

リピートされる講師になろう！

プロ研修講師の教える技術
4ステップマスター講座
ライブメソッド®ザ・バイブル



ライブ講師®実践会
代表 寺沢 俊哉

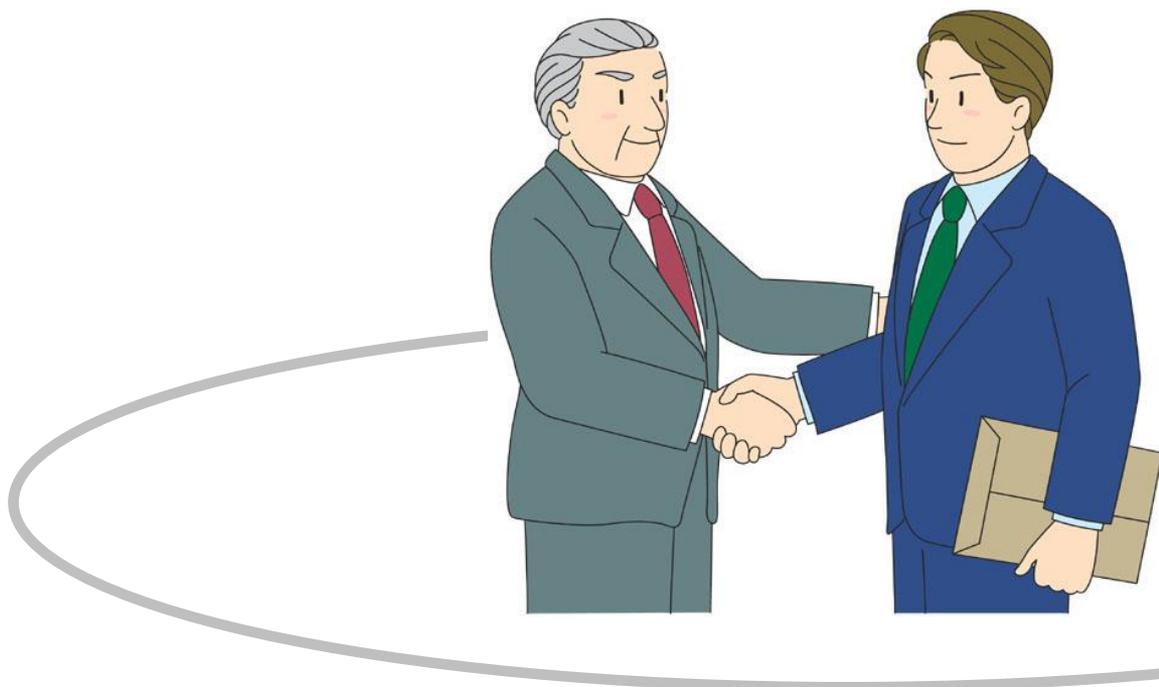
これまでで一番の研修だった
さっそく実践してみたい
もっと先生の話を知りたい

高い参加者満足



また、先生にお願いしたい 我が社に協力して欲しい

高い参加者満足



信頼される
専門家 参謀

**リピートされる講師になって
収益の安定化をはかり
教えることで貢献し続ける人生を**

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約**30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、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、その後、埼玉県・徳島県経営品質賞判定委員として、経営品質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。



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)



1分で
共感される会議
(生産性出版)



会社をよくする
たった1つの
考え方

教える仕事はすばらしい！

- 悩みの解決に貢献
- 人の成長に貢献
- 英知を引き継ぐことに貢献

学ぶ(集める)立場

→教える(与える)立場に

しかし

仕事を続けるのは難しい

- **教える技術を磨く場がない**
- **そもそも単発で終わりがち**
- **素人には違いがわかりにくい**

→どうしたらいいのか？

ライブメソッド®として体系化

「また先生にお願いしたい」と
言われるリピートされる講師に

ステップ4 共創力を磨く

仲間とともに仕事をつくる

ステップ3 対話力を磨く

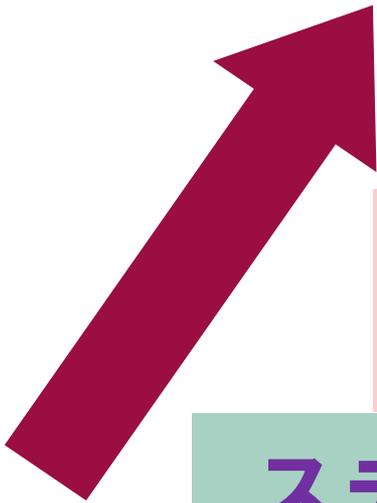
参加をうながす場をつくる

ステップ2 構成力を磨く

続きが観たい連続ドラマにする

ステップ1 企画力を磨く

たった1人のための研修をつくる



あなたの専門力に、ライブメソッド®を



リピートされる講師になって
収益の安定化をはかり
教えることで貢献し続ける人生を！

セルフチェック①



	10の問いかけ 私は講師として…	1 全く ちがう	2	3	4	5 全く そうだ
Q1	研修を企画する際、自分なりの ステップ(方法論)をもっている					
Q2	研修内容にあわせた、3種類以 上の自己紹介をもっている					
Q3	相手のニーズや悩みを引き出す のは得意な方だ					
Q4	自分として大切にしている考えや価 値観は明確だ					
Q5	参加者の興味をひきつけるネタ を、5種類以上もっている					

セルフチェック②

	10の問いかけ 私は講師として…	1 全く ちがう	2	3	4	5 全く そうだ
Q6	参加者に問いかける、質問パターンを体系化している					
Q7	参加者が「すぐ試したい、もっと学びたい」と思う研修をしている					
Q8	話の構成をパターン化するのが好きだし得意だ					
Q9	その場での質疑応答など、即興対応は得意な方だ					
Q10	研修を事業としてとらえ、その継続、成長を考えている					

結果をつくる学び方

- 体系的に学ぶ
- 圧倒的な文字量
- 実践、ふりかえり、共有
- 知の承継、敬意

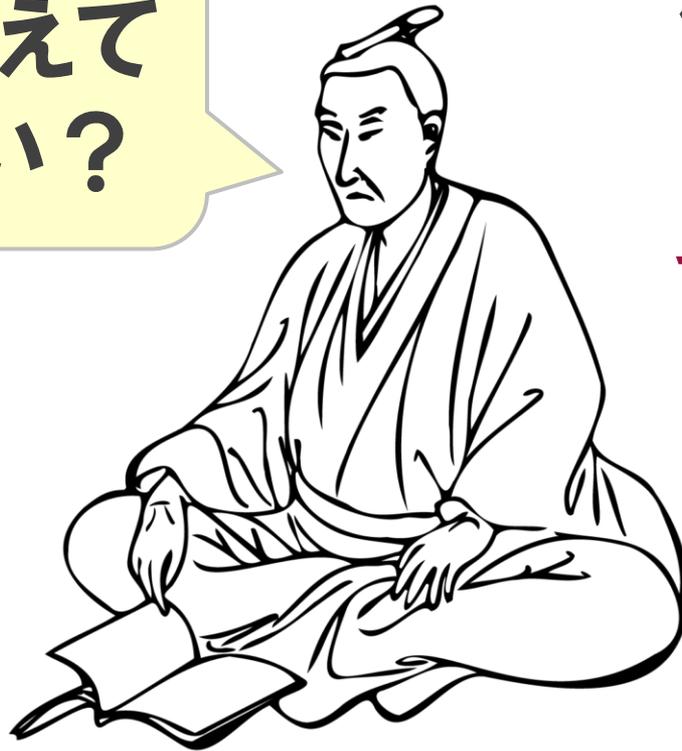
ライブメソッド®のクライテリア

ステップ 4 共創力	仲間とともに 仕事をつくる 「お互いの成長を 支援しよう」	4-1 ビジネスの可能性を拡げる
		4-2 自身の在り方を決める
ステップ 3 対話力	参加をうながす 場をつくる 「深くて楽しい。自分 で答えを見つけた」	3-1 感じよくわかりやすく問いかける
		3-2 実習(エンタメ)を活用する
ステップ 2 構成力	続きが観たい 連続ドラマにする 「さっそくやってみたい。 もっと学びたい」	2-1 オープニングからエンディングまで
		2-2 問題を提起し対話を生み出す
ステップ 1 企画力	たった1人のための 研修をつくる 「この研修は、まさに 私のためのものだ」	1-1 ニーズを引き出すワンシート企画書
		1-2 シーズ(専門力)を顧客価値に変える

師弟共学の精神

この人はだれでしょう？

君は何を教えて
くれるんだい？

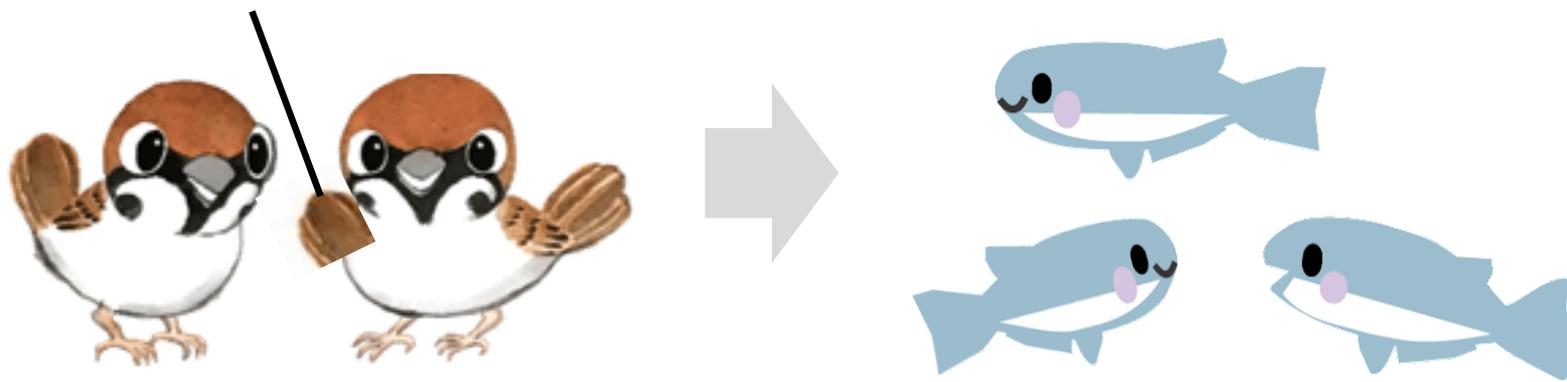


松下村塾

吉田松陰
さん

ライブ講師®実践会が大切にすること

上下関係なくお互いが
教えあい、学びあい、引き出しあい、
ともに成長し続ける場



そんな・・・**師弟共学**の場づくり

リピートされる講師になろう！

ステップ1

企画力を磨く

リピートされる講師になろう！

「ステップ1 企画力を磨く」の目指す姿

たった1人のための 研修をつくる

「この研修はまさに私(我社)のためのものだ」

1-1 ニーズを引き出すワンシート企画書

1-2 シーズ(専門力)を顧客価値に変える

リピートされる講師になろう！
ステップ1 企画力を磨く

1-1

ニーズを引き出す
ワンシート企画書

研修提案から実施の流れ

○研修のご提案 ○研修ニーズの発生



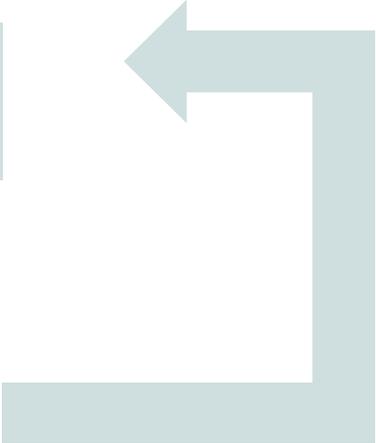
○研修内容の企画①

○研修講師 / 教材の選定・ご契約

○研修内容の企画②

○研修の実施

○研修後のフォロー



ワンシート 企画書にまとめる

たこさあかす

●タイトル(副題)

た

●根拠(開催の趣旨)

こ



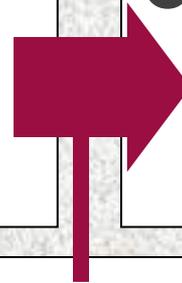
そのために、こうなって欲しい!

