

定例  
第1週

2024年11月3日(日)  
14:00~16:00

ライブ講師®の  
対話力を磨こう

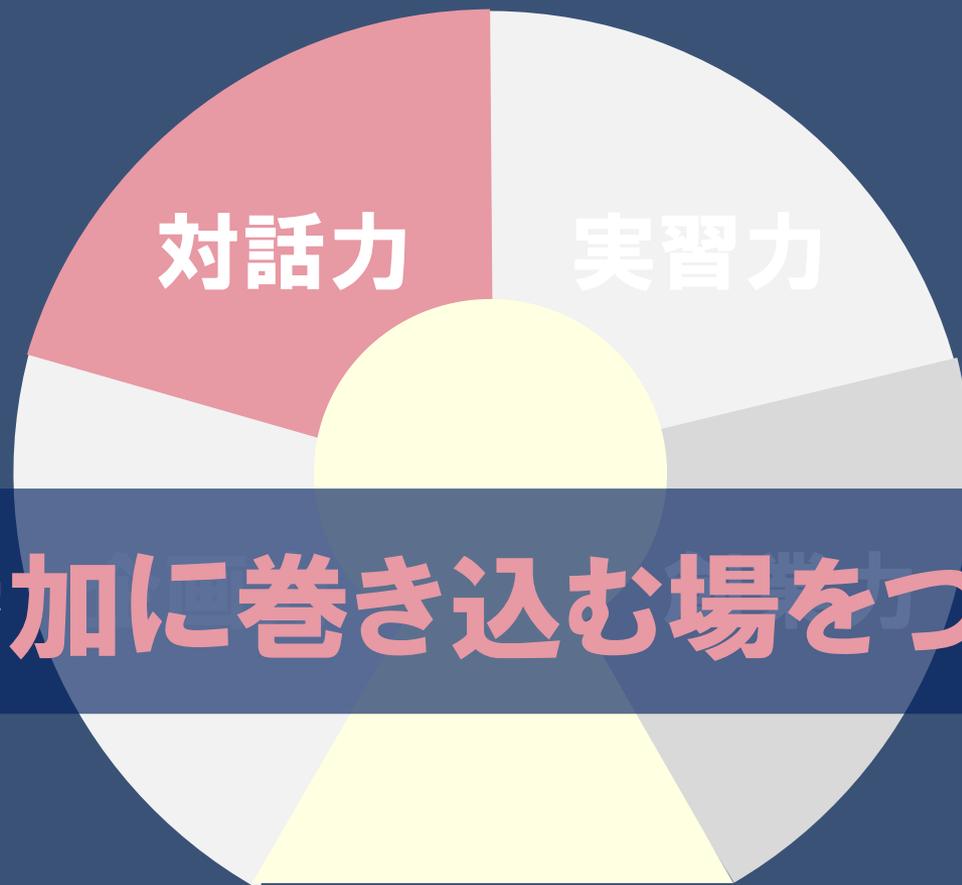
講師: たらさんこと、寺沢俊哉

# リピートされる講師になろう！ ライブ講師®養成講座



ライブ講師®実践会

# リピートされる講師になろう！ ライブ講師®の対話力



参加に巻き込む場をつくる

ライブ講師®実践会

# たとえば、こんなケースだったら

## 【駆け出し講師の山田くん】

山田くんは、士業の資格をとって独立しました。専門知識がかわれて、企業団体や個別企業からも研修のお声がかかるようになりましたが、進め方は一方的な説明口調が中心で、とびぬけて記憶に残るものでもないために、リピートされたり、コンサル契約・顧問契約につながることはありません。

→あなただったら、どんなアドバイスをしますか？

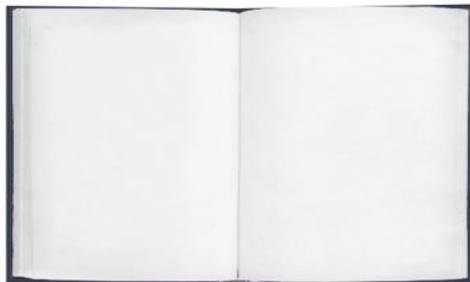
# 参加に巻き込むためには

対話を通じて、  
問題に向き合い(問題提起)、  
それを解決して(問題解決)いく過程で  
主人公が成長する(解決+成長)  
ストーリーを。ポイントは2つ。

①構成力

②関係性

# パターン1 しくじり先生



「私は、そのとき、  
○○○しました」

短く

接続詞

先行

「ところが」

「次のページを  
お開きください」

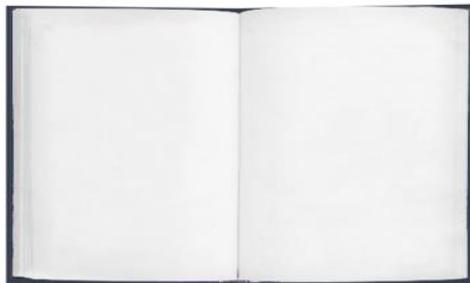
言いたい  
こと



「実は、  
●●だったのです」

●短く話す 接続詞を意識 ヒゲをとる

# (続き)



「〇〇について、  
ご存じですか」

短く

間(聞いたことないな)

心の声



「次のページを  
お開きください」

先行

「実は、  
●●だったのです」

言いたい  
こと

●短く話すと「間」が生まれ、心の声を受け取れる

# しくじり先生から学ぶ9つのポイント①

①短く話す 接続詞を意識 ヒゲをとる

②「間」が生まれ、心の声を受け取れる

③よいリズム(メリハリ)が生まれる

そして…

④紙芝居のタイミングで進める



# しくじり先生から学ぶ9つのポイント②

⑤ **易しく話す** 専門用語やカタカナ語×

⑥ **具体的に話す**「たとえば・・・」  
見えるもの、聞こえるもの、感じるもの

⑦ **キーワード**を繰り返す

⑧ 会話文「**」**を入れる

⑨ **自己開示**(失敗談)



