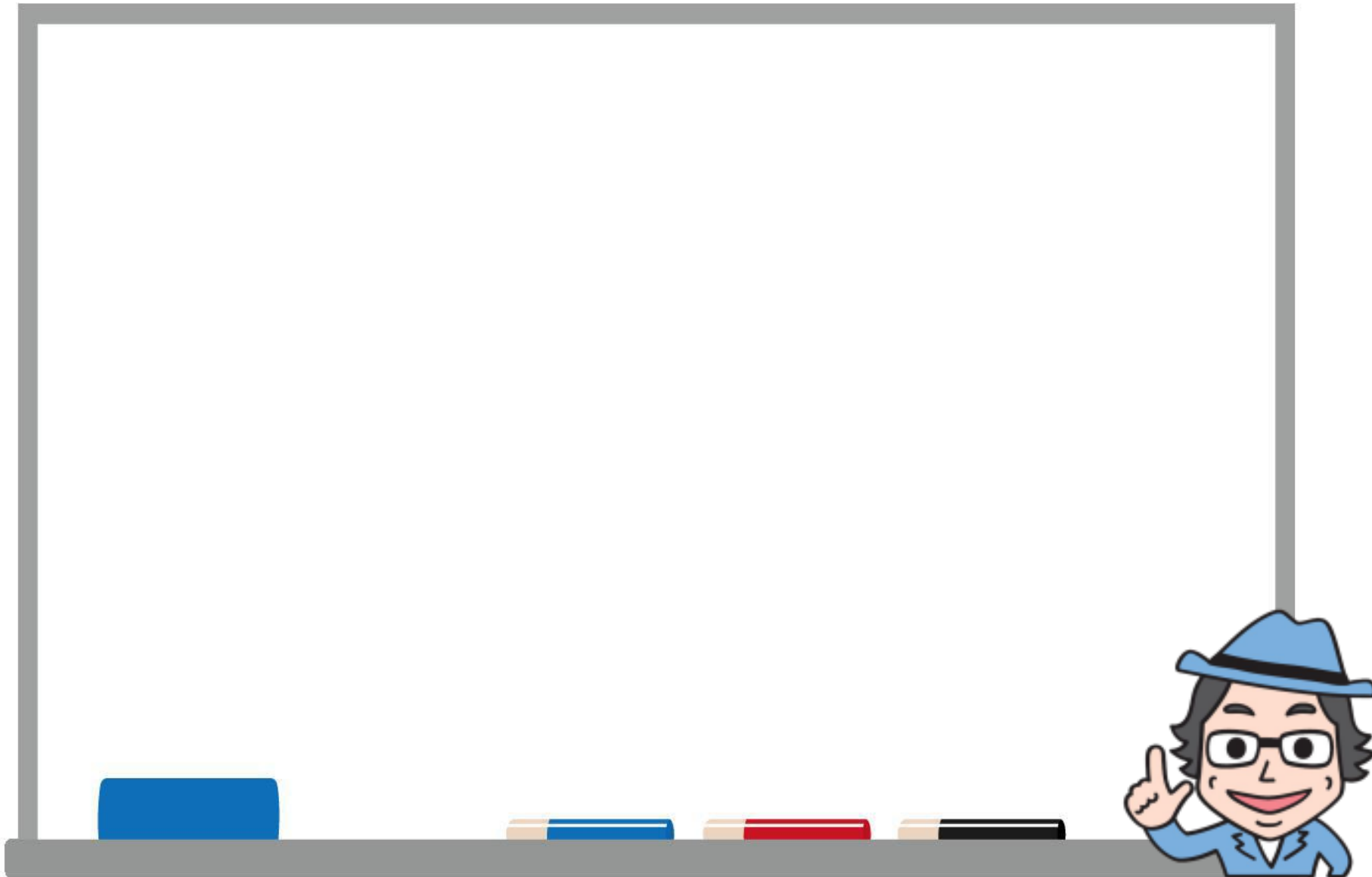


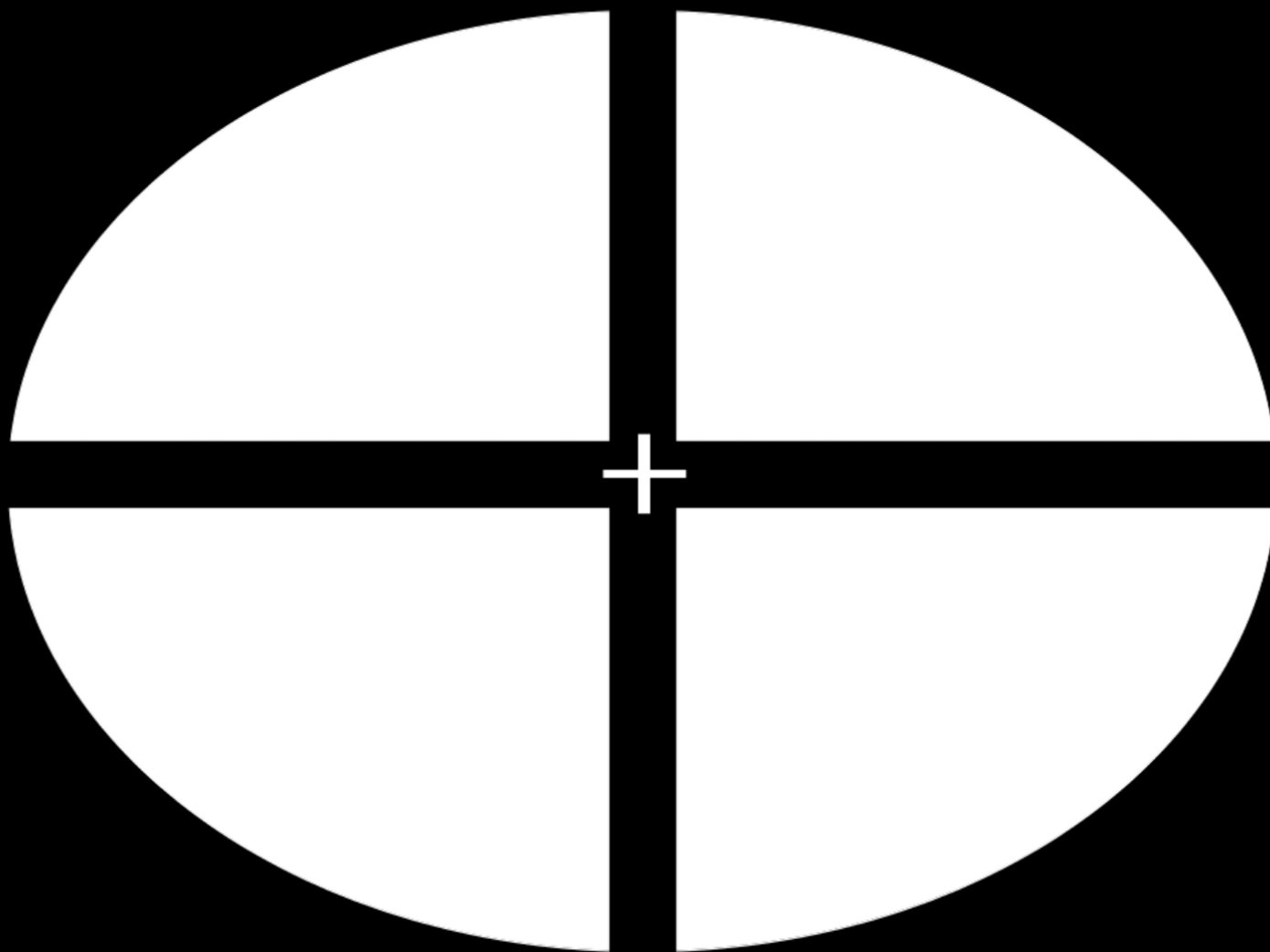
2 構 成

どんな順番で伝えたらいいか

- オープニングのポイント
- あつかいかみの対話
- ストーリーライン7つの定石
- 「しくじり先生」に学ぼう
- エンディングのポイント

オープニングのポイント





あついい対話

あわせる

安全安心、仲間

つかむ

興味をひく、驚き、謎

いかす

テーマにつなげる（伏線回収）

「テーマ」に、スポットライトを当てる

つかんで



いかす

かさねて、みつける

- 〇〇が大切だとわかっていても、ついつい
やってしまったことって、ありませんか？
- 私は・・・ 失敗談
- それでは、ちょっと考えてみてくれませんか？

- そこから、学んだことは何でしょうか？
- それを、どうやって乗り越えてきましたか？
- 今度同じ場面に遭遇したらどうしますか？

（素晴らしい体験を想起してもらうのもよい）

答えを相手にみつけてもらう

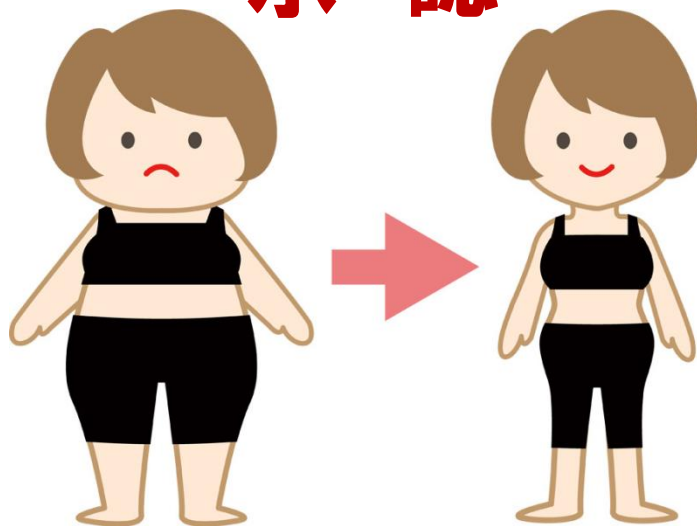


発見の喜び

のせる

- 素晴らしい！
- 今のお話を聞いて、いかがでしたか？
- シェアをしてくれて、ありがとうございます

承認



貢献



＞深い共鳴 オートクライン パラクライン 自走

あついかみの対話

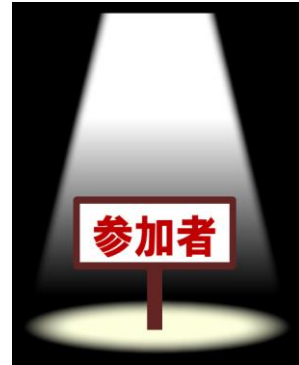