●参加者・ビフォー

さ

●アフター/ゴール=次のスタート

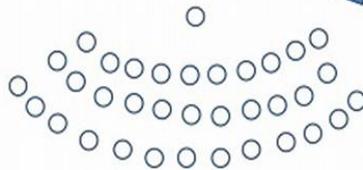
あ



●環境・テキスト類



か



グラウンド・ルール

オープニング

メイン

エンディング

●ストーリーライン

ビフォーとアフターの
架け橋となるもの

す

た タイトル

インパクトのあるメッセージで、
参加者をひきつけよう

- 1 **興味 + 未知 + 直感**（15字）
「書籍の帯」「中吊り広告」
- 2 内容をつくりながら、つど修正
最後に決定しましょう
- 3 副題で工夫しよう

AIを使って候補を集めよう

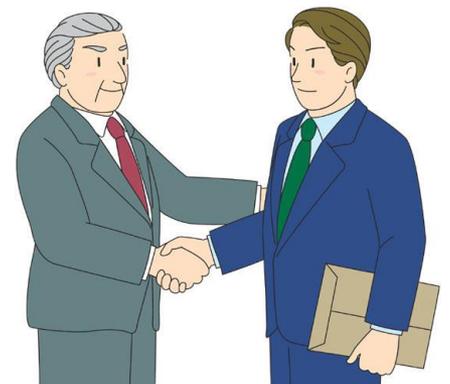
一瞬で心を操る秘伝営業術 顧客を虜にする未来営業 最強の営業力を覚醒させよう
勝つ営業！AI活用倍増メソッド 楽しく学ぶ
財務の知恵 財務ゲームで基本を学ぶ
未来予測経営変革実践講座 成功経営者の思考を学ぶ
すぐ実践他社から学ぶ良質経営 無敵の経営者養成講座…



根拠(開催の趣旨)

握りあうことで同志になろう

- 1 主催者から参加者への期待は
- 2 組織全体の中での位置づけは
- 3 組織として大切にすることは
- 4 なぜ今、この形式で実施するのか
- 5 講師に期待することは



おなまえ

(写真)

文章

- 根拠（開催趣旨）にあわせたプロフィールを用意する
- 得意分野ごとの講師紹介を複数準備しておくとい

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約**30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、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、その後、埼玉県・徳島県経営品質賞判定委員として、経営品質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。



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)



1分で
共感される会議
(生産性出版)



会社をよくする
たった1つの
考え方

さ 参加者・ビフォー

参加者に興味をもとう

- どんな方が参加されますか(人数・属性)
- 知識・技術レベル 思考
 - 感情・やる気レベル 感情
 - お互いの関係性(参加者同士、講師)
 - どんな事前案内を準備するか
スタートラインをどこに引くか
(思考、感情、関係性)

参加者の構成は

可能性の訴求

感情・やる気

- ・成長株
- ・残念な人

- ・最高の参加者
- ・オレ様

知識・技術

- ・呼んではいけない

- ・わかってる人
- ・感心ない人
- ・本当は反対

必要性の訴求

事前案内は招待状

部署 ○○ 氏名 ○○○○様

発信者:○○ ○○

「メンバーの自発性を引き出す 実践型チームビルディング研修
～人を動かすリーダーシップの探究と実践～」へのお誘い

この度、下記に示す対象者に対して、1日の研修を実施することになりました。

開催の趣旨は、……

とくに、○○さんには、…… といった面でのリーダーシップを期待しております。
お忙しいところとは思いますが、事前課題をご検討の上、当日ご参加いただければ
と思います。…(以下続く)

【事前課題1】 持論をまとめる あなた自身が考える「最高のチーム」とはどのようなものでしょうか。

その「最高のチーム」を率いる、リーダーとして求められる振る舞いは、どのようなものでしょうか。当日、議論する場面がありますので、持論をまとめてきてください。

【事前課題2】 セルフチェックシートを記入する

【事前課題3】 現状の職場の人間関係で、うまくいっていること、いっていないこと

あ アフター

どんな状態になっていたら成功かを
必ず明確にしておこう

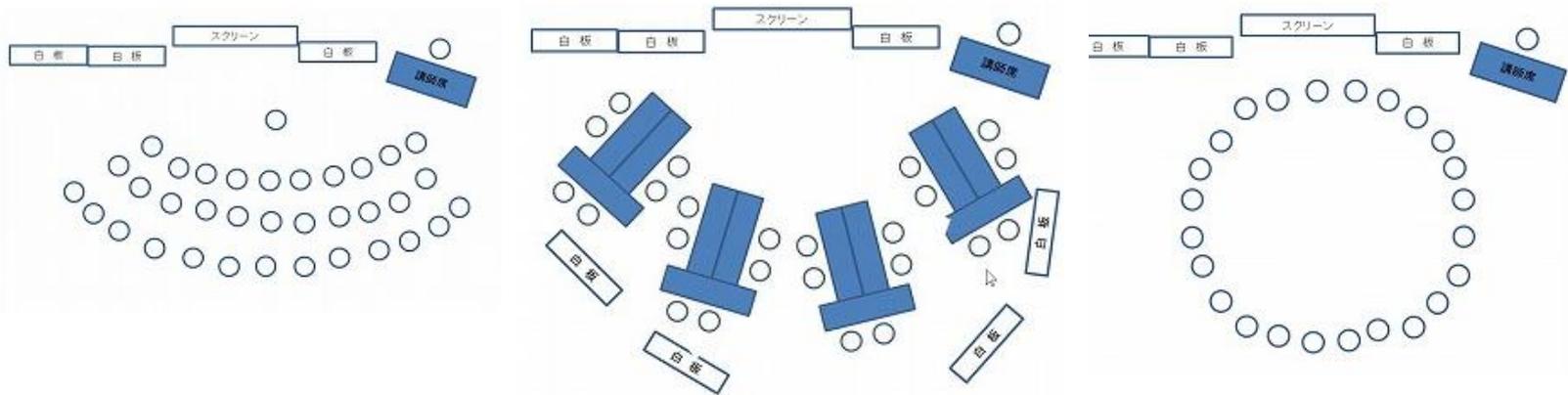
- 知識・技術レベル 思考
- 感情・やる気レベル 感情
- お互いの関係性
- 1人ひとりの行動 行動
- 目に見える成果品は
- 終了時点では
- その後の行動は(事後課題・フォロー)

か

環境・テキスト類

はじまりの場所を整えよう

レイアウト



(ハード) **人数分の席を確保**

時間場所、インテリア、照明、空調、掲示物、BGM、レイアウト、ホワイトボード、プロジェクター、名札、テキスト(事前/当日)、筆記用具、付箋紙、ツール他

(ソフト) **グラウンドルールの設定**

テキスト類の準備

伴走ツール(理解のしやすさ、愛着感)

	良 さ	留意点
①スライド(投影)	前をむいて学べる	見やすさ
②ホワイトボード (模造紙)	// 1つひとつ確認 話を受けとめられる	早く書く 整理しながら書く
③映像(動画)教材	// 臨場感	時間がかかる
④ノート・シート (書込・穴埋型)	集中して思考できる 記録に残せる	うつむきがち
⑤本・資料	じっくり復習できる	量が多い 棒読み
⑥ポストイット&ペン	自由に並べ替え	ペンの太さ
⑦タイマー・鈴	時間管理	声かけ
⑧実習ツール 他	さまざまな展開	効果的な活用

オンラインでの留意点

オンラインのメリットをいかし、デメリットを補う

+ 参加が楽	気軽に参加(移動なし 全国)
+ 個人でじっくり学べる	自分にとってよい環境をつくれる
+ アーカイブできる	復習に便利ないように構成する
- 通信環境にバラツキ	事前に電波状態や機器を確認する
- 講師との対話が困難	問いかけるように話す チャット活用
- 参加者同士の対話困難	ブレイクアウト 指示を明確に出す
- 臨場感が伝わりにくい	オンラインでもできる実習 ストーリーテリングの技術を使う



ストーリーライン

知識・技術と感情・やる気の推移を設計しよう

時間	内容	知識・技術	感情・やる気
1200	開始前	〇〇が	〇〇な
1300	<p>オープニング</p> <p>▼</p> <p>メイン</p> <p>▼</p> <p>エンディング</p>	わかった	気持ちに
1400			
1500			
1600			
1700	終了後	続きが観たい連続ドラマ	

ストーリーライン(例)

時間	内容	知識・技術	感情・やる気	フック
1200	【開場前】 ・会場設営 ・ミーティング ・お出迎え	・事前学習	・緊張と期待	
1300	【オープニング】 ・オリエン ・アイスブレイク	・企画内容が共有できた	・うちとけあった ・自分ごとに	未完了感・次への期待
1330	【メイン】 ・コミュニケーションとは ・実習① 要約 ・まずは「聴く」ことから ・実習② リスニング ・実習③ 質問によるリード	・言葉の定義を理解した ・聴き方の技術 ・流れのつくり方 ・実践知識が整理できた	・面白い ビックリ ・できた 楽しい ・さっそく試したい	
1600	【エンディング】 ・プレゼンと承認 ・ふりかえり	・実践知識 ・もっと学びたい	・行動する勇気 ・仲間意識 ・続けたい	
1700	【実施後・フォロー】 ・交流会			

研修企画者を研修報告書に

「ワンシート企画書」

●研修の企画



●研修の実施



●写真、アンケート、所感などを加え

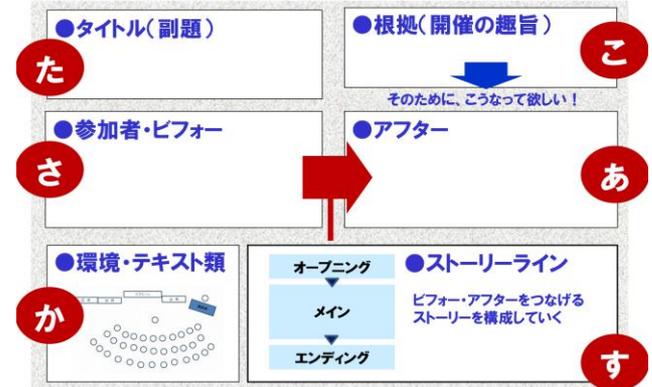
「企画書」を「報告書」の形に

(次の提案)

社内を流れていく資料として

(参加できなかった方にも)

これがワンシート企画書だ



リピートされる講師になろう！
ステップ1 企画力を磨く

1-2

シーズ(専門力)を
顧客価値に変える

LP（ランディングページ）をつくる

- （タイトル）……………
- （対象）…とお悩みの …のあなたへ
- （独自のメソッド）…によって
- （理想の姿）…になりませんか
- （講師紹介）…（信じられそう）

- （目次）…（わかりやすそう、面白そう）
- （参加者の声）…（自分も同じだ）
- （Q&A）…（不安解消できた）反論処理
- CTA（クリックトゥアクション）一切迷わない説明

(ア) ベネフィット

- 講師として、あなたの得意な知識やスキルで、相手の方に最大限のベネフィットをご提供できるものをあげてみましょう。

- その中で、習得された方が手に入れられる最も大きなベネフィットを1～2つ程度に絞ると？

(イ) 理想のゴール

- (ア)について、あなたの研修に参加された方が、最終的に手に入れられる『理想のゴール』を、1～2行の短い文章でまとめてください。

- 可能なら、研修後すぐ手に入れられるものと、それを続ける事で得られる未来にわけて書いてみましょう。

(ウ) 口ずさんでいる言葉

●(イ)の『理想のゴール』を手に入れることができない方が抱えている、悩みや痛みを、「 」の言葉(話し言葉)で、3つあげてください。

○「 」

○「 」

○「 」

●その人はどんな人でしょうか(年齢・性別・仕事・家族・趣味…) だれか一人(実在でも架空でも)を想像してください。ペルソナ

(エ) 独自の解決策

●(ウ)の状態の方が、(イ)の状態になるためには、
どのような『あなた独自の解決策』が必要でしょうか。
3つあげてください。

○

○

○

(オ) あなたの実績

●(エ)に関する、あなたの実績、社会的証明(資格)、参加者の声などがあれば、それをあげてください

○

○

○

(カ) ここまでのまとめとタイトルをつくる

●次の形式で文章をまとめてください。

○(ウ)

○(ウ)

○(ウ)

でお悩みの(ウ)のあなたへ

(オ)の実績をもつ、(エ)によって、(イ)になりませんか

●上記の意味がすぐに伝わる、研修タイトル(副題)をつけるとしたら…

(キ) 参加者にとって欲しい行動

- **あなたとして、研修終了後の参加者にとって欲しい行動は何がありますか。**

ここでは、「上級コースに申し込んでもらう」「個別相談に申し込んでもらう」「教材を購入してもらう」といった、あなたのビジネスにプラスになる行動を具体的にあげてください。

(ク) レビュー

(カ) について、次の2つのレビューを行ってください。
ここで書かれている内容は、

●レビュー1

「あなたにお金を払うと私はどうなるんですか？」に
明確に答えられているか。

●レビュー2

「どうして、他の人でなくあなたから教わらなくてはならないのですか？」に明確に答えられているか。

(ケ) 目次 (ストーリーライン)

●以下の項目を一覧にしてみましょう。

①オープニング 小見出し(必要に応じて副題も)

②メイン1 小見出し(必要に応じて副題も)

概要と、ここで得られるベネフィットが
示された数行の文章

(○○することで、○○が得られます)

③メイン2 同上

④メイン3 同上

⑤エンディング 小見出し(必要に応じて副題も)