# パターン2 あっつかみの対話

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 たしかに私も(経験想起)

み

**み**つける対話 だったらどうする(発見)

の

**の**せる対話 貢献してもらおう(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



# あつい対話の構成

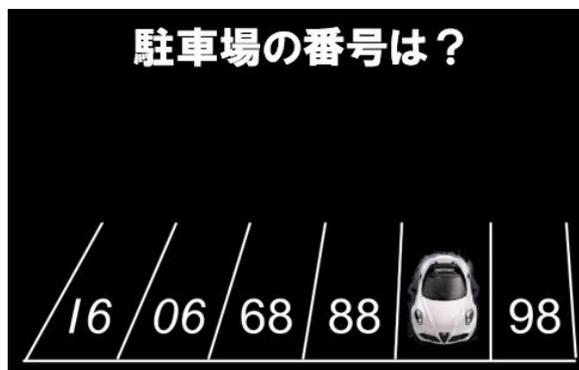
**あ** わせる  
対話

**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

**【目的】講師と参加者の関係を築く  
（仲間になろう、大好き！）**

- ご当地ネタ
- お天気ネタ
- 今日のネタ(時事ネタ) + 手上げ
- 今日の研修テーマネタ
- \* 自己開示とのバランス
  
- 環境（BGM、掲示）の工夫  
「早く来られた方は、名刺交換を」

# つかむ対話といかす対話

つい