あわせる 関係を築く、仲間
つかむ 興味をひく、驚き、謎
いかす テーマにつなげる（伏線回収）



「テーマ」に、スポットライトを当てる

かさねる 経験にかさねる
みつける 発見、答を見つけてもらう
のせる 貢献してもらい承認する



「参加者」に、スポットライトを当てる

自分自身をチェックしてみよう

		1	2	3	4	5
あ わせる	どんな参加者でも、属性やその場の雰囲気にあわせて、関係をつくりあげていくのは得意だ					
つ かむ	興味関心を示していない参加者でも、何らかの方法によって、こちらに注意をむけさせることができる					
い かす	こちらにむけた注意を、そのとき必要なテーマに結びつけて展開していくことができる					
か さねる	テーマに関して自分事と感じてもらうために、参加者自身の経験と重ね合わせて進める事ができる					
み つける	参加者自身に答えを発見してもらい、自身で計画実行する喜びを感じてもらうように進める事ができる					
の せる	行動を加速させるように力づけ、成果を承認することで、場に貢献してもらうように進める事ができる					

気づいたことは・・・

あっいかみの対話を実践しよう

		どうやって話すか？
どんな テーマを？	あわせる 安全安心、仲間 つかむ 興味をひく、驚き、謎 いかす テーマにつなげる（伏線回収）	
だれに 対して？	かさねる 経験にかさねる みつける 発見、答を見つけてもらう のせる 貢献してもらい承認する	