(コ) 講師紹介 1まいもの

- あなたの講師紹介を、スライド1まいにまとめてください。その際、**(エ)独自の解決策の内容**が含まれていることを確認しましょう。

(サ) Q&A

●ここまで読んできた人が、申込を躊躇してしまうとしたらどんな心の声を発しているか、3つあげてください。それに答えていきましょう。

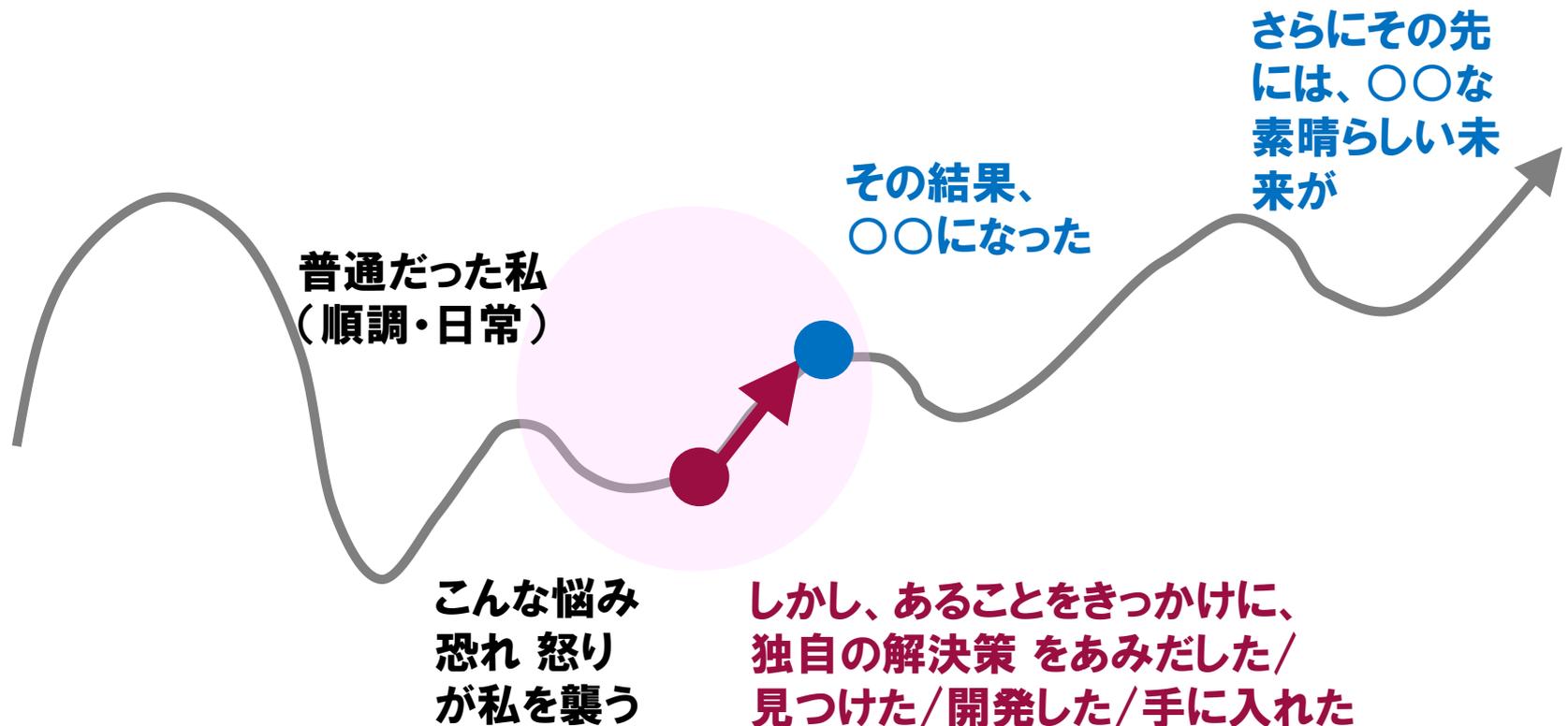
Q1 & A1

Q2 & A2

Q3 & A3

(シ) 講師のバックストーリー

- (エ)独自の解決策を、生みだした前後のあなたのストーリーを 2~3分で語りましょう。



リピートされる講師になろう！

ステップ2

構成力を磨く

リピートされる講師になろう！

「ステップ2 構成力を磨く」の目指す姿

次が観たい 連続ドラマにする

「さっそくやってみたい、もっと学びたい」

2-1 オープニングからエンディングまで

2-2 問題を提起し対話を生み出す

リピートされる講師になろう！
ステップ2 構成力を磨く

2-1

オープニングから
エンディングまで

オープニング+メイン×3+エンディング

たこさあかす

●タイトル(副題)

た

●根拠(開催の趣旨)

こ



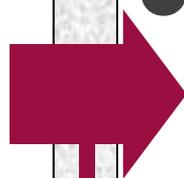
そのために、こうなって欲しい!

●参加者・ビフォー

さ

●アフター/ゴール=次のスタート

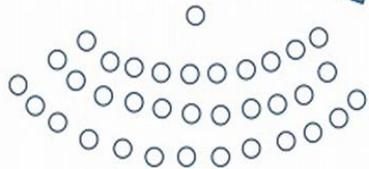
あ



●環境・テキスト類



か



グラウンド・ルール

●ストーリーライン

オープニング

メイン

エンディング

メイン1

メイン2

メイン3

す

オープニングで前のめりにさせよう

オープニング



メイン



エンディング

4つのポイント

- 開場前準備
- 登場～あいさつ
- オリエンテーション
- アイスブレイク

開場前準備

しっかりチェック、場と心を整えよう

①環境の確認 会場、レイアウト、テキストなど

②スタッフミーティングで
心をひとつに



③開場から開始まで
笑顔であいさつ、1人ひとりを受け入れる
講師として心の整え方は

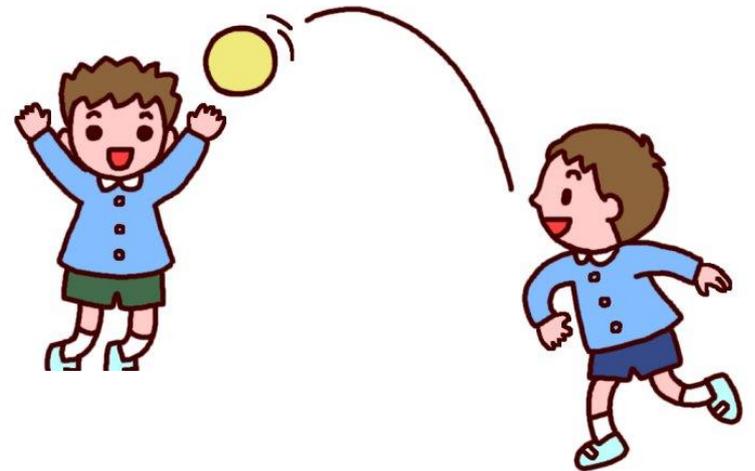
登場～あいさつ

4つのポイントをおさえよう

①ティーアップ(可能なら)

②はじめのリズム

「こんにちは」(間)
キャッチボール



③定番の流れをおさえる

「ありがとう+うれしい+なぜなら」

④2分以内の行動をうながす

オリエンテーション

ワンシート企画書の内容を伝えよう

①ゴール(アフタ)

個々人のゴール設定、成果品

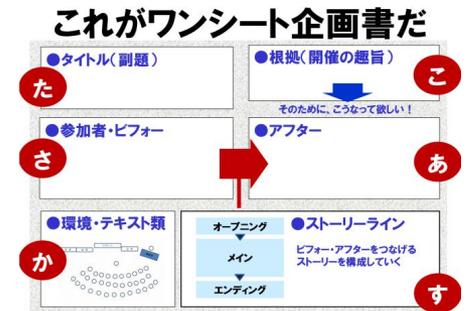
②グラウンド・ルール

追加したいことがあれば

③ステップ/ストーリーライン

④講師の自己紹介は潜ませる

うれしい+なぜなら、デモ、失敗談



アイスブレイク

あついで対話を意識しよう (あわせる+つかむ+いかす対話)

- ①場をなごます(楽しい雰囲気)
- ②お互いが自己開示
- ③次への伏線に
- ④参加者の属性に留意

(例)・GOOD & NEW
・「テーマ」と私



オープニングを設計する①

時間	内容	知識・技術	感情・やる気	フック
1200	【開場前】 ・会場設営 ・ミーティング ・お出迎え	・事前学習	・緊張と期待	
1300	【オープニング】 ・オリエン ・アイスブレイク	・企画内容が共有できた	・うちとけあった ・自分ごとに	未 完 了 感 ・ 次 へ の 期 待
1330	【メイン】 ・コミュニケーションとは ・実習① 要約 ・まずは「聴く」ことから ・実習② リスニング ・実習③ 質問によるリード	・言葉の定義を理解した ・聴き方の技術 ・流れのつくり方 ・実践知識が整理できた	・面白い ・ビックリ ・できた 楽しい ・さっそく試したい	
1600	【エンディング】 ・プレゼンと承認 ・ふりかえり	・実践知識 ・もっと学びたい	・行動する勇気 ・仲間意識 ・続けたい	
1700	【実施後・フォロー】 ・交流会			

オープニングを設計する②

時間	内容	知識・技術	感情・やる気	フック
さ	【事前案内】			
	【開場前】			
	【オープニング】			

内容 によって、モジュール終了時に **知識・技術** **感情・やる気** が得られ、**フック**（未完了・次への期待）が生じる。

メインは、基本3部構成で

オープニング



メイン



エンディング

メイン1

メイン2

メイン3

構成の定石

先人の知恵から学ぶ

- 歴史（時系列）
- 地理（全体／部分）
- 数学（難易度）
- 理科（理論／実験）
- 神話（旅立／活躍／帰還）
- 結論から（主張、根拠）、PREP
その他いろいろ・・・

メインを設計する①

時間	内容	知識・技術	感情・やる気	フック
1200	【開場前】 ・会場設営 ・ミーティング ・お出迎え	・事前学習	・緊張と期待	
1300	【オープニング】 ・オリエン ・アイスブレイク	・企画内容が共有できた	・うちとけあった ・自分ごとに	
1330	【メイン】 ・コミュニケーションとは ・実習① 要約 ・まずは「聴く」ことから ・実習② リスニング ・実習③ 質問によるリード	・言葉の定義を理解した ・聴き方の技術 ・流れのつくり方 ・実践知識が整理できた	・面白い ・ビックリ ・できた 楽しい ・さっそく試したい	
1600	【エンディング】 ・プレゼンと承認 ・ふりかえり	・実践知識 ・もっと学びたい	・行動する勇気 ・仲間意識 ・続けたい	
1700	【実施後・フォロー】 ・交流会			

未完了感・次への期待

メインを設計する②

時間	内容	知識・技術	感情・やる気	フック
	【メイン1】			
	【メイン2】			
	【メイン3】			

内容 によって、モジュール終了時に **知識・技術** **感情・やる気** が得られ、**フック**（未完了・次への期待）が生じる。

エンディングは次のスタートの準備

オープニング



メイン



エンディング

4つのポイント

- ふりかえり
～質疑応答
- 成果品の完成
- プレゼンテーション
～約束と承認
- フォロー(アンケート)

質疑応答

①心構え「質問者を**味方**にする」

「**対等**な立場」

「答えられない質問はない」

②回答パターンは、**6K**

「ご質問ありがとうございます」 感謝

「ご質問は、……でよろしいでしょうか」 確認

「それは、△△です。」 結論

「なぜならい……」 根拠

「これで、よろしいでしょうか」 確認

「ご質問ありがとうございました」 感謝

プレゼンテーション



約束と承認

フォロー（アンケート）

- ① 記念撮影・相互承認（ありがとうカード）
拡散方法・懇親会
- ② アンケート 4つの目的
 - ・参加者自身のふりかえりに
 - ・研修プログラムの改善に
 - ・お客さまの声を集める
 - ・お申込などのアクションに
- ③ スタッフの振り返りミーティング
- ④ 事後フォロー・研修報告書

研修企画者を研修報告書に

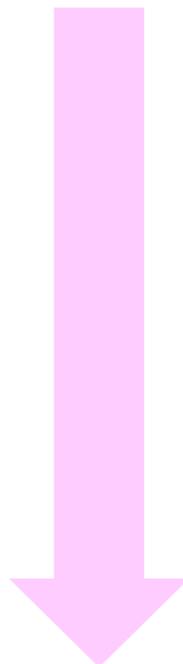
- 「ワンシート企画書」
初回提案
関係者ととともに作成
(社内決裁)



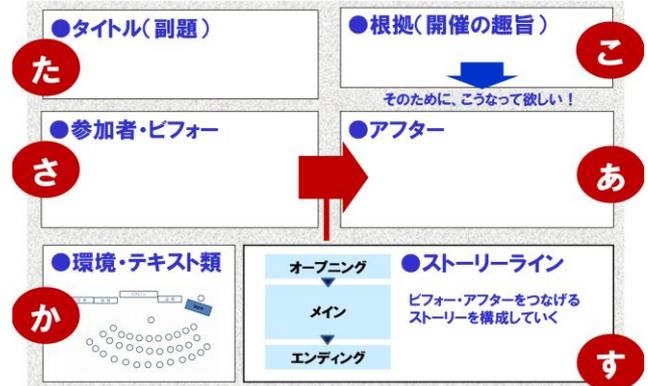
- 研修の実施



- 写真、アンケート、所感などを加え
「企画書」を「報告書」の形に
(次の提案)



これがワンシート企画書だ



社内を流れて
いく資料



エンディングを設計する①

時間	内容	知識・技術	感情・やる気	フック
1200	【開場前】 ・会場設営 ・ミーティング ・お出迎え	・事前学習	・緊張と期待	
1300	【オープニング】 ・オリエン ・アイスブレイク	・企画内容が共有できた	・うちとけあった ・自分ごとに	未完了感・次への期待
1330	【メイン】 ・コミュニケーションとは ・実習① 要約 ・まずは「聴く」ことから ・実習② リスニング ・実習③ 質問によるリード	・言葉の定義を理解した ・聴き方の技術 ・流れのつくり方 ・実践知識が整理できた	・面白い ビックリ ・できた 楽しい ・さっそく試したい	
1600	【エンディング】 ・プレゼンと承認 ・ふりかえり	・実践知識 ・もっと学びたい	・行動する勇気 ・仲間意識 ・続けたい	
1700	【実施後・フォロー】 ・交流会			

エンディングを設計する②

時間	内容	知識・技術	感情・やる気	フック
	【エンディング】			
	【実施後(当日)】			
あ	【フォロー(後日)】			

内容 によって、モジュール終了時に 知識・技術 感情・やる気 が得られ、
フック (未完了・次への期待) が生じる。

リピートされる講師になろう！
ステップ2 構成力を磨く

2-2

問題を提起し

対話を生みだす

2つの仕掛けが冒険の旅をつくる

オープニング



メイン

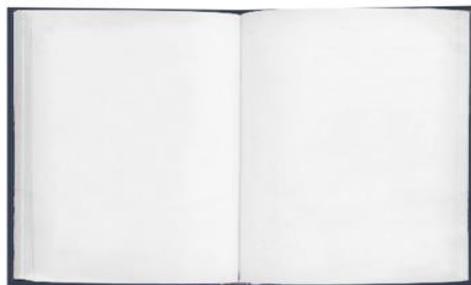


エンディング

問題提起 + 対話

- **問題提起と解決を**
くりかえす
- **あついかみの対話**
で進行する

しくじり先生が基本



「私は、そのとき、
○○○しました」

「ところが」

「次のページを
お開きください」

「実は、
●●だったのです」

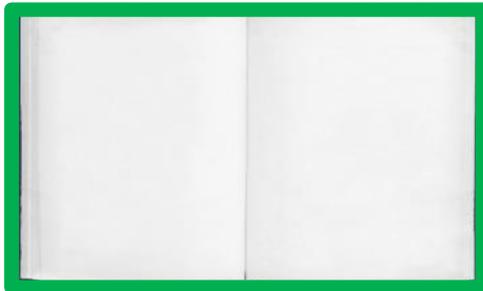
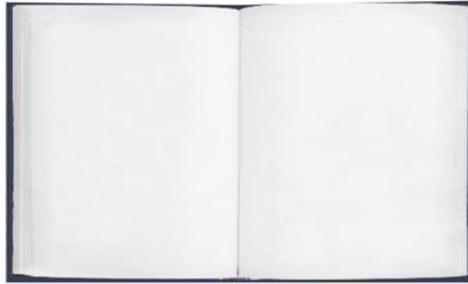
短く