【目的】興味関心をひきつける  
本来伝えたいテーマに結びつける

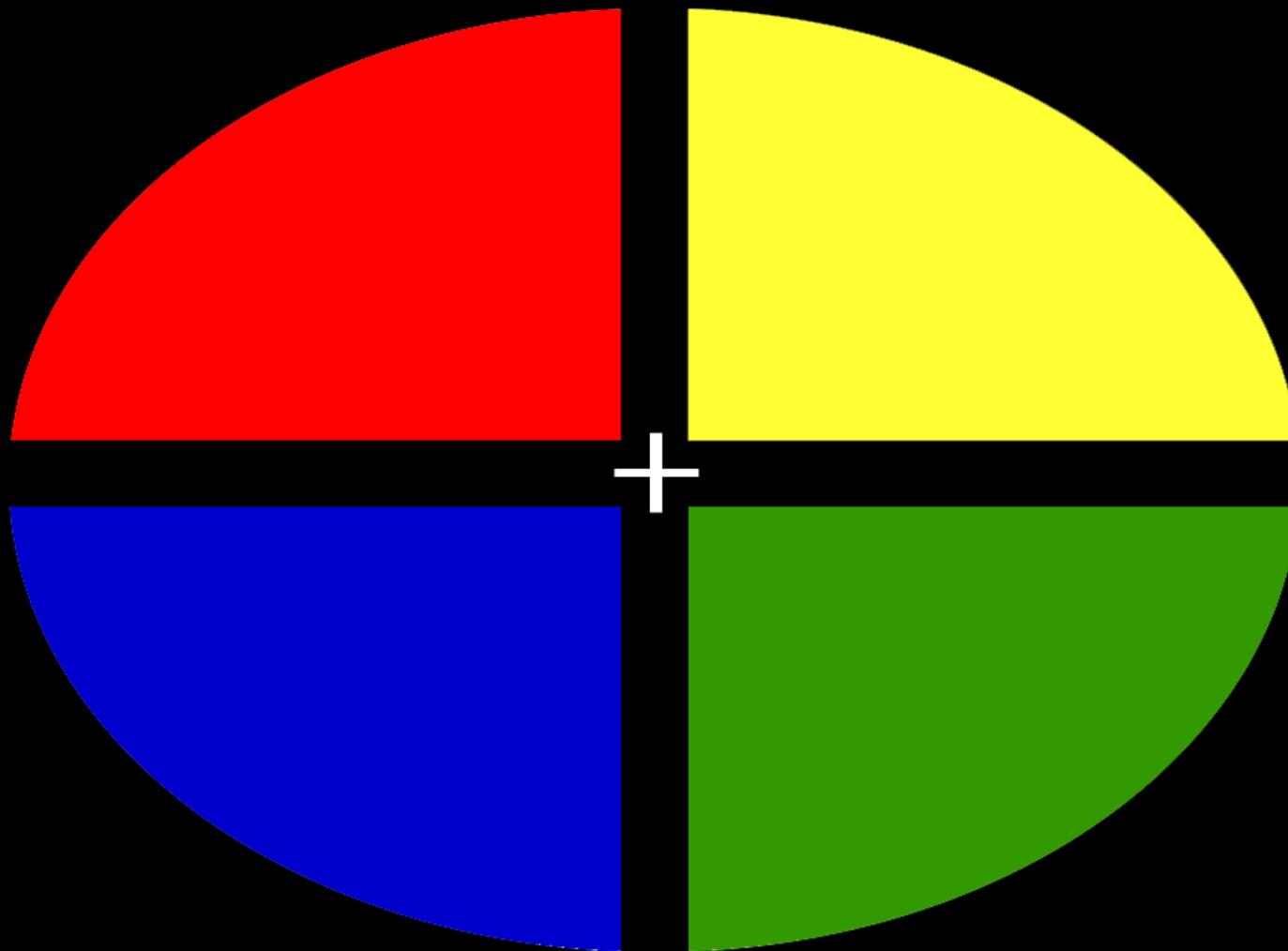
つかんで

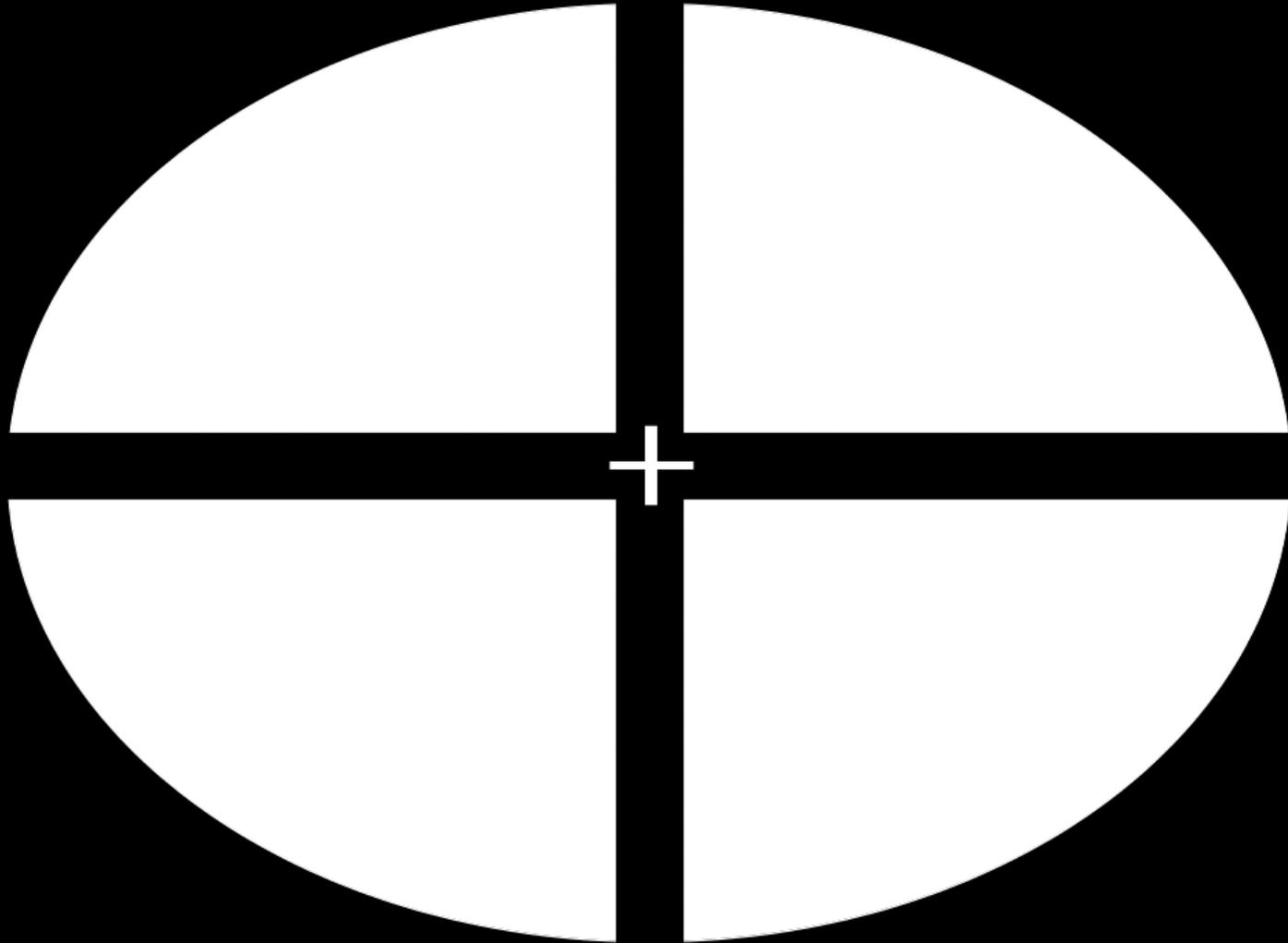


いかす



ご覧下さい





# じゃんけんゲーム



# ふつうの感覚

博報堂生活総研調査 全国男女20~60才1200名調査

- ① 近所は「472」メートルの範囲
- ② 一瞬は「2.4」秒
- ③ ちょっと一杯「48.3」分
- ④ 「太ったな」は1ヵ月で「2.85」kg
- ⑤ 小銭は、「710」円くらい

【講演サンプル1】 講演～強面(こわもて)で頑固な管理職(おじさん)を一瞬で笑顔にしてしまうセミナー で活用 <https://live5.jp/profile/>

# あつい対話を実践する

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)

# かみの対話の構成

**い** かす  
対話



相手の立場  
(テーマ)