「ストーリーライン」

知識技術×やる気 の
マイルストーン

	進 行	知・技	やる気
開場前			
オープニング			
メイン			
エンディング			
終了後			

定石(先人の知恵)
をいかそう



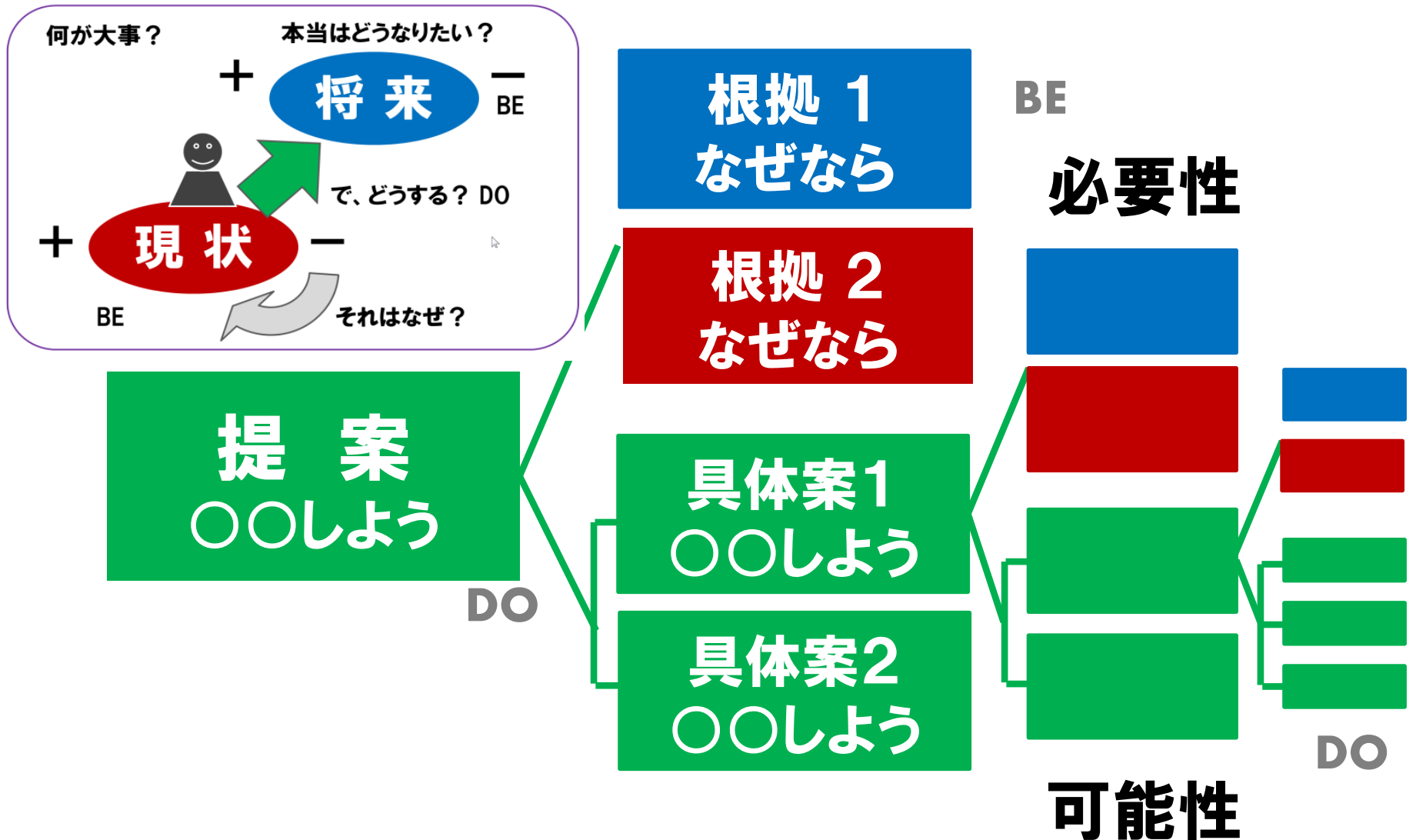
【実習】提案の順番

あなたは、株式会社ぜっこうちょうの、若手営業社員である。

最近発売した起死回生の新商品が絶好調で、部のメンバーは外回りで忙しい日々を送っている。営業事務が増えてきているが、メンバーはそれを残業でこなしている。そこで、事務をサポートしてくれるアルバイトを採用したいと考えた。課長に会議で提案したい。

何をどのような順番で話すとよいだろうか。

論理型のストーリーライン



感情型のストーリーライン

1 自己重要感

「あなたに、はじめにお伝えしようと思って、ご連絡しました」

2 メリット

「〇〇を使うと、こんなに素晴らしいこと(メリット)があるんです」

・自分の ・その先の ・まわりの

3 あつい対話

「実は、私も昔、〇〇だったんです」(あわせる対話 共感)

「こうしたらいいと思いませんか」(つかむ対話 意外)

「ところがどっこい。だから効果があるんです」(いかす対話 納得)

4 かみの対話

「信頼性も十分」(権威やデータ、お客様の声など)

「〇〇でも簡単に使えます」(かさねる対話 可能性)

「実際、お試しいただけたら、とくにあなたには」(みつける対話 個別性)

「〇〇まで限定で」(のせる対話 希少性)

5 約束と行動

「私にお時間を〇〇だけください。お約束します」「ご決断を」

「こちらをクリック」

「しくじり先生」に学ぼう



「私は、そのとき、
〇〇〇しました」



「ところが」

接続詞



「何と、それは、
××だったのです」

スライド奴隷になっていませんか？

天才も努力している



洋七さんの漫才を聞いて、ぼくは漫才師になろうと決めた。(中略)
それから一年あまり、僕はいつもあの人にくっついていた。(中略)

僕が一人だった時は、あの人にもわからなかったけれど、竜介とコンビを組んで漫才をやりはじめたら洋七さんに怒られた。「ネタをパクるな」と。

でも、他の人にはそれがわからなかった。洋七さんだけが気づいた。

それは、正確に言うなら、僕がパクっていたのは洋七さんのネタではなかったからだ。僕がパクっていたのは、ネタでなく洋七さんの「笑いのシステム」だったのだ。

そのやり方は、たとえばこうだ。

まず、B & Bの漫才をテープにとって、それを全部紙に書き出す。それから、その漫才がなぜおもしろいのか、他の漫才とどうちがうのかということ进行分析していく。

そうすると、一つのパターンが見えてくる。そのパターンに、僕は全く違うネタを当てはめていったのだ。

「哲学」島田紳助 松本人志著(幻冬舎)

エンディングのポイント



3 企 画

- ワンシート企画書
「たこさあかす」でいこう
- 企画書は営業ツールだ
- カスタマイズ研修をめざそう

これが「ワンシート企画書」だ

た

●タイトル(副題)

●講師紹介

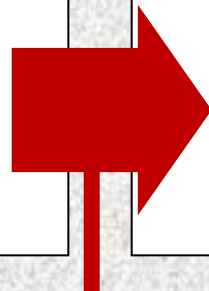
●根拠(講師側の意図)



そのために、こうなって欲しい！

●参加者のビフォー
(課題)

●参加者のアフター/ゴール
(課題)



さ

あ

●環境・ツール



グラウンドルール

か

オープニング

メイン

エンディング

●ストーリーライン

ビフォー・アフターをつなげる
形で、内容を構成していく
途中のゴール(知識、やる気)
も設定(マイルストーン)

す

企画書例

【タイトル】出版記念特別セミナー「人前で話す・教える技術」
～ライブメソッド 7つの公式

【講師紹介】寺沢俊哉 ライブ講師®実践会代表

公益財団法人日本生産性本部 主席経営コンサルタント
上場企業から中堅企業まで約200社の経営コンサルティング、数万人の研修を実施。コンサルティングと研修を融合させた、独自のワークショップは、参加者自身の課題を題材に進め、リピート率は8割を超える。

【参加者・ビフォー】

約70人 +スタッフ

既存：ライブ講師®実践会会員20数名

新規：参加者40数名

知識技術：多様な領域・ご経験の方々（初心者から超プロまで）

やる気：十二分！

関係性：講師（寺沢）とはメルマガなどで知っている。

参加者同士の面識はまだ少ない。

【根拠・開催趣旨～なぜ今？】

2017年10月25日に6年ぶりの新刊「人前で話す・教える技術」（生産性出版）が発刊されました。本書で提案している「ライブメソッド™」の有効性を実感いただき、ご自身のお仕事に活かしていただきたい。→ライブ感あふれる大人の学びの場をつくる「ライブ講師®」の仲間として。→ライブ講師®講師実践会へのご参加。→「ライブメソッドの」実践研鑽・普及推進。

【参加者・アフター】

知識技術：自分の強み弱みが明確になった。体系的に整理することの大切さがわかった。

やる気：これから研鑽したい。ライブメソッドに興味をもった。

関係性：お互い共通の思い（課題）をもった仲間。もっとこの人と話がしたい。

「ライブ講師®実践会」に興味をもった。

【環境】日時：10月15日（日）1330～1730

場所：東京7-panネット神田カンパルス 2A

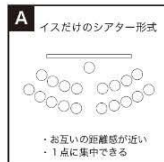
。服装：自由（登壇するときの格好を推奨）

・持ち物：筆記用具

・事前課題：なし

・グラウンドルール：当日確認

・レイアウト



・会場設備：プロジェクター&スクリーン
ホワイトボード2枚

・持ち込み備品：PC他

・テキスト：書籍

・根回し：撮影、受付など

【ストーリー・ライン】

		知識・技術	やる気	ポイント
1200 準備 1300	・外部動線 ・レイアウト			
1300 開場 1330 開始	★B G V (Q 紹介) 受付 ・MC ・オープニング ★駐クイズ ★S チェック ・オリエンテーション ★個人のゴール ・LM全体像公式1～5 ★公式3オープニング	こんにちは(間)～ 公式1あつかみの なるほど振り返り	ワクワク 安心 ビックリなるほど できそう ゴール決めよう 体系的だ	受付レイアウト 講師以外でも活用
1500 休憩 1530	写真全体・サイン・カード ★アイスブレイク(5人組) ★講師の自己紹介 ・個人→G→全体(公式4) ----- ★シャプリング(錯覚) ・振り返り★S チェック ・「実践会」のご案内	潜ませるポイント デリバリー F B の仕方 ネタを発展させる	さっそく使える 日々練習だ 面白い(創造的) 研鑽したい	 全体の一部だ 複数の選択肢
1730 退出				ご案内レイアウト