接続詞

先行

言いたい
こと

問題提起を重ねていく



「●●という問題
が立ちはだかり」

「そんなとき」

「次のページを
お開きください」

「勇者が現れ、
一網打尽」

「しかし、さらに・・・」フック

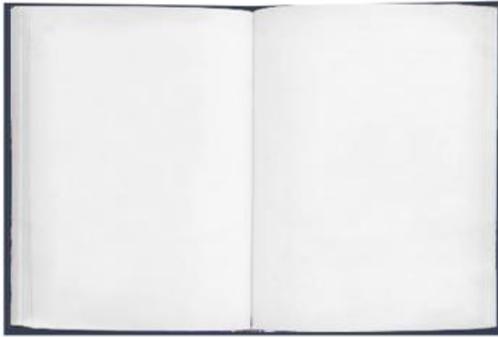
短く

接続詞

先行

言いたい
こと

対話を生みだしていく



「〇〇は、
〇〇〇なんです」

短く

(うそでしょ)

(うそだと思う
でしょ)

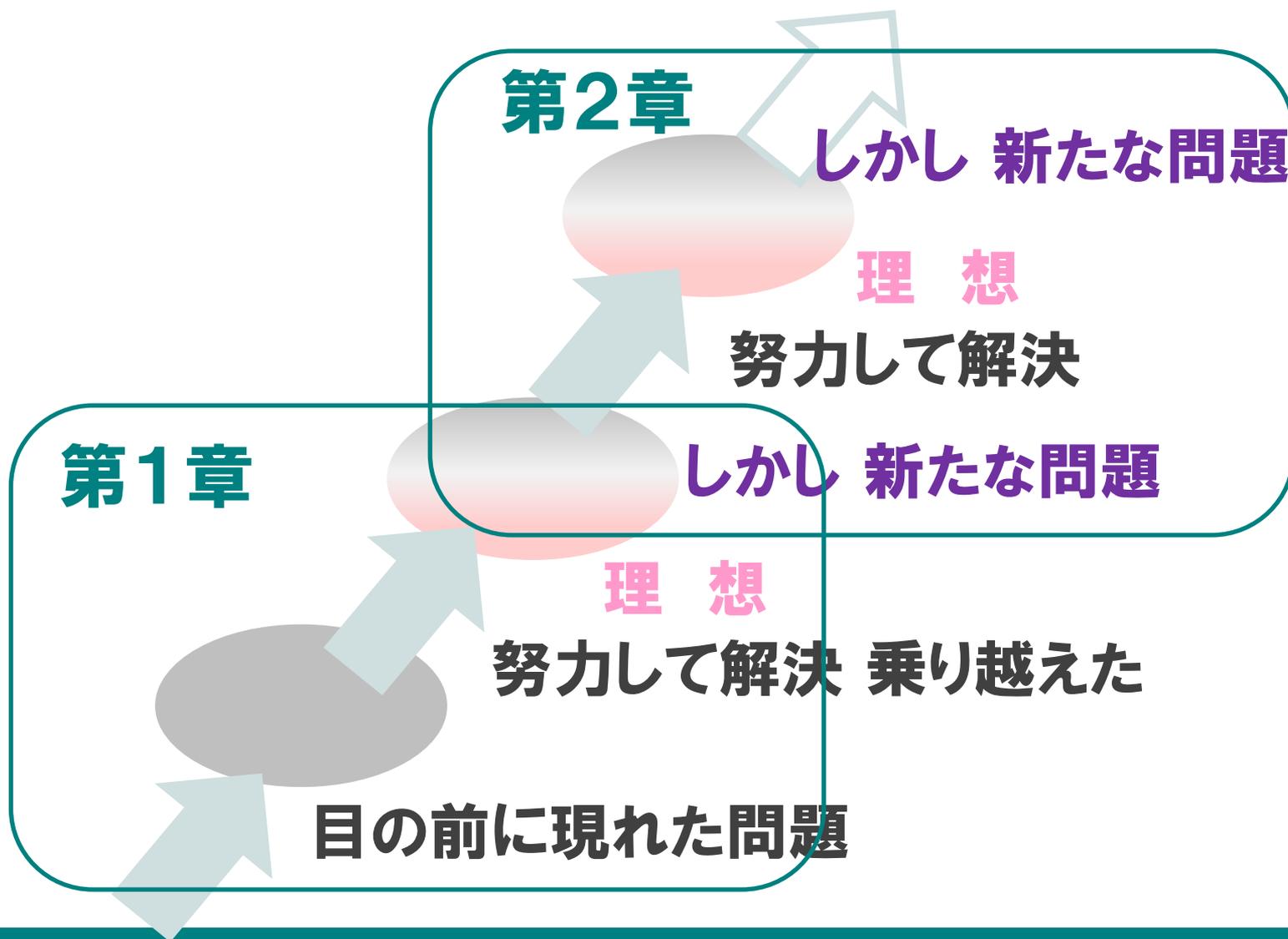
無言のつっこ
みを受けて



「いや本当に、
●●なのです」

言いた
いこと

問題提起と解決を繰り返す



問題解決の基本型を押さえる

何が大事？

どうなっていたらいい？



でどうする？
課題・対策



どうなってる？

(例)提案のストーリーライン

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。

問題提起・解決の実践パターン①

だれに: ○○さんに

何を(伝えたい事):
◇◇がすればうまくいく...

(現状-) ●●さんにとっての問題(目の前に現れた状況、悩み・恐れ)

(課題・対策) すでにとっている対策(一般的には)

(課題・対策) おすすめの対策(ところがどっこい、これだったら)

(将来+) ●●さんにとってこんな素晴らしい未来が

問題提起・解決の実践パターン②

だれに: ○○さんに

何を(伝えたい事):
◇◇がすればうまくいく...

(将来+) こんな素晴らしい未来が(成功例 第三者) ~エピソード

(課題・対策) 実はそのためには (おススメの対策 ところがどっこい)

(現状-) 今の●●さんは

(将来+) 今やれば、●●さんにもこんな素晴らしい未来が

問題提起を重ねていく

- 学んで欲しいこと(直面する問題)を、簡単な順に3つあげてください

	現状(ビフォー)	対 策	解決(アフター)
簡単な問題			
新たに生じた普通の問題			
新たに生じた困難な問題			

あっつかみの対話で進める

あ

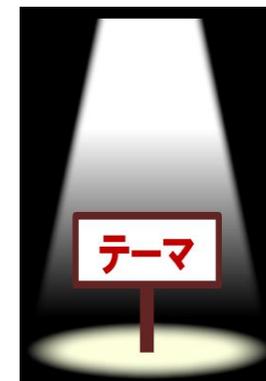
あわせる対話 関係性を築く(安心)

つ

つかむ対話 興味をひく(驚き)

い

いかす対話 テーマにつなげる(伏線回収)



テーマにスポットライトを

か

かさねる対話 自分ごとに(経験)

み

みつける対話 答えを見つけてもらう(発見)

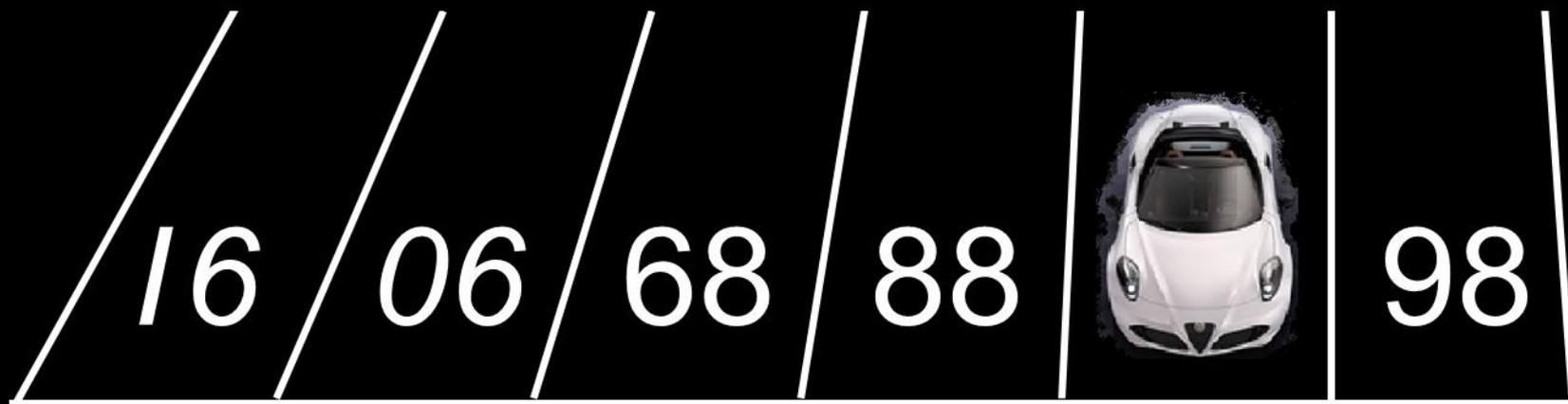
の

のせる対話 貢献してもらう(承認)



参加者にスポットライトを

駐車場の番号は？



もし、マーケティングの先生なら



あついで対話

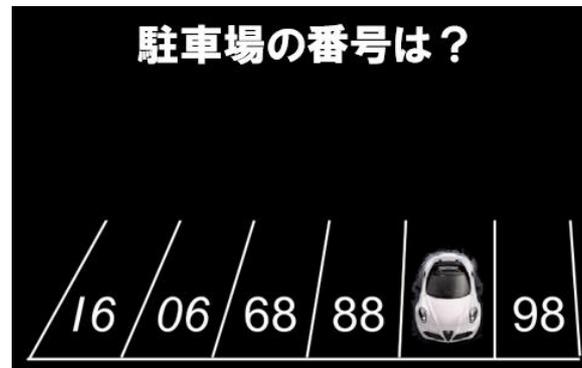
あ わせる
対話

つ かむ
対話

い かす
対話

「実験に
おつきあい
ください」

駐車場クイズ



「テーマ」に、スポットライトを

かみの対話

か さねる対話

お聴きになってどう思われましたか

み つける対話

(実は私も…) あなたは
ペアで… 気づかれたことはありますか

の せる対話

お話していただいてよろしいですか

「参加者」に、スポットライトを

学ぶ人→
貢献する人

あついかみの対話力 チェック

あわせる	どんな場面でも、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られる	
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	

あついかみの対話を実践する①

だれに:○○さんに

何を(伝えたい事):
◇◇が大切/しよう...

あ

あわせる対話 関係性を築く(安心)

つ

つかむ対話 興味をひく(驚き)

い

いかす対話 テーマにつなげる(伏線回収)

あつかいかみの対話を実践する②

〇〇さんと私の
共通点「あるある」

〇〇さんが喜んでくれる
ことは(敬意)・・・

か

かさねる対話 自分ごとに(経験)

み

みつける対話 答えを見つけてもらう(発見)

の

のせる対話 貢献してもらう(承認)

リピートされる講師になろう！

ステップ3

対話力を磨く

リピートされる講師になろう！

「ステップ3 対話力を磨く」の目指す姿

**参加をうながす
場をつくる**

「**深くて楽しい、自分で答えを見つけた**」

3-1 感じよく、わかりやすく、問いかける

3-2 実習(エンタメ)を活用する

リピートされる講師になろう！
ステップ3 対話力を磨く

3-1

感じよく、わかりや
すく、問いかける

しえあとつく を意識する

し

し せい (姿勢)

え

え がお (笑顔)

あ

あ いこんたくと (目線)

と

と どける (話す・書く)

う

う けとる (効く・読む)

く

く えっしょん (問う 質問)

し しせい（姿勢）

姿勢

動き

空間



歌舞伎の花道



オンラインだと、とくに…忘れがち



大魔神



資料も
ぼける



上から目線



資料と講師の位置



うっかり

え えがお（笑顔）



口から
目

え えがお（笑顔）



目から
口

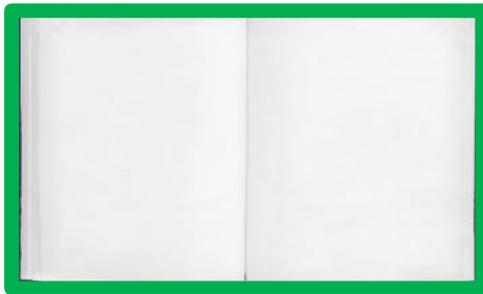
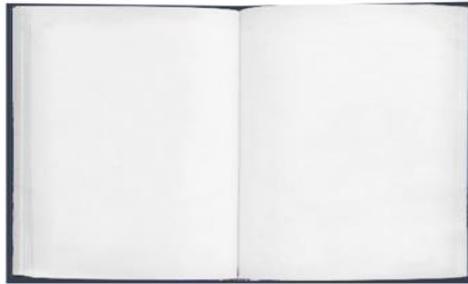
あ アイコンタクト(目線)