**か** さねる対話

実は、ぼく自身駆け出しの頃  
あなたは・・・ありませんか？

**み** つける対話

もし、そのご経験から、気づ  
いたことがあるとしたら・・・

**の** せる対話

お話していただけませんか？

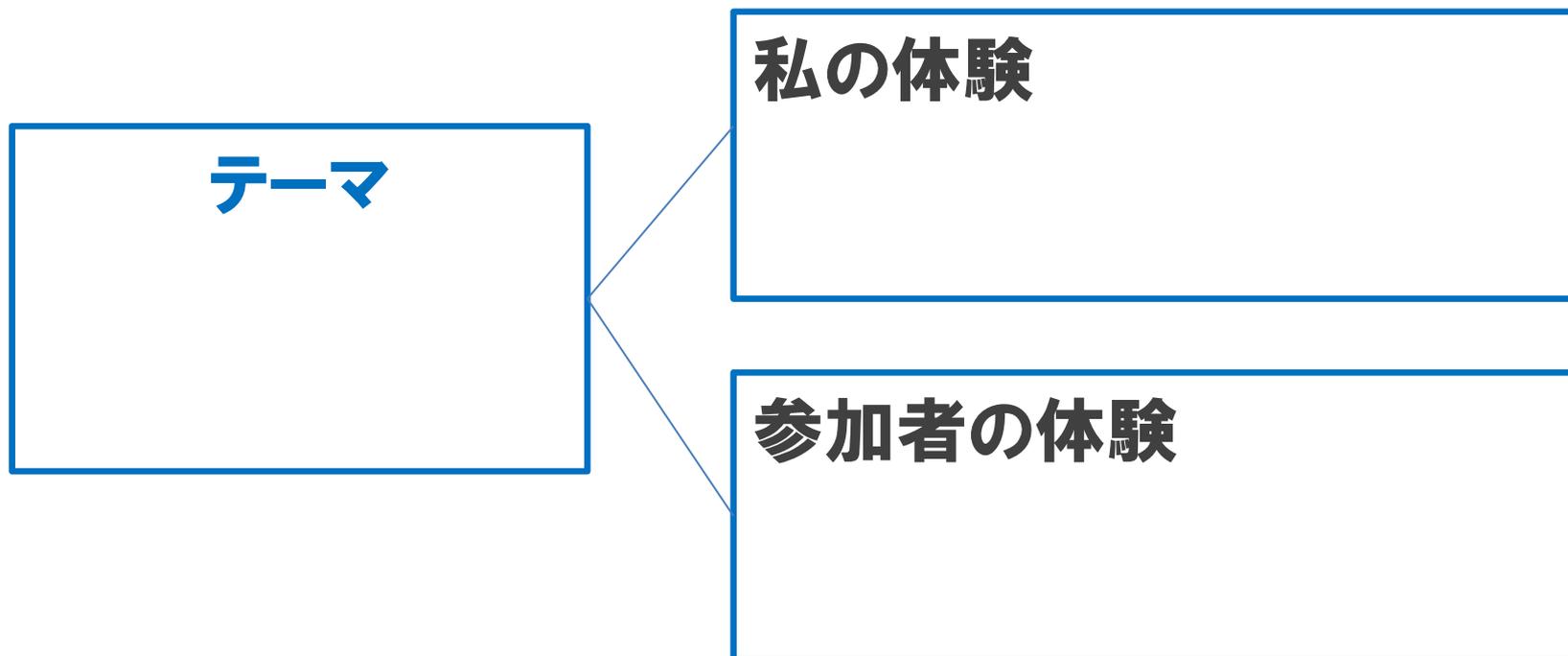
「参加者」に、スポットライトを

学ぶ人  
→ 貢献する人

# かさねる対話を考える

か

【目的】 テーマを自分ごとにしてもらう  
「実は、ぼく自身駆け出しの頃、  
あなたは・・・ありませんか？」



# みつける対話を考える

み

【目的】 発見してもらおう（答え、アイデアなど）  
もし、気づいたことがあるとしたら・・・

何が大事？

どうなっていたらいい？



+

BE

未来

-

DO

でどうする？  
課題・対策

+

BE

現状

-

過去 どうだった？

どうなってる？  
それはなぜ？

# のせる対話を考える

の

**【目的】 承認して勇気づけ、貢献してもらおう**

●**依頼**

お話していただけませんか？

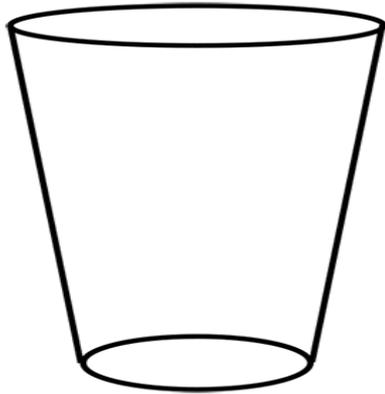
●**しっかり受けとめる**  
(聴く、板書する)



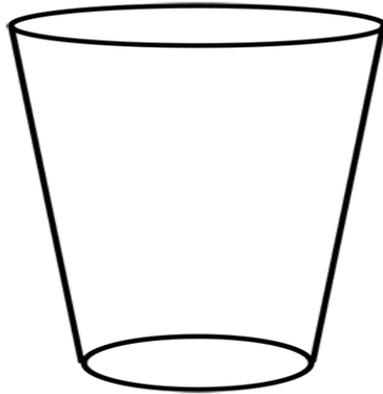
●**拍手と感謝**(すばらしい、ありがとう)

●**勇気づけ**(学びになりました、またお願い)

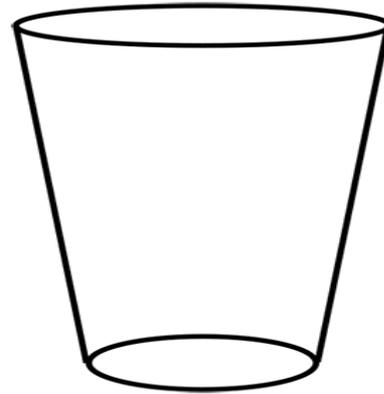
# 承認 アドラーのいう勇気づけ ほめるべきか？ しかるべきか？



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

# かみの対話を実践する

そのテーマに関する  
具体的エピソード

〇〇さんへの勇気づけと  
して最適なことは

か

かさねる対話 たしかに私も を感じてもらおう(経験想起)

み

みつける対話 だったらどうする 答えを見つけてもらう(発見)

の

のせる対話 承認し貢献してもらおう(承認)

# あっつかみの対話のまとめ

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 たしかに私も(経験想起)

み

**み**つける対話 だったらどうする(発見)

の

**の**せる対話 貢献してもらおう(承認)



参加者にスポットライトを

# あっつかみの対話力 チェック

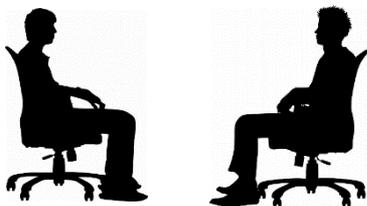
<b>あ</b> わ せる	どんな場面でも、属性やその場の雰囲気にあわせて、 関係をつくりあげていくのは得意だ	
<b>つ</b> か む	興味関心を示していない参加者でも、何らかの方法 によって、こちらに注意をむけさせることができる	
<b>い</b> か す	こちらにむけた注意を、そのとき必要なテーマに結び つけて展開していくことができる	
<b>か</b> さ ねる	テーマに関して、参加者自身の経験を想起させ、自 分ごと感じてもらうことができる	
<b>み</b> つ ける	参加者自身に答えを発見してもらい、自身で計画し 実行する喜びを感じてもらおうように進められる	
<b>の</b> せ る	行動を加速させるように力づけ、承認することで、場 に貢献してもらおうように進める事ができる	