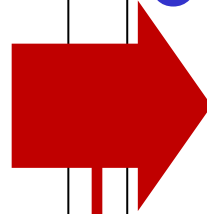
私の研修・セミナーは・・・

●タイトル(副題)

●根拠・開催理由

●参加者のビフォー

●参加者のアフター/ゴール



●環境

●ストーリー・ライン

プログラムをチェックしてみよう

		1	2	3	4	5
た タイトル	おもわず参加したくなるような、わかりやすく、興味を引きつけるようなタイトルか？					
こ 根拠	なぜ、今、ここで、あなたが行わなければならないかが明確になっているか？					
さ 参加者 ビフォー	参加者(課題)の「参加前」の状態を押さえているか？					
あ 参加者 アフター	参加者(課題)の「参加後」の状態を押させているか？ ベネフィットは明確か？					
か 環境・ ツール	適切な場を設定しているか？ツールの工夫をしているか？グラウンドルールは？					
す ストーリー ライン	オープニング、エンディングを工夫しているか？ 内容にあった興味深い脚本になっているか？					

気づいたことは・・・

ビフォー → アフター

●参加者

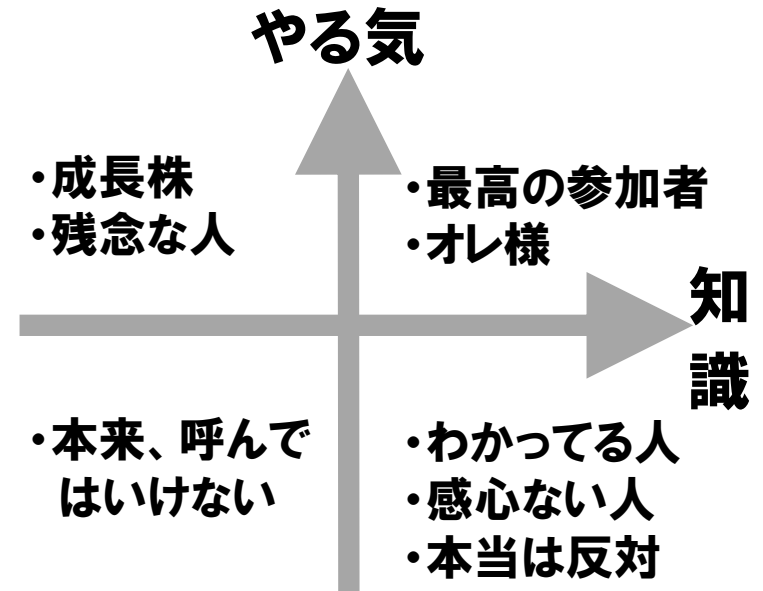
○人数、属性・忙しさ

①知識レベルはどうか？

②やる気レベルはどうか？

③お互いの関係性は？

＊ベネフィット・未満足



○課題

①事前課題・事後課題

②根回し PTAは？



4 表 現

- 感じ良さ
- わかりやすさ
- やりとり しながら・・・話してみよう

心をつなぐ言葉づかいと振る舞い

ライブ感あふれる
対話のために...

●まず、

感じよさ

●次に、

わかりやすさ

●最後に、

やりとり

感じよさ	わかりやすく	やりとりしながら
笑 顔	短 く	キャッチボール
姿 勢	易しく	意図ある質問
アイ コンタクト	全 体 (結 論)	受けとめ
ヒ ゲ	具体的	板 書
メリハリ	キーワード	質疑応答
動 き	会話文	臨機応変

振る舞いをチェックしてみよう

		1	2	3	4	5
感じよさ	笑顔 姿勢 アイコンタクト ことばのヒゲ メリハリ 動き					
わかりやすさ	短く 易しく 全体(結論)から 具体的に キーワード 会話文					
やりとりしながら	キャッチボール 意図ある質問 受けとめ 板書 質疑応答 臨機応変					

5 実 習

- ネタの種類（データ 物語 実習）
- 「シャブリング」してみよう

ネタの種類

	メリット	内容例	活用例
データ (客観性・権威)	抵抗少ない 客観性	●効果・実績データ ●参加者の声	●効果や実績を示す ●ビックリネタ ●知識確認
物語 (エピソード)	抵抗少ない 短時間	●あるあるネタ (ご当地、業界) ●成功・失敗(自身) ●参加者の声	●アイスブレイク ●自己紹介・自己開示 ●笑い ●ビックリ
実習 (ワーク)	実体験する 自分事に	●クイズ ●自己診断 ●コミュニケーション ゲーム ●ケーススタディー ●ロールプレイング ●パフォーマンス	●アイスブレイク ●信頼関係の構築 ●自分に気づく ●ビジョンを描く

データも物語も、実習につなげよう！

この数字は何でしょう？

- 0.5秒 現 在
- 8秒 1950年
- 6時間 1800年代



1時間の()を手に入れるのに必要な、標準的な労働者が働く時間

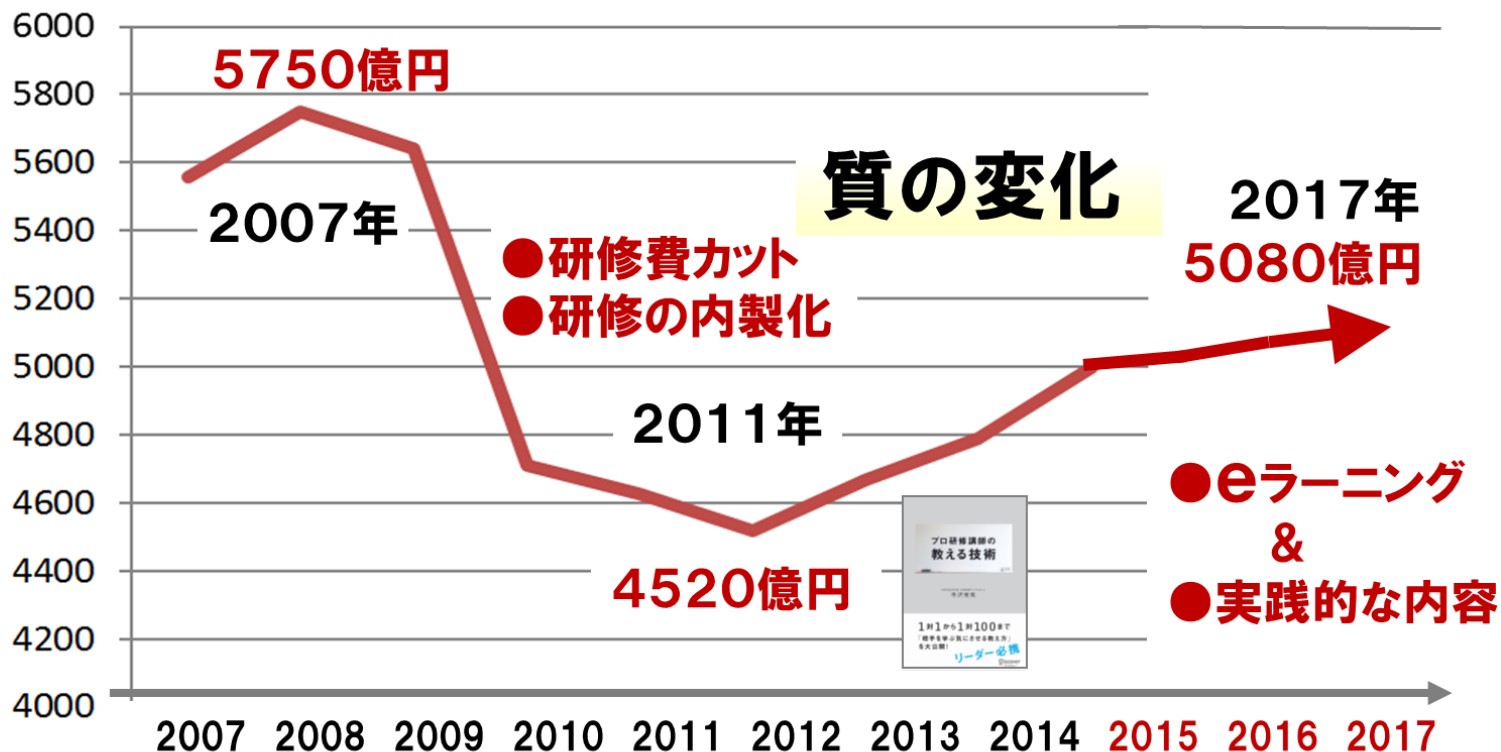
それを実現したのが...