アイコンタクト/リリース

あいさつ/返事

お名前を呼ぶ

は はっきり話す



「私は、そのとき、
○○○しました」

「ところが」

「次のページを
お開きください」

「実は、
●●だったのです」

短く

接続詞

先行

言いたい
こと

伝わる話し方 8つのポイント

- 短く話す 接続詞を意識
- ヒゲをとる
- やさしく話す 専門用語やカタカナ語×
- 具体的に話す「たとえば・・・」
- 提案(結論)から話す / あえて話さない
- キーワードを意識する
- メリハリ(リズム)をつける 動いて話す
- 会話文「 」を取り入れる

抽象と具体

チャンク CHUNK(肉のブツ切り) = 粒度

くだもの

ナシ

ラフランス

ブドウ

21世紀

って言うのは？

具体的には？

ダウン

他には？

ラテラル

要するに？

アップ

提案(結論)から話す①

何が大事？

どうなっていたらいい？



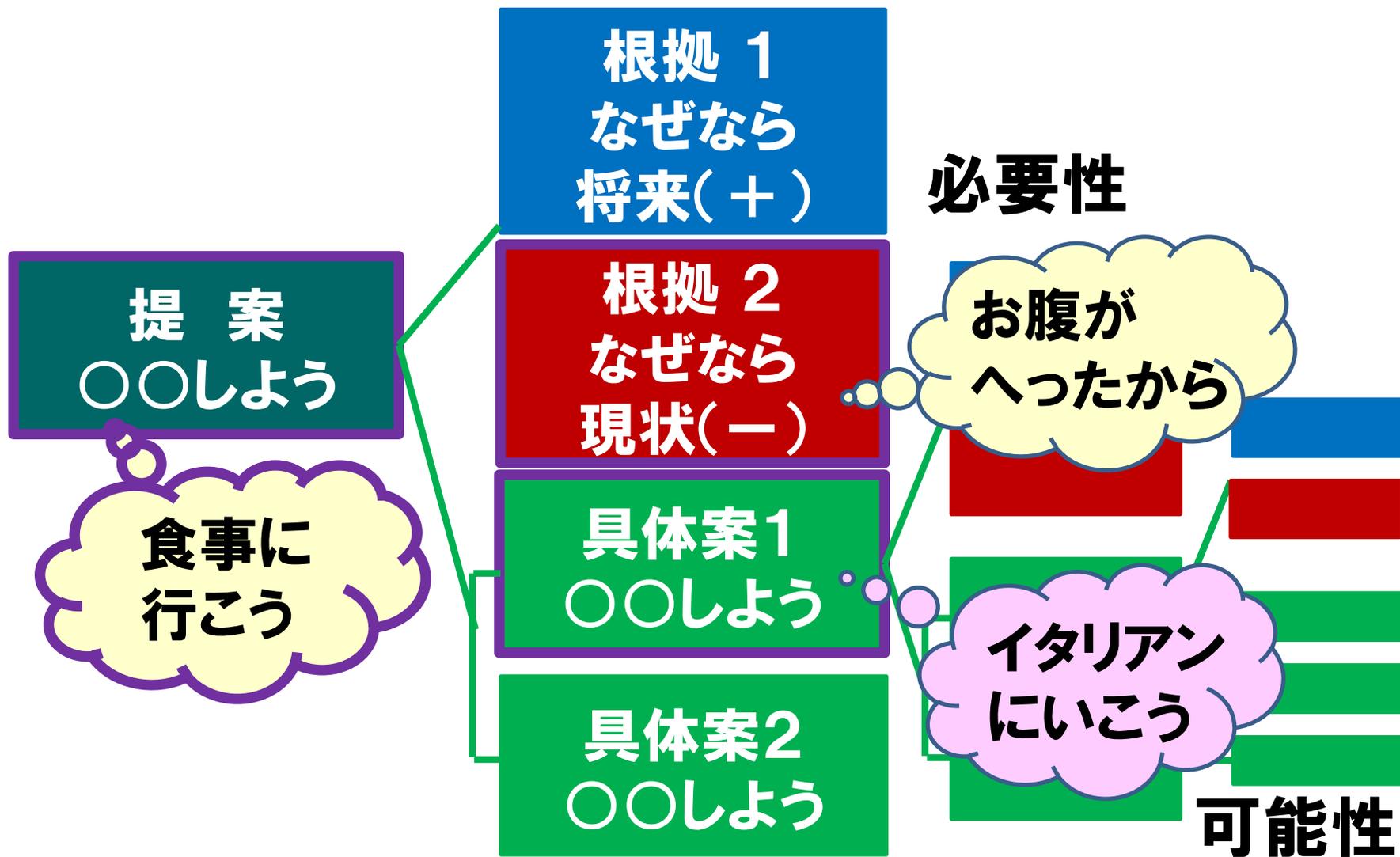
でどうする？

課題・対策



どうなってる？

提案(結論)から話す②



自己開示する

- あなたのプライベートのお話
- あなたの地元のお話
- あなたの小学生の頃のお話

- しなやかに自然体（ニュートラル）
でいる 素直な心
脱！損得、横並び、自己顕示欲
- お人柄、価値観、ブランディング

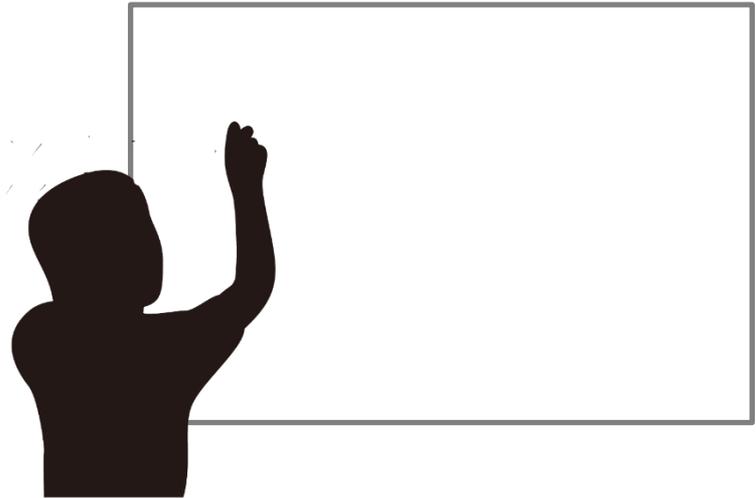
う うけとる

うなづく



それって、〇〇と
いうことで、よろ
しいでしょうか

板書する



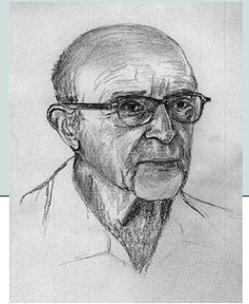
相手（の興味関心）
に 興味関心をもつ

ビジョンと感情の理解



Sympathy と Empathy

積極的傾聴(ロジャース)



●「積極的傾聴(Active Listening)とは？

1. **共感的理解** (empathy, empathic understanding)

相手の話を、相手の立場に立って、相手の気持ちに共感しながら理解しようとする。

2. **無条件の肯定的関心** (unconditional positive regard)

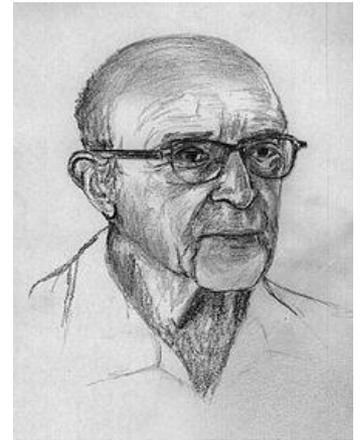
相手の話を善悪の評価、好き嫌いの評価を入れずに聴く。相手の話を否定せず、なぜそのように考えるようになったのか、その背景に肯定的な関心を持って聴く。其のことによって、話し手は安心して話ができる。

3. **自己一致** (congruence)

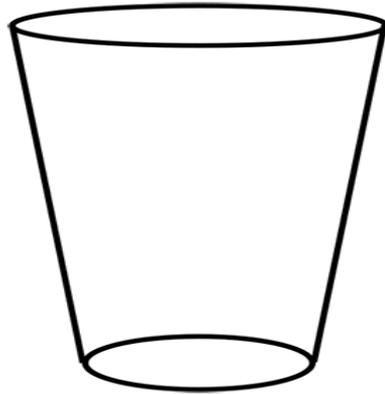
聴き手が相手に対しても、自分に対しても真摯な態度で、話が分かりにくい時は分かりにくいことを伝え、真意を確認する。分からないことをそのままにしておくことは、自己一致に反する。

ロジャースがダメ出しした5つの聞き方

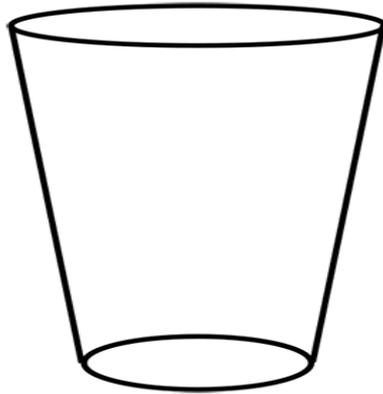
- 1 冷静な学者
- 2 おやじの説教
- 3 芸能レポーター
- 4 ごまかし
- 5 過保護な同情「与えることは奪うこと」
(母子) 一体感 ←→ 離別感



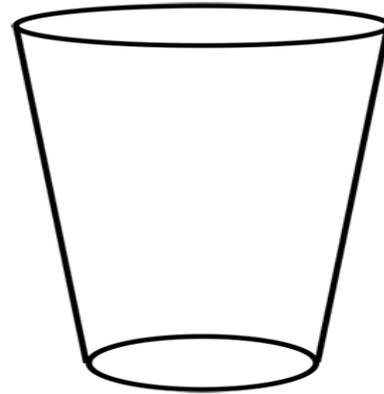
承認 アドラーのいう勇気づけ ほめるべきか？ しかるべきか？



職場にいる
自分は貢献
できている



職場にいる
まわりの人は
信頼できる



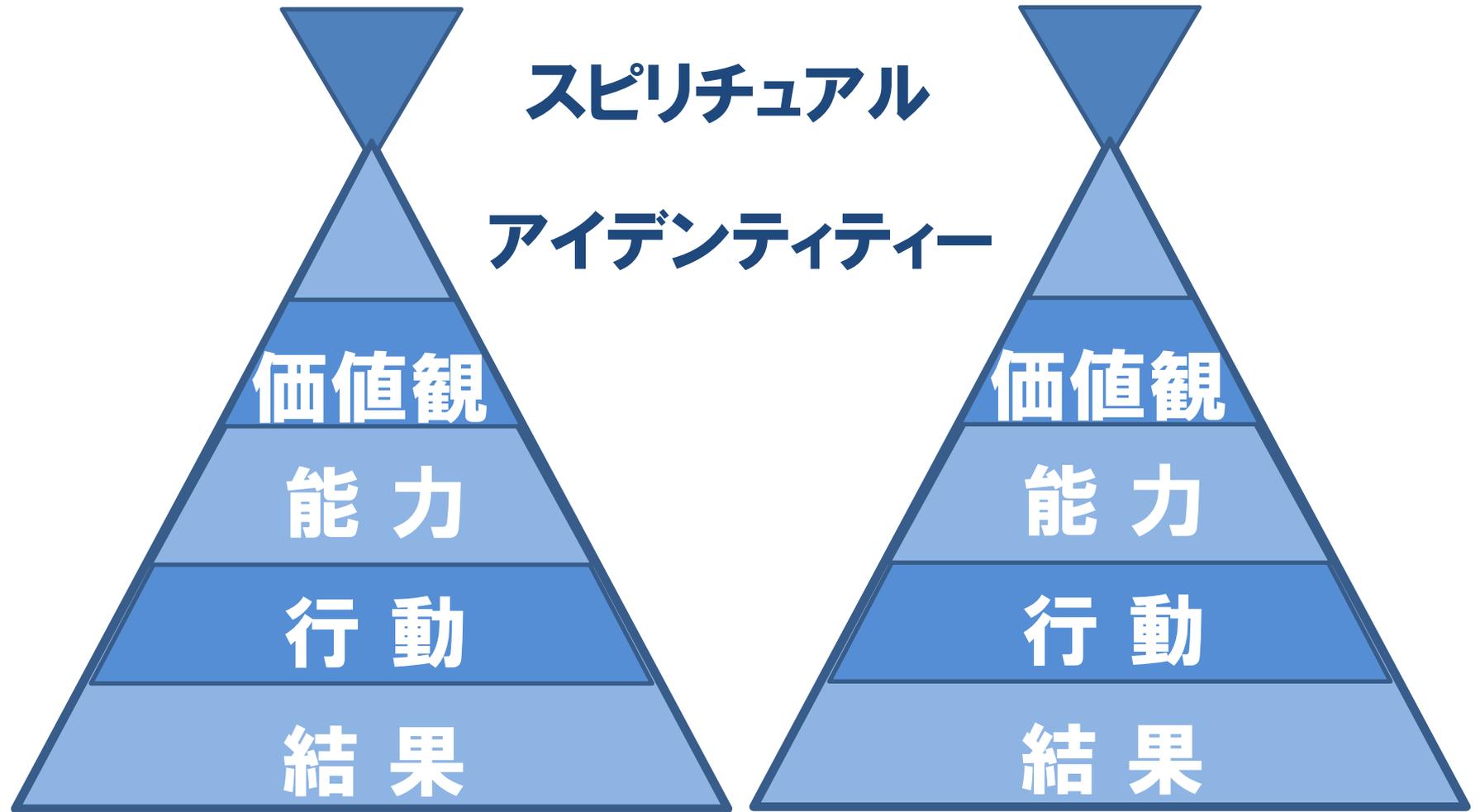
職場にいる
自分が好き

勇気づけなさい



フレデリック
アドラー

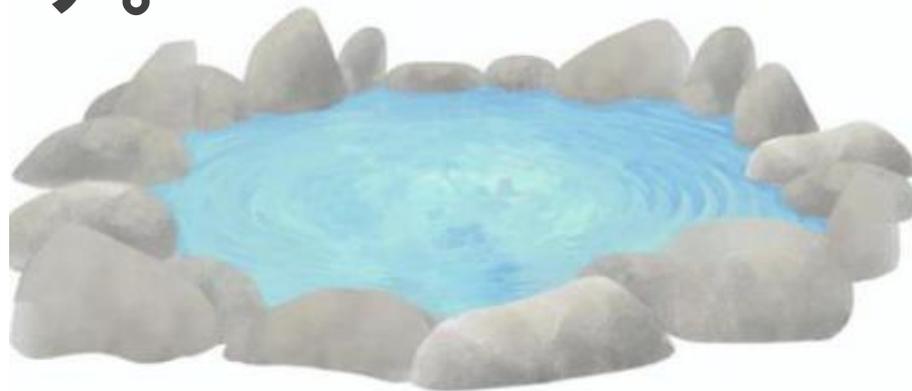
どこで相手とつきあうか？



ロバートディルツ ニューロ・ロジカルモデル

◀ クエツション 質問の本質

- 質問は、相手に答えてもらうために
行うものです（呼び水）
- 回答はしっかり受けとめます
- 話の流れを導く（誘導する）ための
技術です。



答えのありかとはバインドについて

答のありか	講師は知っている 答えにリードする	講師は知らない 答えは任せる
参加者は 知っている 言いたい	儀礼的、仲間意識 「ね～知ってる？」	インタビュー ヒアリング コーチングなど
参加者は 知らない 言いたく ない	クイズ、テスト テーマ設定 マニピュレーション (誘導尋問)	ファシリテーション 議論を活性化