# 問題解決の基本型を押さえる

何について？

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？

過去 どうだった？

それはなぜ？ ~ その結果？

具体的には？ ~ 他には？ ~ ようするに？

# 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

# (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。

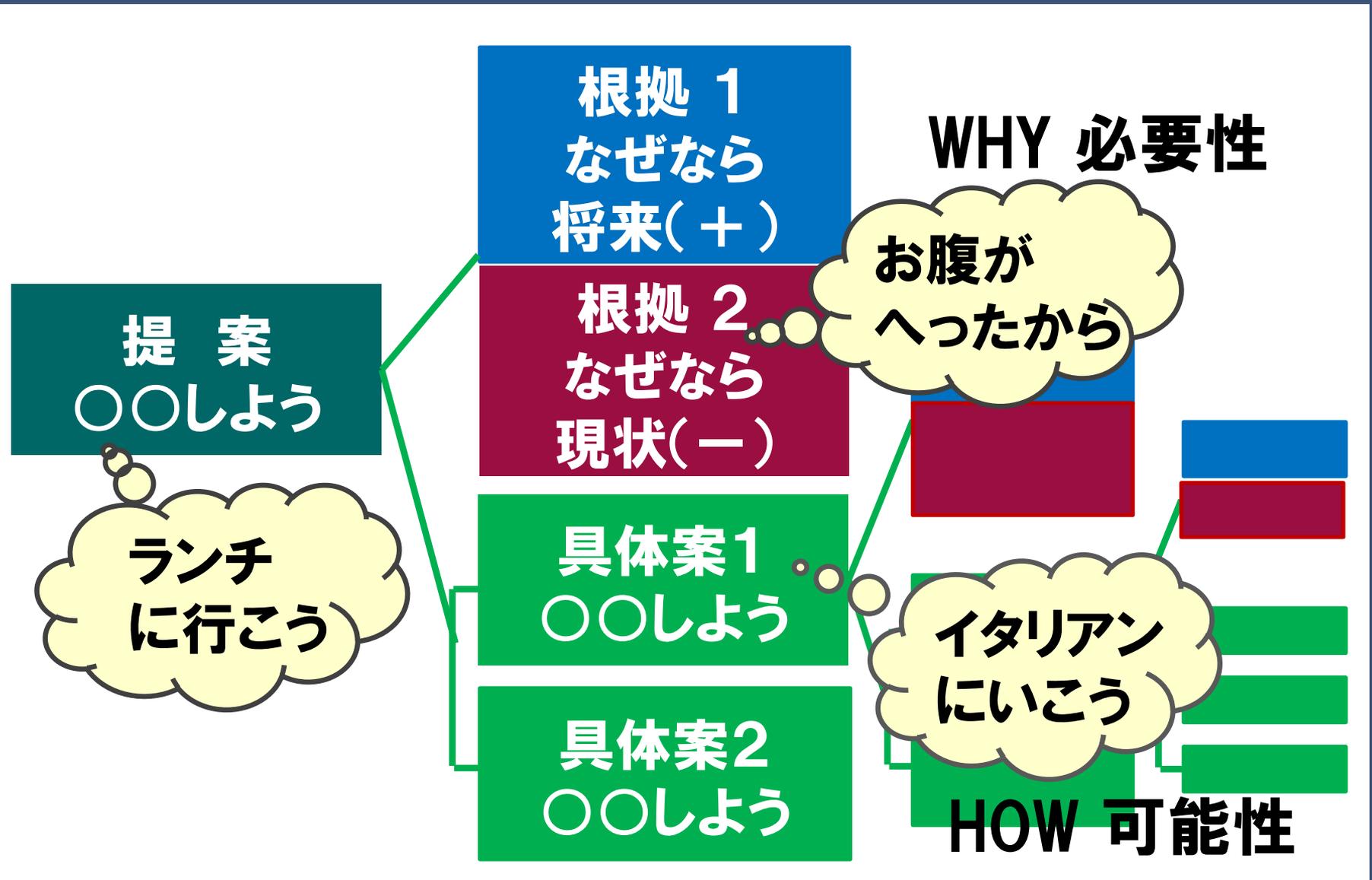
最近発売した起死回生の新商品が絶好調で、部のメンバーは外回りで忙しい日々を送っている。営業事務が増えてきているが、メンバーはそれを残業でこなしている。