- ① **協力** 信頼関係
- ② **交換** 専門家による役割分担

それこそが...講師の仕事：英知を引き継ぐ

「企業向け研修」市場の推移

(矢野経済研究所調べ)



「もっと楽しくて、実践で使える研修を！」

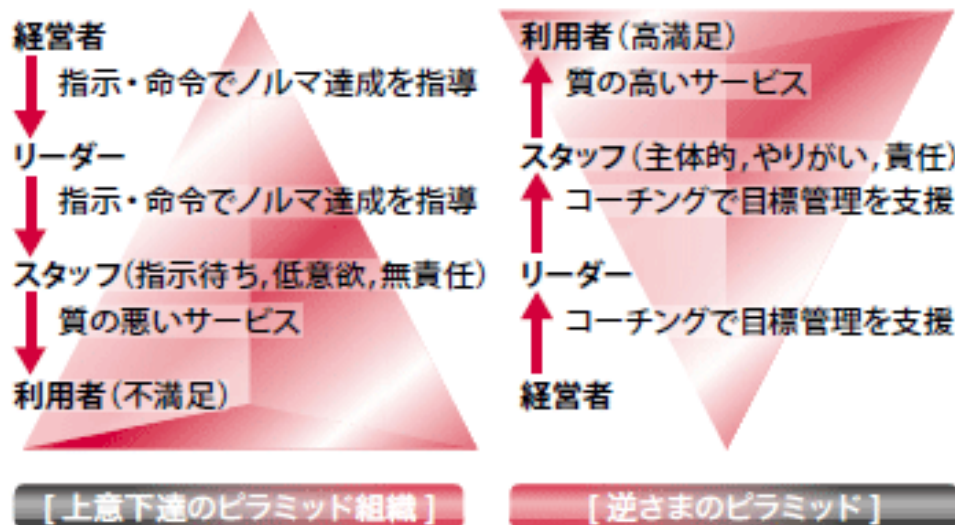
▶ **ライブ講師®実践会 2015年4月～**
「リピートされる講師になろう」

リーダーシップの類型①

●クイズ 2人の女性マネジャー

●逆さまのピラミッド

「サーバント・リーダーシップ」



カールアルブレヒト

リーダーシップの類型②

大将のいましめ

大将というものは、敬われているようで、その家来に絶えず落度を探られているものだ。恐れられているようで侮られ、親しまれているようで疎んじられ、好かれているようで憎まれているものじゃ。大将というものは、絶えず勉強せねばならぬし、礼儀もわきまえねばならぬ。