バインドをかける 前提(仮説)のブレンド量

- 今度の休み、旅行に行かない？
- 今度の休み、旅行に行かない？ 例えば、沖縄なんてどう？
- 今度の休み、沖縄に行かない？
- もし、沖縄に行くとしたら、アクティビティで遊びたい、それとも、のんびりしたい？

解決にむけての誘導

何が大事？

本当はどうなりたい？

10点中何点？

+

将来

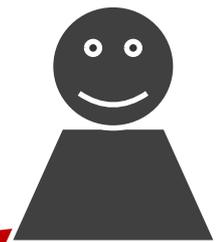
BE

-

とはいえ

うまくいっている

ことは？



DO

で、どうする？

+

現状

BE

もし、〇〇

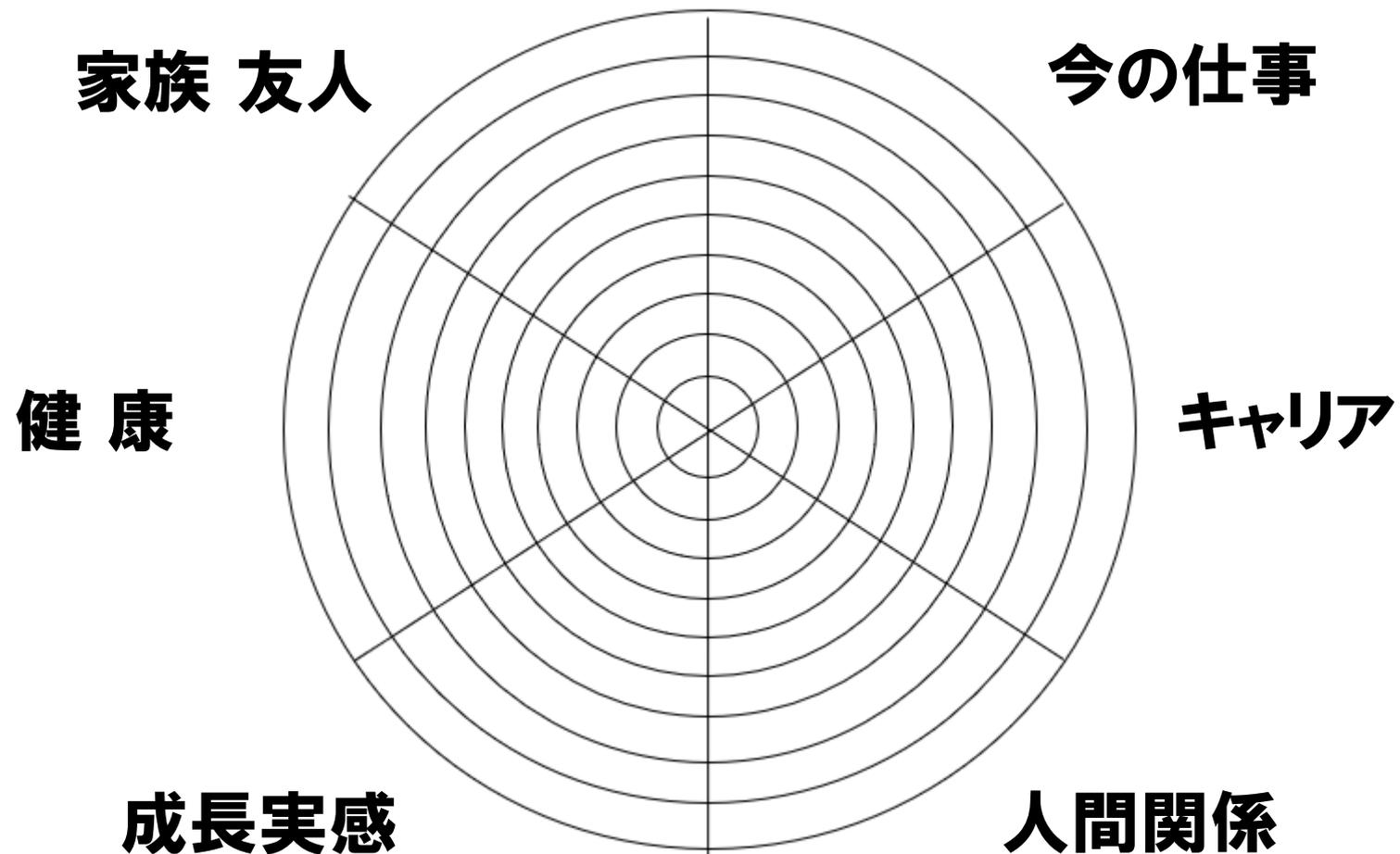
するとしたら？

〇〇という

見方は？

それはなぜ？

相手とともに



つどはさんでおくべき質問

●許可を求める質問

「それでは、はじめてよろしいですか」

●導く質問(発問) ～バインド(束)

「〇〇について、どう考えますか」

●確認する質問 ～頻度をあげよう

「ここまで、ご理解いただけましたか」

「ここまですを振り返っていかがですか」

対話で使う質問パターン①

的確な質問をすることで、参加者が積極的に意見を述べてくれるようになります。20のパターン、進行中に思い出していただくとよいでしょう。

<p>① テーマを投げかける質問 セントラルクエッション リサーチクエッション</p>	<p>「どのようにしたら、〇〇になるだろうか？」 (生み出す会議のタイトルとして) 「〇〇を実行すべきかどうか？」 (決める会議のタイトルとして)</p>
<p>② 確認のための質問</p>	<p>「この進め方でよろしいでしょうか」 「ここまでのところご理解いただけましたか」</p>
<p>③ 意見などを拾い上げ、 根拠を明確にしてい く質問(原因)</p>	<p>「どうして、そう考えたのですか」 「そうお考えになった理由を教えてください」</p>
<p>④ 過去に視点を 移動させる質問</p>	<p>「何か、それをさせたと思いますか」 「何らかのきっかけがあったとしたら」</p>
<p>⑤ 未来に時間を移動させる質問(目的)</p>	<p>「何の制約もなかったら、どうなっていたらいいと思いますか」「そもそも、何を目指してこれを行っているのですか」「仮に、それが完成したら、どんな素晴らしいことが起きそうですか」</p>

対話で使う質問パターン②

⑥別の視点(人)に移動させる質問	「お客様(社員、取引先など)が見たらどう思うでしょうか」「もし、創業者が生きていたら、何と答えるでしょうか」「もし、超悲観的(楽観的)な人だったら、どう見るでしょうか」
⑦価値観、根拠、使命を問う質問	「これだけは曲げられないというものは何でしょうか」
⑧行動を促す質問	「具体的にはどうしたらいいでしょうか」 「まず、何からはじめたらいいでしょうか」
⑨CAN×WILL×NEEDS	「今、できること、やりたいこと、期待されていることはそれぞれなんでしょうか」
⑩顧客価値を問う質問	「喜んでもらいたいお客様はだれですか」「それはお客様のどんなメリットにつながりますか」「どうして、お客様は私たちを選んでくれるのでしょうか」
⑪SWOT分析に当てはめた質問	「今の強み(S)弱み(W)追い風(O)要素、向かい風要素(T)は、なに」
⑫重要度×緊急度に注目した質問	「この中で重要なものはどれでしょうか」

対話で使う質問パターン③

⑬ スケーリングを使った質問	「今の状況は、10点満点で何点くらいでしょう」
⑭ メリット・デメリット	「それぞれのメリット・デメリットはなんでしょう」
⑮ 鳥の目から見た質問	「全体から見たら」「一言でいうと」
⑯ 虫の目から見た質問	「具体的には」「例えば」 「その仕組みはどうなっているのでしょうか」
⑰ モア & レスを聞く質問	「今後、増やすべき(削るべき)行動は」
⑱ 評価や意見を求める質問	「それに対して、あなたの見解は」
⑲ 別の第三者にふる質問	「今の意見についてどう思いますか」 「〇〇さんの立場だったらどう思いますか」
⑳ 対話プロセスの振り返りを促す質問	「ここまでの議論で気づいたことはありますか」 「もっとよい進め方はありますか」

フレームワークはすべて 質問（バインド）である



S

強みはなに？

W

弱みはなに？

O

追い風要素？

T

向かい風要素？

リピートされる講師になろう！
ステップ3 対話力を磨く

3-2

実習(エンタメ)を
活用する

4つのジャンルの実習

■4つのジャンル

1	ソクラテスメソッド グループワーク
2	マジック・錯覚 データ
3	エピソードトーク ケーススタディー ロールプレイング
4	クイズ・手上げ 研修ゲーム

■選定・進行・創造

- ①選定 「選ぶ」
表の意図と裏の意図
- ②進行 「進める」
一時一事
- ③創造 「創る」
シャブリング
オリジナルの実習

進行の原則

(シーン0) 選択

(シーン1) 実施前 説明

- ・タイトル
- ・表の意図
- ・ビフォー
- ・アフター
- ・確認をとる
- ・順番を示す
- ・デモをする

(シーン2) 実施中

- ・開始の合図
- ・進行確認
- ・あと〇分
- ・終了の合図

(シーン3) 実施後

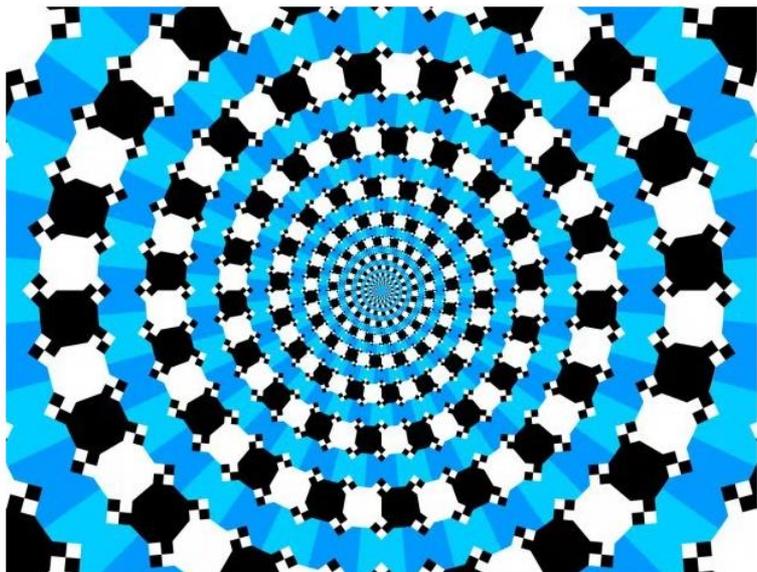
- ・ふりかえり
- ・裏の意図 (意図開き/気づかせる)

一
時
一
事

ソクラテスメソッド・グループワーク



マジック・錯覚・データ



特別講師 **マジシャン 中里正紀さん**

エピソードトーク・ケース・ロープレ



特別講師 **脚本家・演出家 篠原明夫さん**

クイズ・手上げ・研修ゲーム



特別講師 **ゲーム編集者 石神康秀さん**

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

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

1950~ モレノ 1948 レンシス リカート 1949 C ロジャーズ
「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」

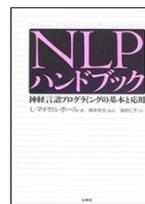
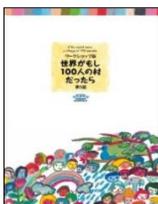
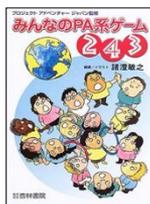
1950~ NTL