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。

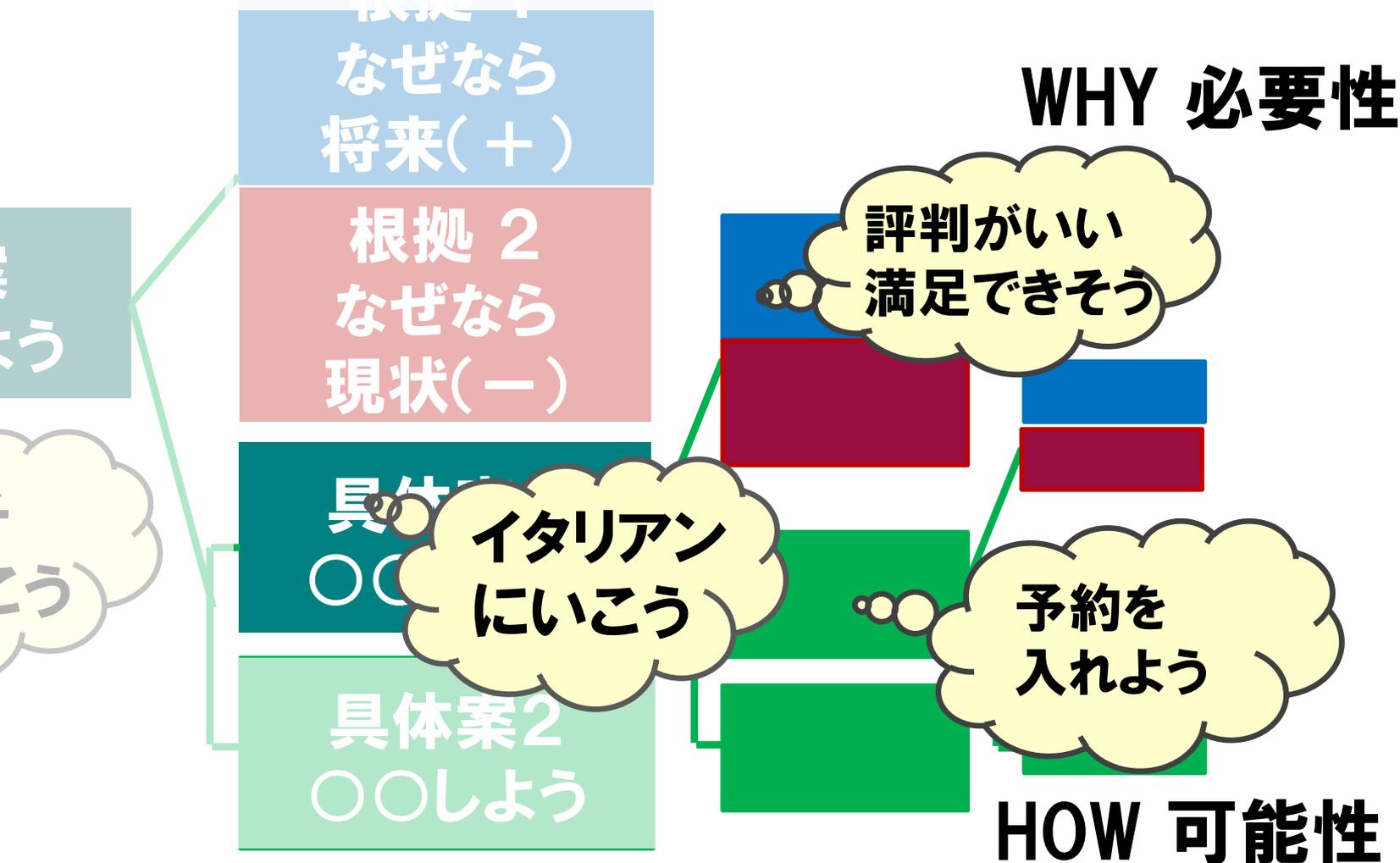
何をどのような順番で話すとよいだろうか。

# 論理的に話す(WHY必要性和HOW可能性)



# チャンクダウンしてはじめる

ランチに行くのは承諾済み 言うまでもない場合



# パターン3 問題解決（現状からの脱却）

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) 共感

(課題・対策) すでにとっている対策(一般的には)しかし、、、現状をつぶす

(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

# パターン3 問題解決(未来からのお誘い)

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3者) ~エピソード

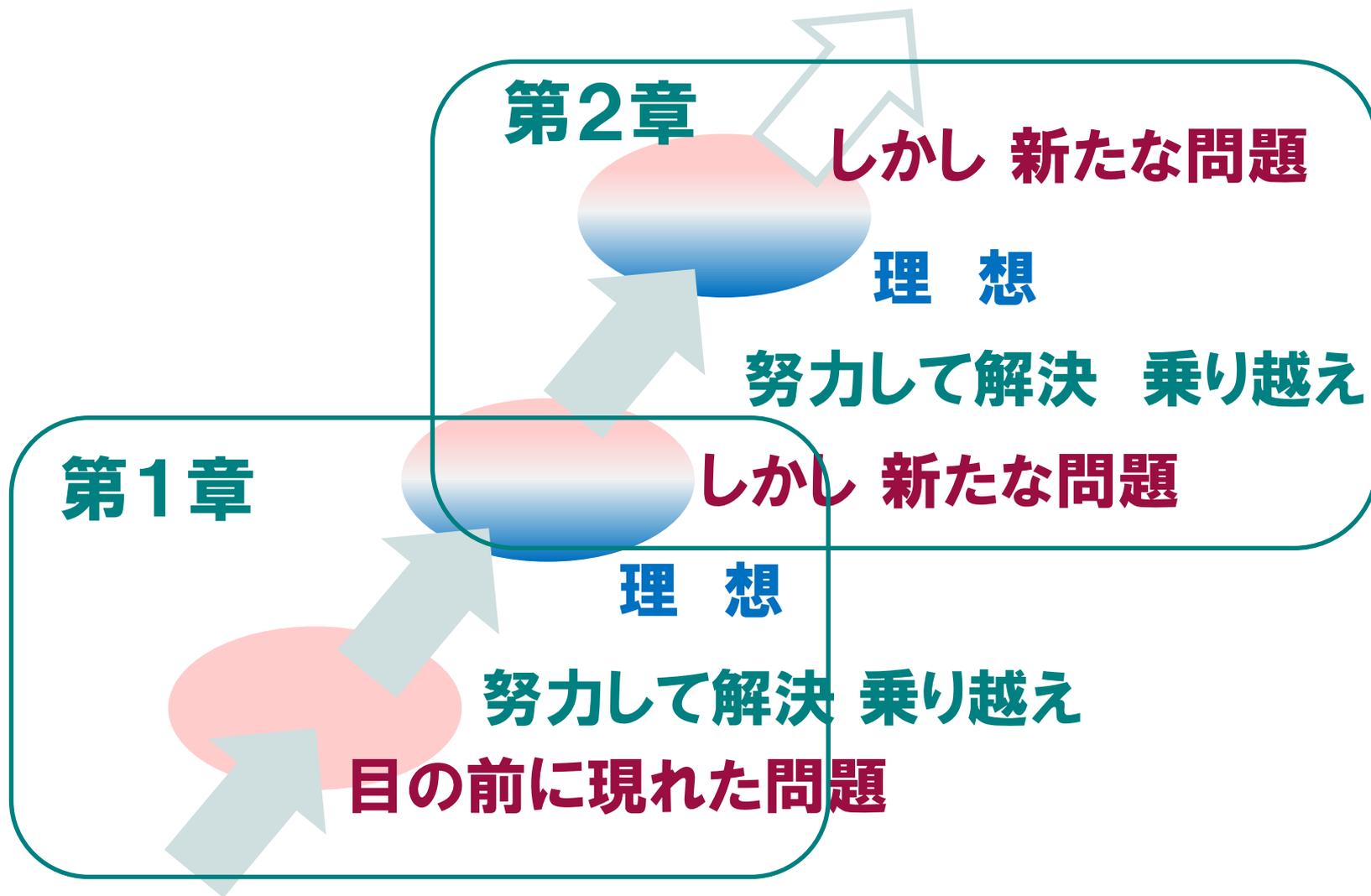
(課題・対策) そのために実はこんな策を(ところがどっこい)