よい家来をもとうと思うなら、わが食へらしても家来にひもじい思いをさせてはならぬ。自分一人では何も出来ぬ。これが三十二年間つくづく思い知らされた家康が経験ぞ。

家来というものは禄でつないでならず、機嫌をとってはならず、遠ざけてはならず、近づけてはならず、怒らせてはならず、油断させてはならぬものだ。

ではどうすればよいので？

家来には惚れさせねばならぬものよ。

大将のいましめ(〇〇〇〇)
(元和二年六月1616年)より



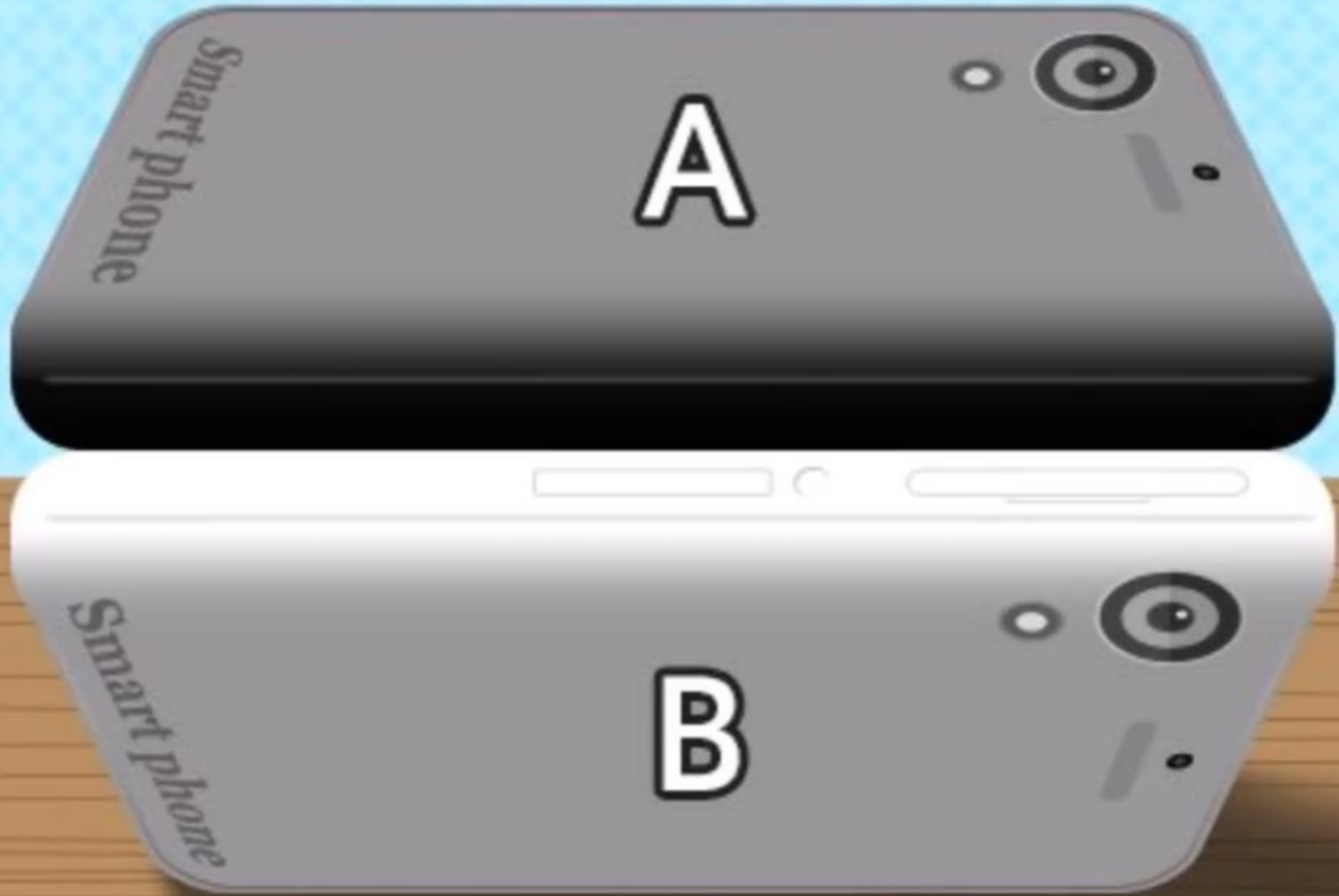
ケースから入る

暴走 トロツコ 問題

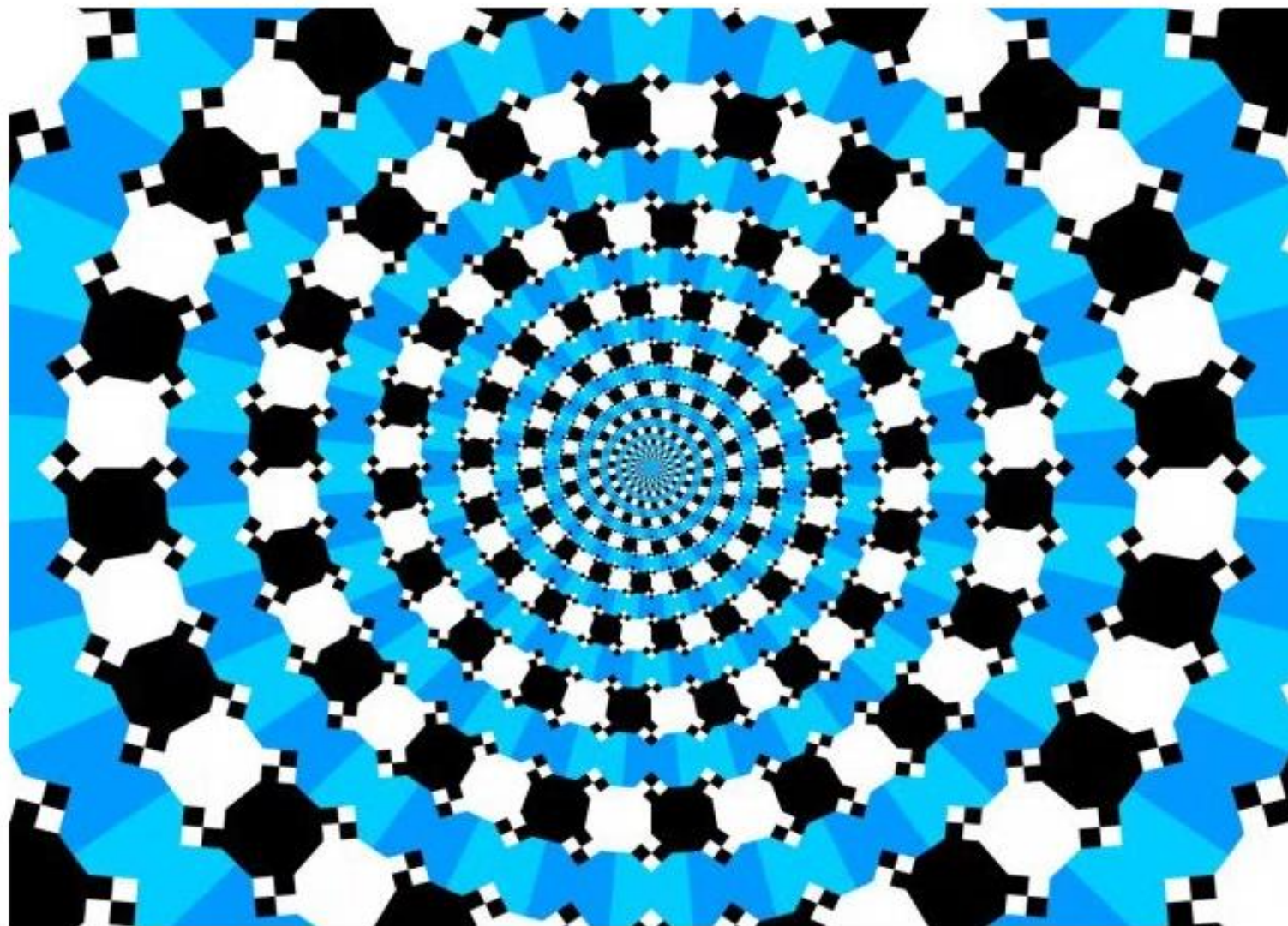
「世界経済大百科」
これからの
「正義」の
話をしよう
いまを Justice
生き延びる
ための哲学
Michael J. Sandel 西澤 忍・訳
マイケル・サンデル 早稲田大学
政治経済学専攻教授