1962 エサレン研究所

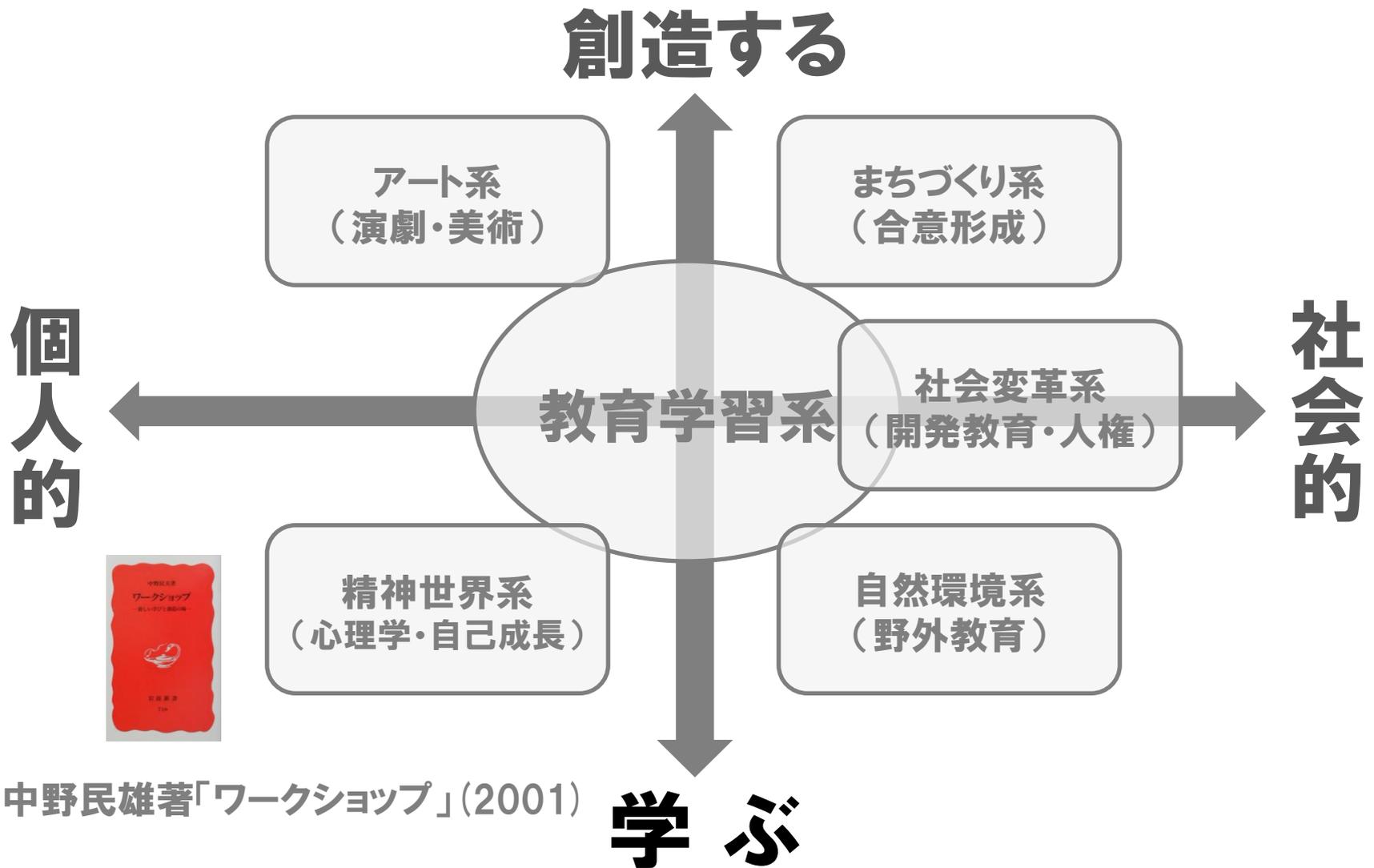
1970「NLP」

1980 ジョアンナ メイシー

1981 國分康孝



ワークショップの分類例



中野民雄著「ワークショップ」(2001)

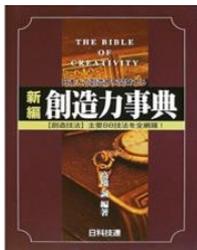
実習の分類例

エンカウンター



自己理解 他者理解 自己受容
自己表現 感受性 信頼体験

創造性開発



発散技法

(自由連想、強制連想、類似発想)

収束技法

(空間型、系列型)

統合技法

態度技法(瞑想、TA、演劇)

シャブリングしよう

1つのネタをとりあげて、**その発展形をみんなで考えて、
新しいネタを創作していく！**



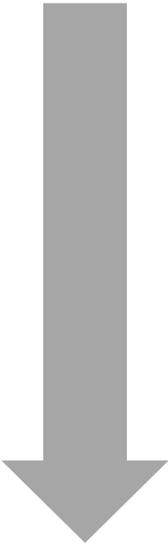
シャブリング 5つの問い

- ①今のネタの**本質**はなにか？(意図？構造？)
- ②さらに**効果を高める工夫**は？
- ③今のネタを、**異なる環境**で行う場合の留意点
は？(対象者、人数、場所、雰囲気が違う)
- ④今のネタを、**別の意図**で活用できないか？
- ⑤**別のネタ**で、同じ意図を達成できないか？

シャブラーの掟

- ①ネタの提供者に、最大限の敬意と感謝を！
- ②積極的に体験し、アイデアを加えよう！提供者のために、他者のために
- ③やっちゃまった！を喜ぼう（^-^;）

15ミニッツ 相互フィードバック

- 
- 1 前提の説明
 - 2 実演(15分)
 - 3 フィードバック
 - 4 シャブリング



心通う、信頼できる仲間だからこそ

リピートされる講師になろう！

ステップ4

共創力を磨く

リピートされる講師になろう！

「ステップ4 共創力を磨く」の目指す姿

**仲間とともに
仕事をつくる**

「お互いの成長を支援しよう」

4-1 ビジネスの可能性を拡げる

4-2 自身の在り方を決める

リピートされる講師になろう！
ステップ4 共創力を磨く

4-1

ビジネスの可能性
を拡げる

7つのビジネスモデル

- 連続セミナー & 個別コーチング
- 診断・調査
- プロジェクト(〇カ月) & 顧問契約
- スクール & コミュニティー
- 教材販売(出版、Udemy、その他)
- ジョイント・ベンチャー(協働企画)
- 認定資格(協会ビジネス)

連続セミナー & 個別コーチング

●タイトル

メンバーの自発性を引き出す
人を巻き込むリーダーシップ研修

●根拠(開催の趣旨)

- ・コロナの影響テレワークもあり、お互いのつながりが弱くなっている(離職者も増えた)。
- ・より「いいリーダー」になって欲しい。

●参加者のビフォー

- ・これから課長になる次世代リーダー ○名。
- ・営業の方が多い。・お互いはよく知っている。
- ・次の商戦に向けて導入活動を(部下と共に)
- ・半数程度は、通常のコーチング研修受講済み

●参加者のアフター/ゴール

【知識・技術】

- 部下を動機づける力
- 部下と共に方向性を握りあう力
- リーダーとしての覚悟をもって決断する力

【心の状態】

- 自分の行動に誇りと自信をもっている
- さらに挑戦し続けようという気持ちに

【具体的成果品】

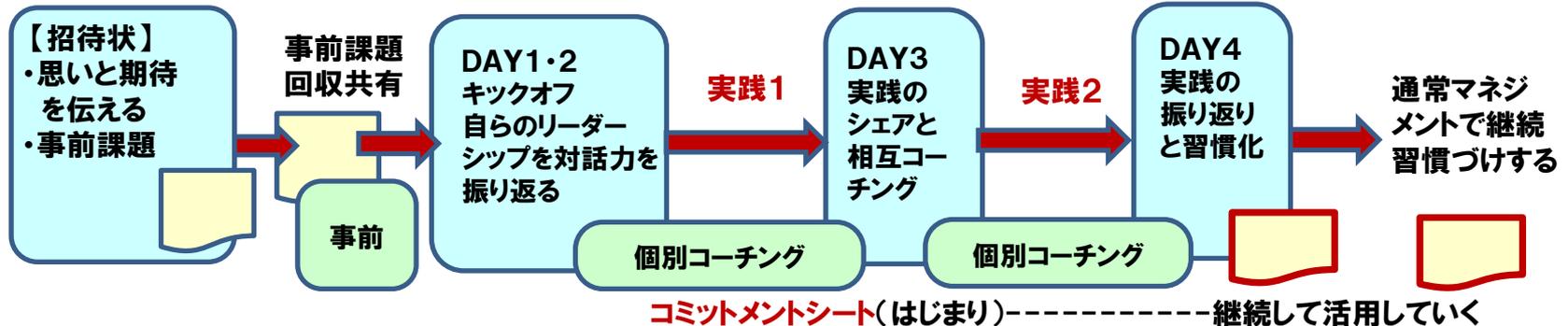
- 「チームメンバーへのコミットメントシート」

●環境・ツール

- ・場所○○○ ・レイアウト(イスだけ)
- ・プロジェクター&スクリーン ホワイトボード
- ・配布テキスト ・事前課題(持参)

●ストーリーライン(ビフォーアフターをつなぐ) 詳細は次ページ以降

集合研修の間に、実践をしてくる



診断・調査



プロジェクト(○カ月)&顧問契約

プロジェクト全体像

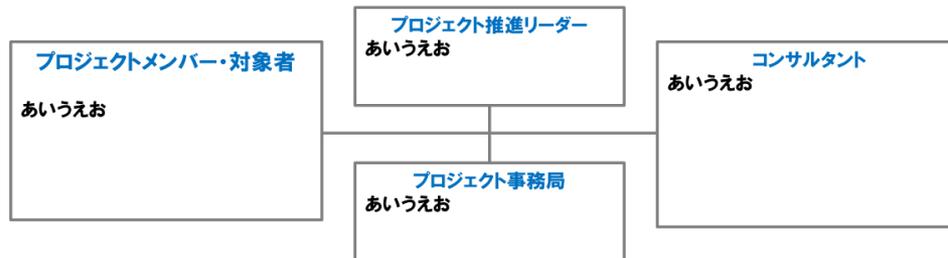
プロジェクト名 あいうえお	背景・与件 あいうえお
現状認識 あいうえお	目指すゴール・成果品 あいうえお

スケジュール
あいうえお

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月

メンバー・
あいうえお

メンバー・対象と役割



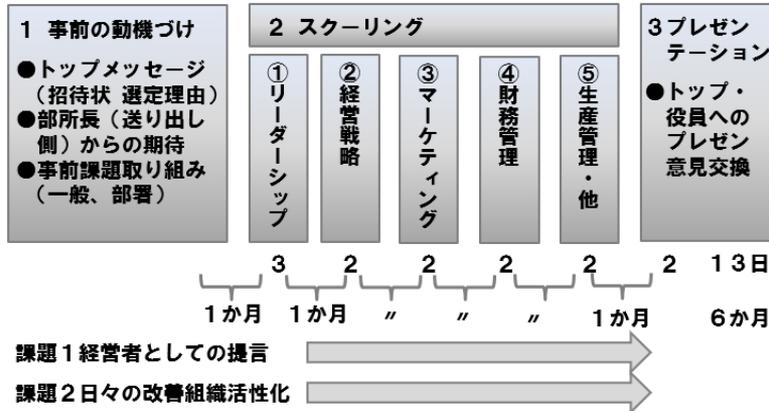
	役割	得られる知見
プロジェクト推進リーダー	プロジェクト全体に関する意思決定をします。	
プロジェクトメンバー	社内情報の収集、問題解決案の創出、モデルとしての行動をとります。	
対象者	プロジェクトの影響（効果）を受け取り、社内です実践します。	
プロジェクト事務局	全体のスケジュール管理、コンサルタントとの連絡をします。	
コンサルタント	プロジェクト全体に関するアドバイス関連情報の提供などを行います。	

実施方法・連絡方法
あいうえお

スクール & コミュニティー

スクール(期間で卒業)

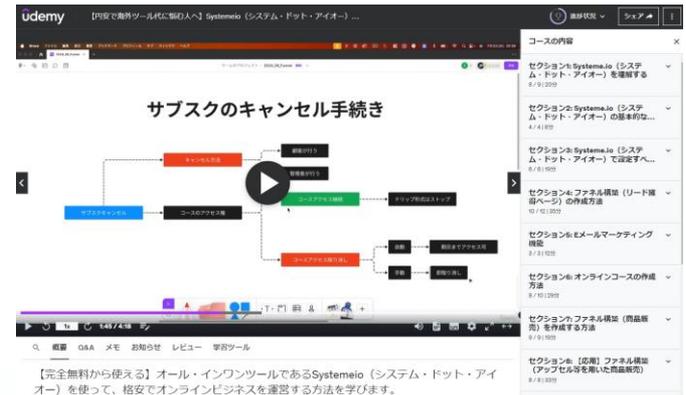
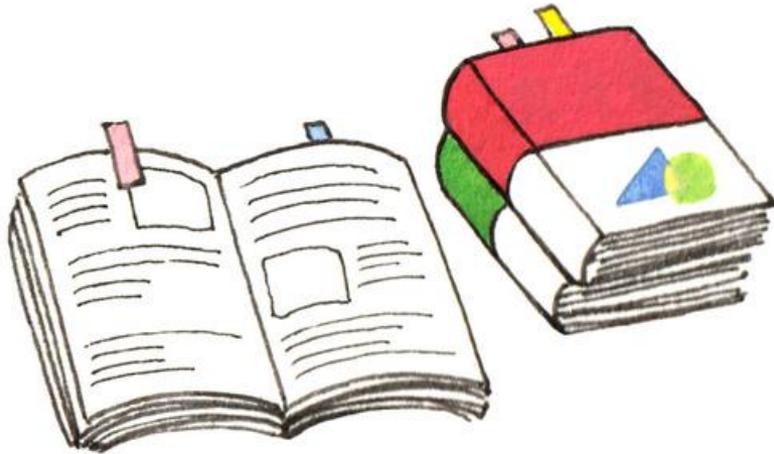
アクションラーニング形式を基本に、経営幹部として必要な知識やスキルを修得していく形式をとります。