(現状-) 今の●●さんは、まだ・・・かもしれませんが、

(将来+) もし今やれば、●●さんにもこんな素晴らしい未来が

# 問題提起と解決を繰り返す

大きな理想・志



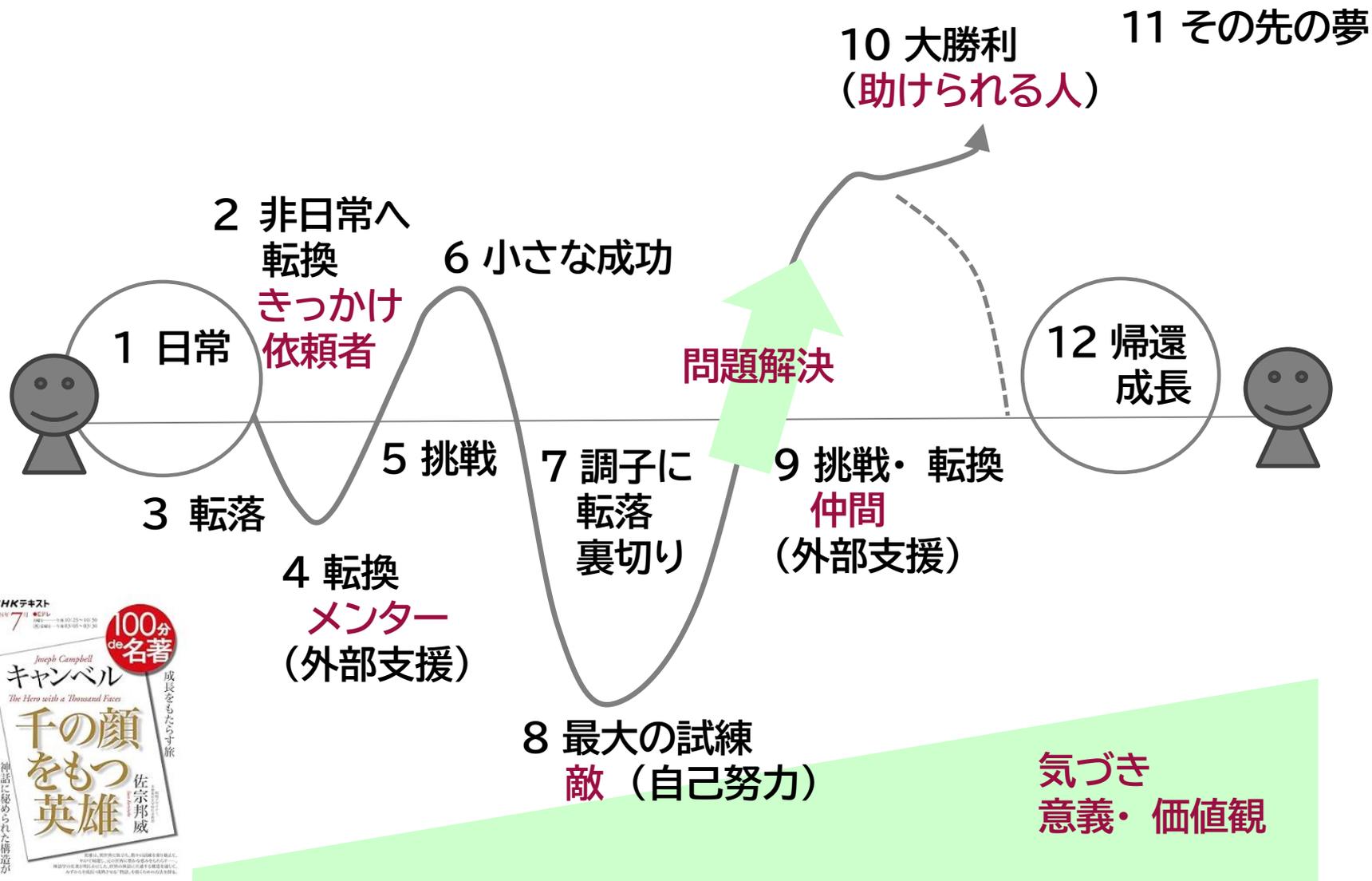
# (記入シート)