マイケルサンデル著
「これからの正義の
話をしよう」ハヤカ
ワ文庫

スマホは2色？

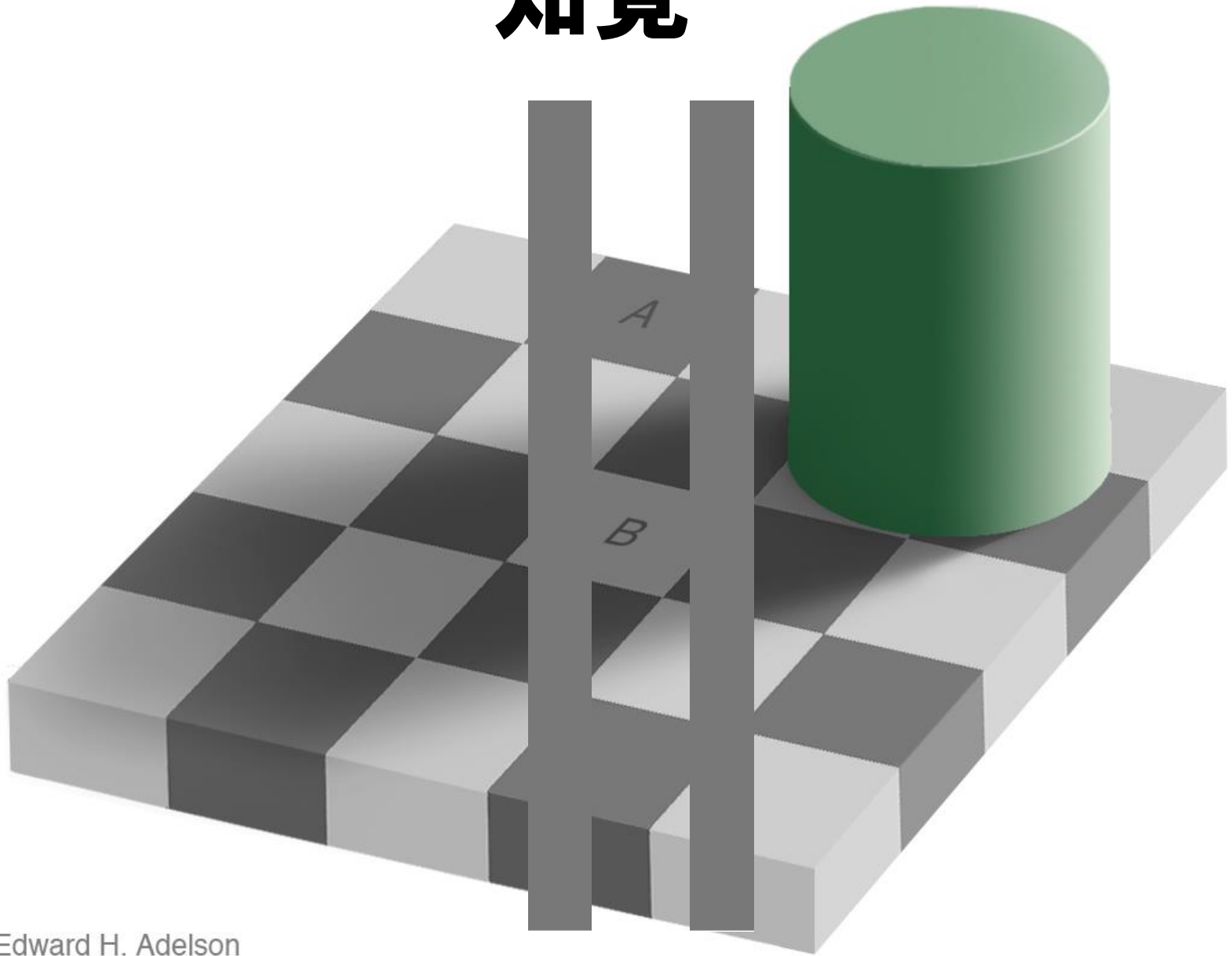


「らせん」は時計回り？



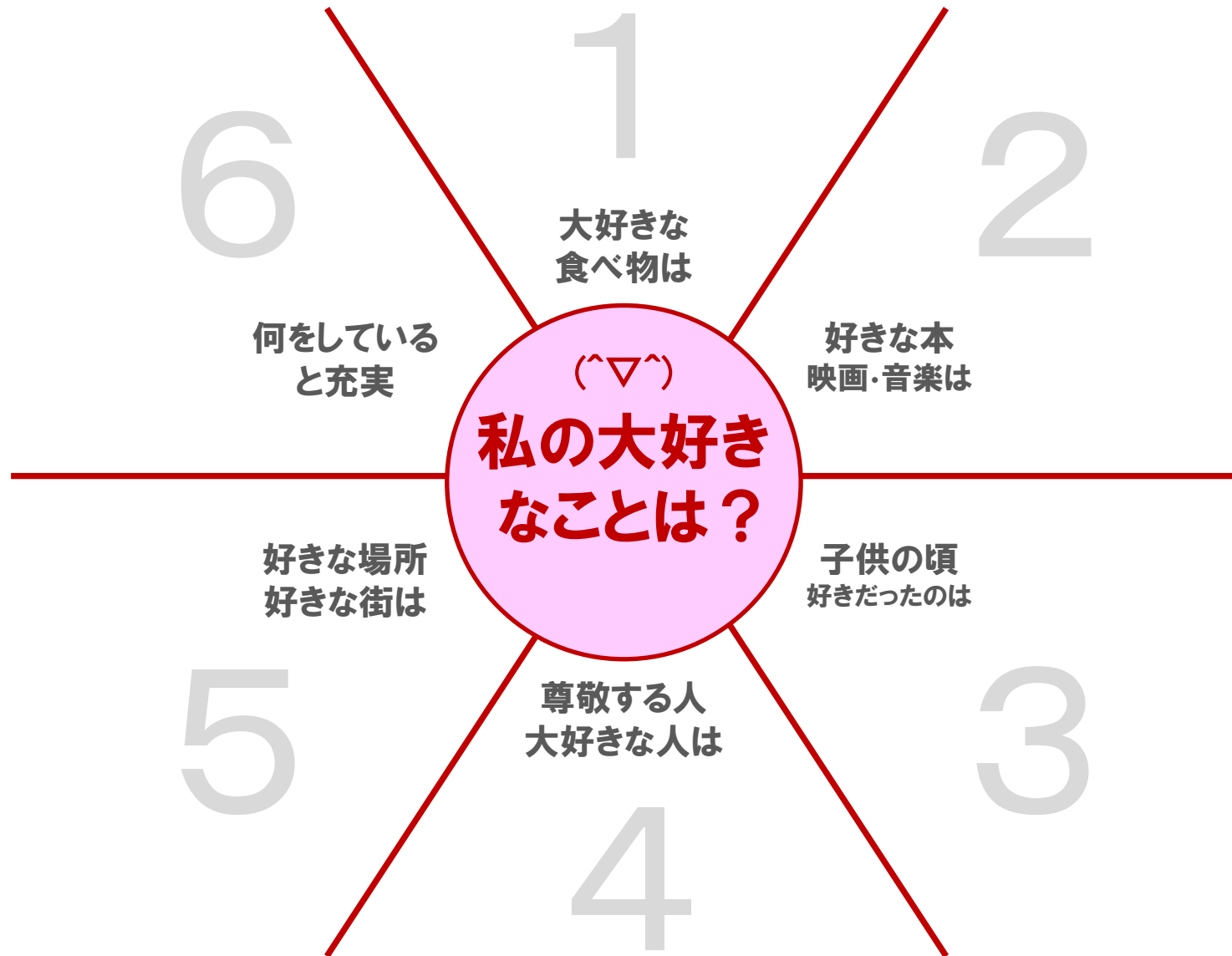
IIIEE

知覚



Edward H. Adelson

大好きマツプ



ハイカット・ローカット

- 1 まず、司会進行役を1人決めます。
その人は、次の手順でゲームを進行させましょう。
- 2 各自、自分が得たい得点の数をメモ用紙に書き出します。
(ただし、最小1、最大51です)
- 3 全員が書き終えたら、まず一番大きな数を書いた人を探します。
「30以上の人?」「40以上の人?」というように挙手を求めます。
- 4 最高値の人が特定できたら、その人の数を発表し、数に×をつけます。
最大の人 は得点になりません。
- 5 今度は、「30以下の人?」・・・というように同様に挙手を求めます。
- 6 最小値の人が特定できたら、その人の数を発表し、数に×をつけます。
最小の人 は得点になりません。
- 7 残りの人が、メモを公表し得点として○で囲みます。
- 8 これらを、3回やって一番得点の高い人が勝ちです。