コミュニティ



教材販売(出版、Udemy、他)



ジョイント・ベンチャー(協働企画)



WIN & WIN



認定資格(協会ビジネス) クライテリア

ステップ 4 共創力	仲間とともに 仕事をつくる 「お互いの成長を 支援したい」	4-1 ビジネスの可能性を拡げる
		4-2 自身の在り方を決める
ステップ 3 対話力	参加をうながす 対話で進める 「楽しくて深い。あっと いう間だった」	3-1 感じよくわかりやすく問いかける
		3-2 実習(エンタメ)を活用する
ステップ 2 構成力	続きが観たい 連続ドラマにする 「さっそくやってみたい。 もっと学びたい」	2-1 オープニングからエンディングまでの定石
		2-2 問題提起と対話の流れをつくる
ステップ 1 企画力	たった1人のための 研修をつくる 「この研修は、まさに 私のためのものだ」	1-1 思いを引き出すワンシート企画書
		1-2 専門力を顧客価値に変える

リピートされる講師になろう！
ステップ4 共創力を磨く

4-2

自身の在り方を
決める

在り方を決める5つの要素

使命 ミッション
「なぜ生まれたの？」

ビジョン・パーパス
未来像 社会的意義
「どうなりたい？」

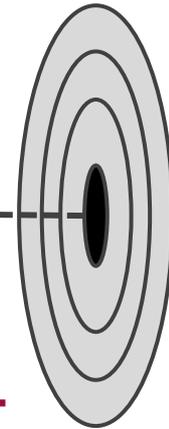


中期計画
年度計画

顧客価値
ベネフィット
「何で貢献？」

行動

行動指針
グラウンドルール



結果

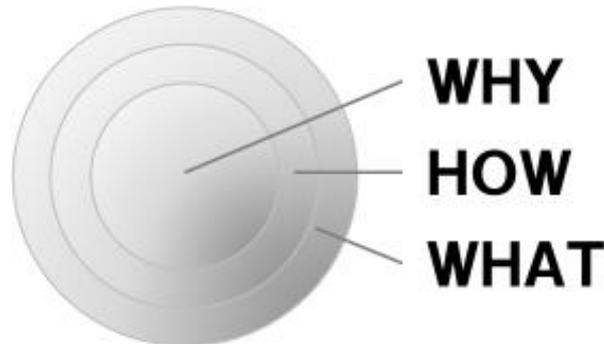
自己認識
アイデンティティ
「私は何屋さん？」

価値観バリューズ・理念
「何が大切？」

WHYからはじめよ

動画を見て気づいた事をまとめてください。

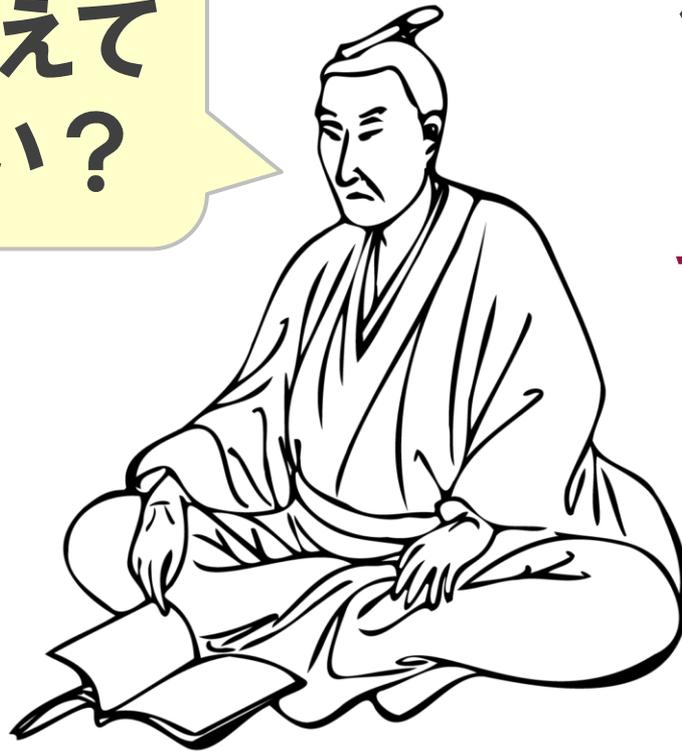
The screenshot shows the TED website interface. At the top, there are navigation links: TED, Watch, Discover, Attend, Participate, About. A search bar is on the right. The main video player features a thumbnail of Simon Sinek pointing at a whiteboard with a diagram. The text on the video player reads: "Simon Sinek: サイモン シネック: 優れたリーダーはどうやって行動を促すか". Below the video, it says "TEDxPuget Sound · 18:04 · Filmed Sep 2009" and "Subtitles available in 43 languages". There are also social sharing icons and a view count of 23,497,100. The bottom right of the video player area has a logo for WESTIN HOTELS & RESORTS.



師弟共学の精神

この人はだれでしょう？

君は何を教えて
くれるんだい？

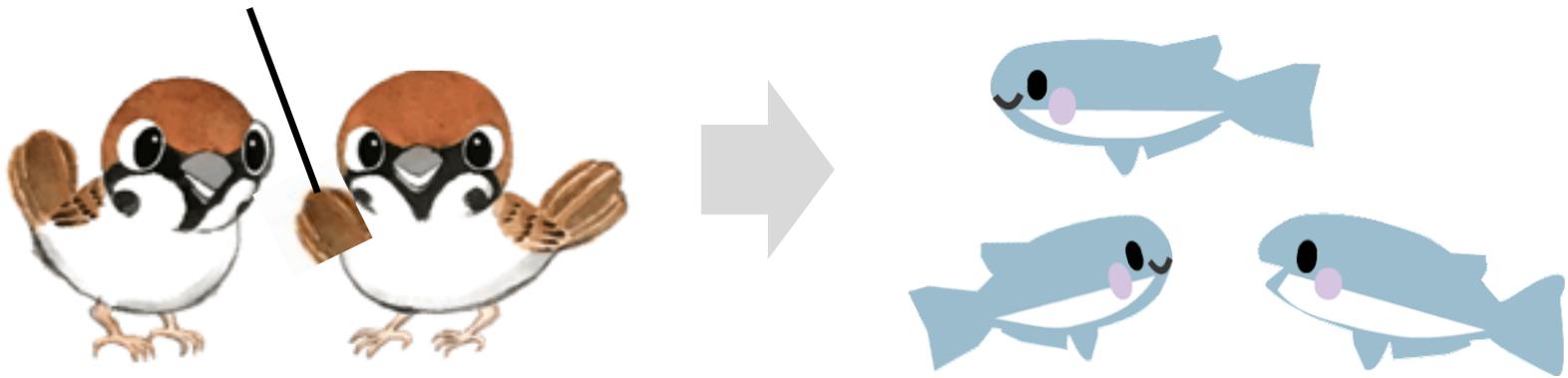


松下村塾

吉田松陰
さん

ライブ講師®実践会が大切にすること

上下関係なくお互いが
教えあい、学びあい、引き出しあい、
ともに成長し続ける場



そんな・・・**師弟共学**の場づくり

お客様とともに



THE RITZ-CARLTON

**We are Ladies and
Gentlemen serving
Ladies and
Gentlemen**

**紳士淑女をおもてなしする私
たちもまた紳士淑女です**

**お客さまとともに、ありがたい姿
はどのようなものですか？
(松垣真理子)**

**サービス
プロフェッショナル
ノート**

Service Professional Note

クオリティ・サービス・コンサルタント

松垣 真理子

サービスは想いと仕組み

オータバプリケーションズ

ついていきたい人

どんな人についていきたいですか？（あなたがリーダーに求めるもの）

野心的な (ambitious) 心が広い (broad-minded)
大切に思ってくれる (caring) 有能な (competent)
協力的な (cooperative) 勇気がある (courageous)
頼りがいのある (dependable) 断固たる (determined)
公正な心をもった (fair-minded) 前向きの (forward-looking)
正直な (honest) 想像力のある (imaginative)
独立心のある (independent) わくわくさせてくれる (inspiring)
知的な (intelligent) 忠誠をつくす (loyal)
成熟している (mature) 自己抑制ができた (self-controlled)
率直な (straightforward) 応援してくれる (supportive)

ジェームズ・M・クーゼス

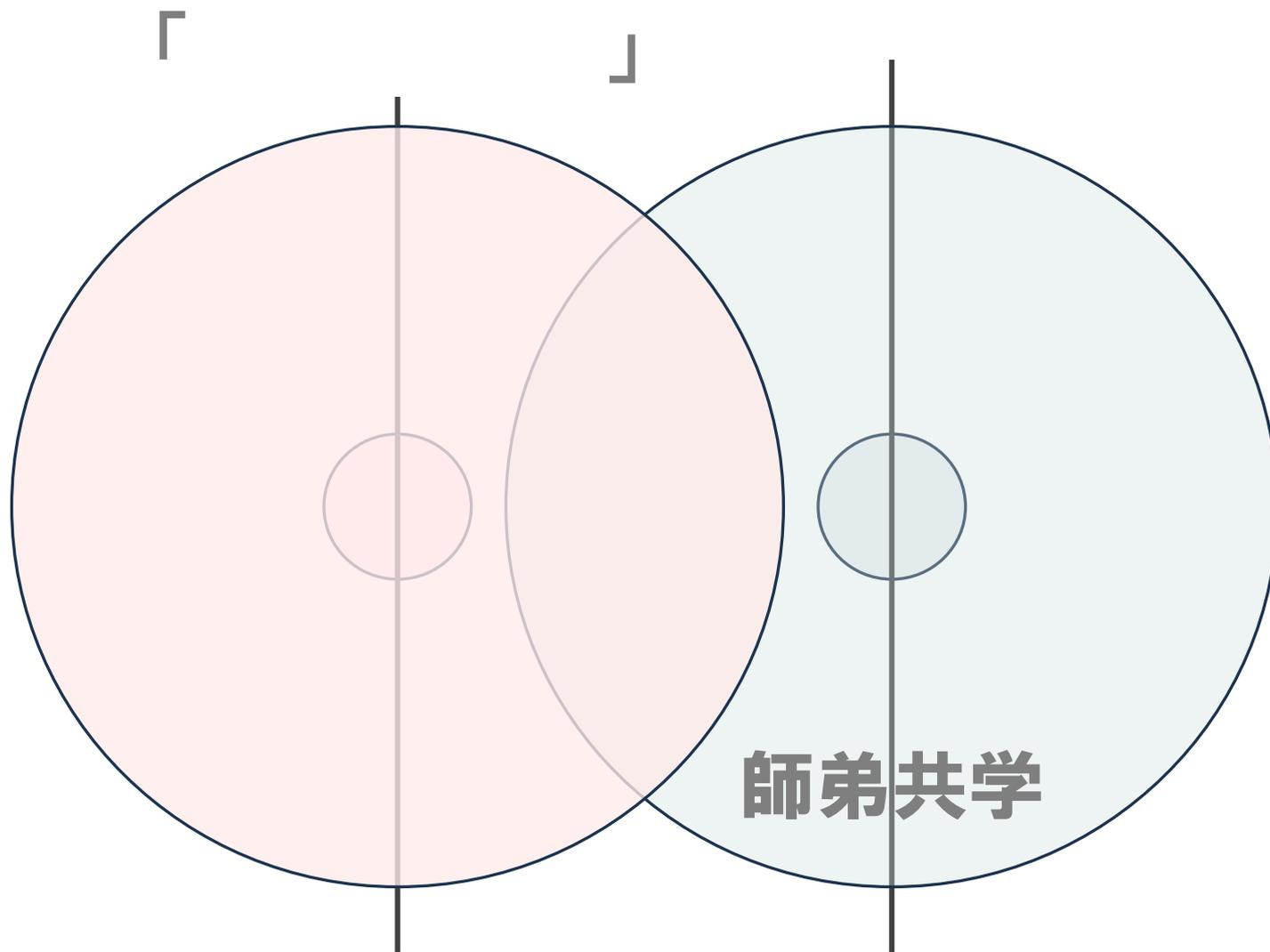
これだけは許せないこと う

あなたが、(A)としての立場にあるとき
「これだけは許せない」と思うことは何でしょうか

A 講師、ビジネスパーソン、
父親/母親/子ども…

それはなぜでしょうか

価値観の重なり



プロセスコンサルテーション



エドガー・ヘンリー・シャイン (Edgar Henry Schein)
アメリカ合衆国の心理学者。組織開発(OD)、キャリア開発、組織文化の分野で貢献。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。「キャリア」という言葉を広めた人
著書「プロセス・コンサルテーション」「キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう」他 多数

昔

情報提供型
コンサルテーション

今

医者患者型
コンサルテーション

これから

プロセス
コンサルテーション

「クライアント自身が、内部や外部で起きている出来事のプロセスに、**自身で気づき**、理解し、それにそった**行動ができる**ようになる」ことが大切だ。

7. エンディング

次の展開

- 1 ステップ1に戻る
- 2 定例セミナー等に参加する
- 3 ベンチマーキング(他者)
- 4 個別コンサル、掲示版
- 5 ライブメソッド®を伝承する

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約**30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、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、その後、埼玉県・徳島県経営品質賞判定委員として、経営品質の普及推進活動に従事している。

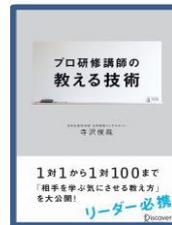
2015年より、「人前で教える技術」を磨きあう「**ライブ講師®実践会**」を主催。数多くの講師、コンサル、ビジネスリーダーが参加しともに学びを続けている。



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)



1分で
共感される会議
(生産性出版)



会社をよくする
たった1つの
考え方