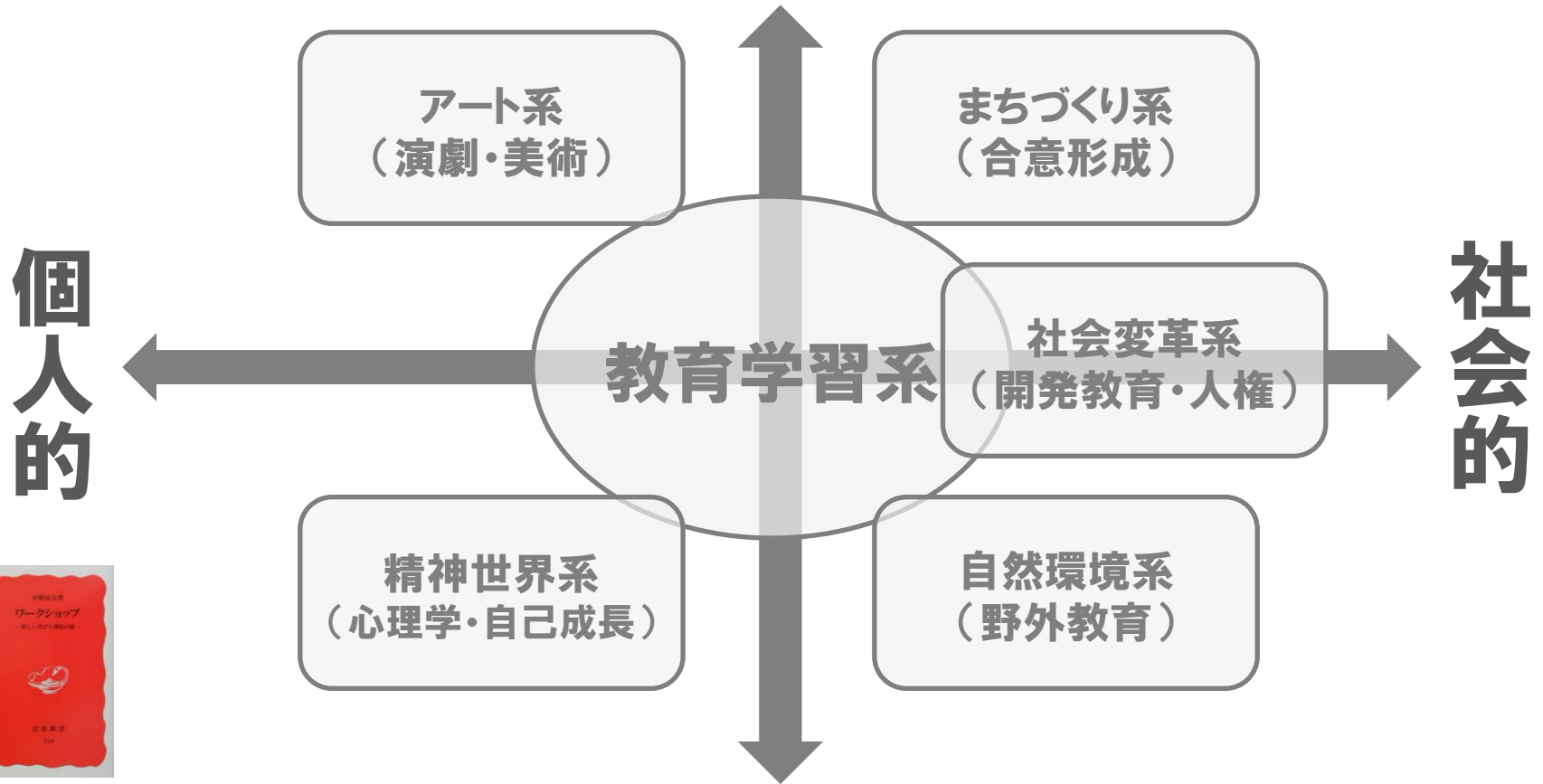
その他 さまざまな実習

場全体	ペア～4人組	グループ
手上げ・じゃんけん＊	テーマと私＊	大好きマップ＊
バースデー・チェーン	要約＊	漢字一文字＊
共通点探し	相互評価＊	しりとり紹介＊
マッピング	共通点の相違点＊	クッシュボール＊
気持ちで歩く	なりきり他己紹介	グッド＆ニュー＊
肩もみ・人間イス	顔じゃんけん	問題づくり＊
ストレッチ体操	魔法の箱	うそつき自己紹介＊
オファー回し	それはちょうどいい	21
8カウント	自分らしいもの	トラストサークル
トラストウオーク	プロファイリング	大縄飛び

＊は、机があってもできるワーク

ワークショップ分類の試み

創造する



中野民雄著「ワークショップ」(2001)

学 ぶ

ワークショップの源流

ケースメソッド

1870 法律のケース

まちづくり

1950～ 都市再開発

開発教育

1950～ パウロ フレイレ
「識字教育」

1960～市民参加
「コミュニティー・デザ
インセンター」

高田研 (1996)をもとに加筆

J デューイの教育哲学

演劇

1905 ジョージ P ベーカー

Tグループ

1945 C レヴィン

組織開発

1950～ モレノ
「サイコドラマ」 「サーベイ フィードバック」 「クライアント中心療法」
1957 DEC
エドガー H シャイン
1970～ キースジョンストン「インプロ」
1974 J フォクス 「PBシアター」
1980 TQM(日本)

1990～「OST ワークアウト AI…」

ゲーム

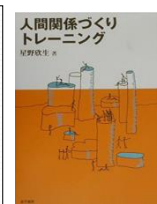
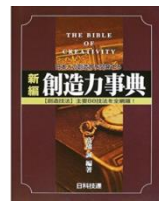
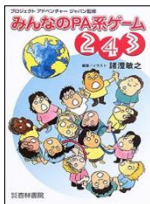
エンカウンター グループ

1940 グループセラピー



1962 エサレン研究所
1970「NLP」
1980 ジョアンナ メイシー

1981 國分康孝



実習 進め方のポイント

(シーン1)

- ・タイトル
- ・**意図(表)**
- ・ビフォー
- ・アフター
- ・確認ととる
- ・順番を示す
- ・デモをする

(シーン2)

- ・開始の合図
- ・進行確認
- ・あと〇分
- ・終了の合図

(シーン3)

- ・ふりかえり
- ・**意図開き(裏)**

一
時
一
事

「シャブリング」しましょう！

シャブリングとは・・・

どなたか1人(仮に、Aさんとします)に提供していただいたネタを、他の人は、**感謝**とともにそのネタから学ばせていただき、さらに**発展させて共有財産**とすること。

1 このネタ(実習)の
すばらしいところ
(**本質**)は？



2 さらに、**切れ味**をよく
するには？
・導入＝**あ**わせる対話
(実施＝**つ**かむ対話)
・展開＝**い**かす対話

4 同じ効果をもつ
別のネタはないか？

3 このネタ、**別のいか**
し方ができないか？

「ホットシート」の手順

- プレゼンターを決めます(Aさんとしします)
- ファシリテーターを決めます(Bさんとしします)
- 目的や心得(ゴールやGルール)を確認します
- Aさんがプレゼンの状況を説明します
(たこさあかす)
- Aさんが、とくに扱って欲しいことを説明します
- 他の人は質疑応答で疑問を解消
- Aさんは、プレゼンします(他の人、はしっかり聞きます)
- 他の人から、フィードバックします
 - ・質問します
 - ・提案します(+、↑)
- 本人が、感想を言います
- 全体のプロセスをふりかえります

フィードバックの心得(参加者)

■フィードバックをする人(参加者)

フィードバックは、講師自身が自らの行動に気づき、改善のきっかけを得るために行うものです。

ですから、フィードバックする者は、**やさしさと愛情**をもって、誠実に気づいたこと感じたことを伝え、ともに学びあうことがポイントです。

- ① **同じケースは2度**とありません。今回の挑戦に対して敬意を払い、相手に貢献できることはないか、しっかり考えましょう。
- ② フィードバックは、その人に対する愛情です。**本音で関わり**、しっかり提案しましょう。
- ③ **よいフィードバック**ができる方こそが、よい講師です。
ポイントをついたフィードバックを心がけましょう。
- ④ **自分自身にも**同じところが、必ずあります
(ポテンシャルプロジェクション)

フィードバックの心得(講師)

■フィードバックを受ける人(講師)

フィードバックは、それを受ける方の心の在り方が重要です。自らの行動に気づき、改善のきっかけが得られるものとして、誠実に受け止めましょう。

- ①素直に聴きましょう(**言い訳や意見はあと**)。
- ②自分では気づかない大切な情報をもらえる、よい機会であるにとらえましょう。
- ③内容を理解しようとしましょう。わからなければ確かめます。
(**わかったフリをしない**)
- ④フィードバックをどう受け止めるか、どう活用するかは、**すべて自分の責任で**決めます。

エンディング

- ふりかえりと、質疑応答
- 実行支援
- 利から理

ふりかえり

		1	2	3	4	5	これから伸ばしたい点
●構成							
●企画							
●表現							
●実習							
*個人 ゴール							

これから、わたしがはじめること・・・



人生の終わりに残るのは、我々が
集めたものではなく、与えたものだ。
ジェラルド・シヨドリー

- “Ce n'est pas ce que nous avons amassé qui reste après cette vie, mais ce que nous avons donné.” Gérard Chaudry

ありがとうございました。続きは・・・
<https://live5.jp> で！（寺沢俊哉）