## ●学んでほしい2つのレベル(簡単+困難)

	現状(ビフォー)	対 策	解決(アフター)
簡単な問題			
新たに生じる 困難な問題			

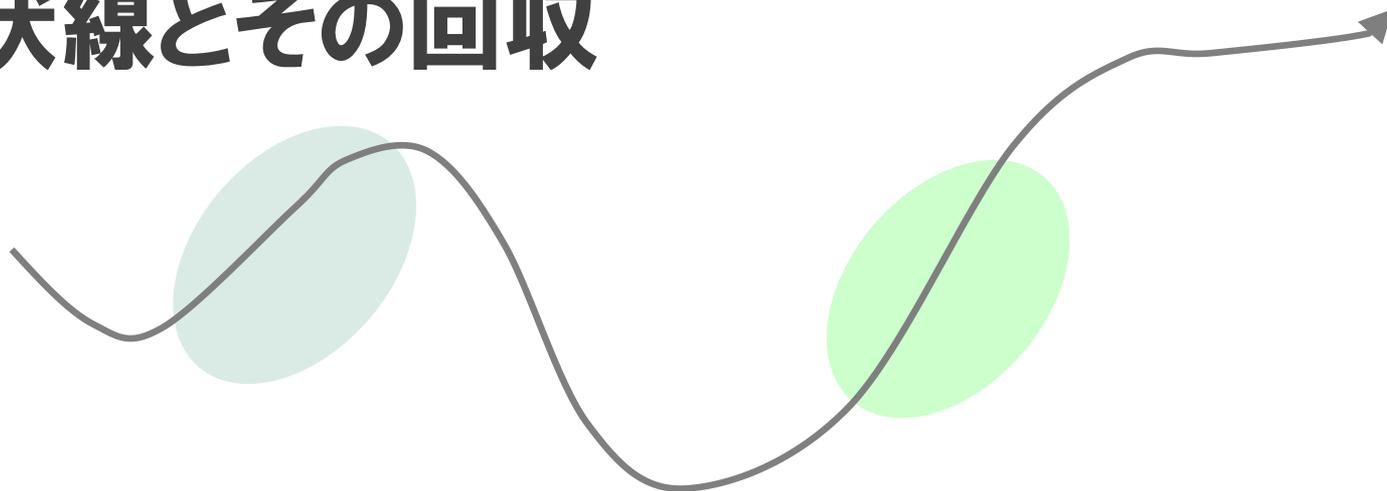
## ●その先の素晴らしい未来

# パターン4 神話の法則



# 私の物語をつくる ふたこぶラクダの法則

- ヒーローは2度生まれ変わる
- 成長を構成する2つの要素
  - ・スキル(問題解決)
  - ・マインド(意義・価値観)の目覚め
- 伏線とその回収



# 講師のバックストーリー 独自の解決策

さらにその先には、  
〇〇な素晴らしい未来が

普通だった私  
(順調・日常)

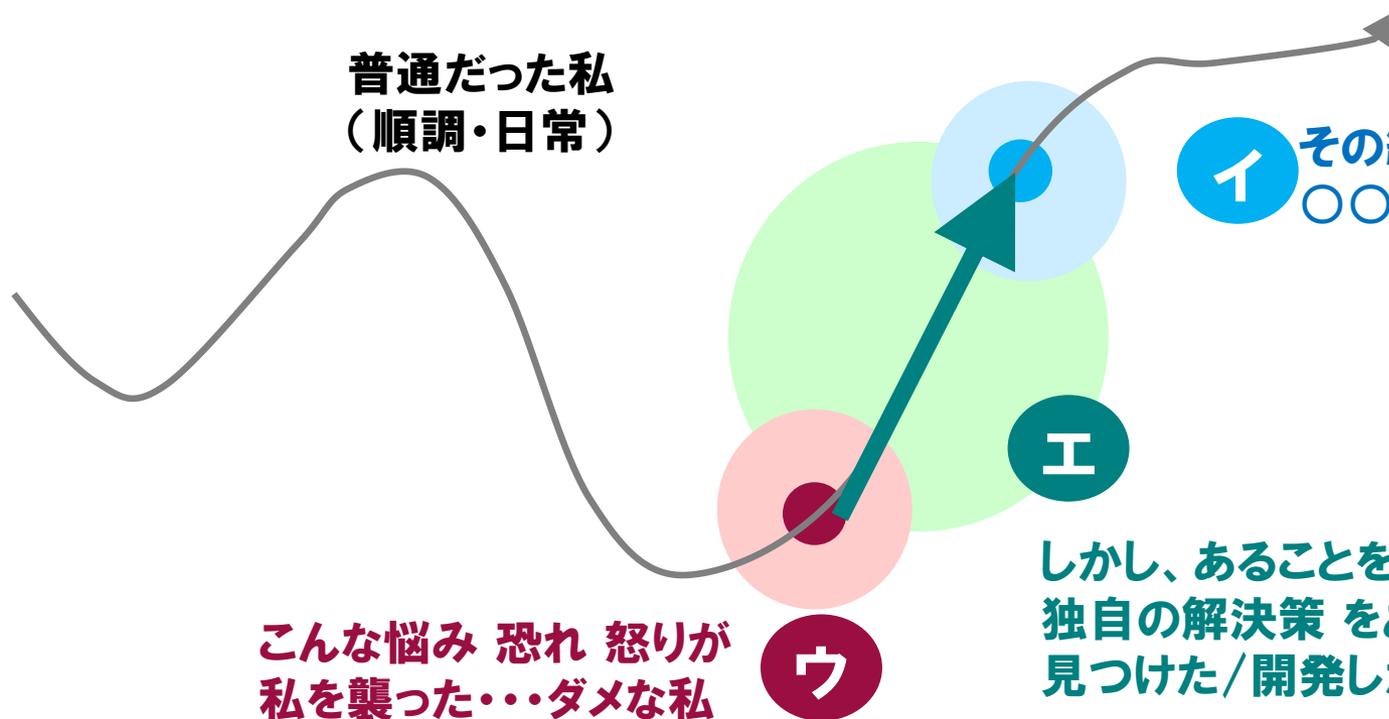
① その結果、  
〇〇になった

②

こんな悩み 恐れ 怒りが  
私を襲った・・・ダメな私

③

しかし、あることをきっかけに、  
独自の解決策 をあみだした/  
見つけた/開発した/手に入れた



# 講師のバックストーリー ビフォー

エ

を[あみだした私](#)ですが、、、  
([手に入れた](#))

それ以前のダメな私は○○でした(失敗談)

スキル面とマインド面の誤解(勘違い)していました

	誤 解 ビフォー	アフター
スキル 問題解決		
マインド 人としての成長 意義・価値観		

# 講師のバックストーリー アフター

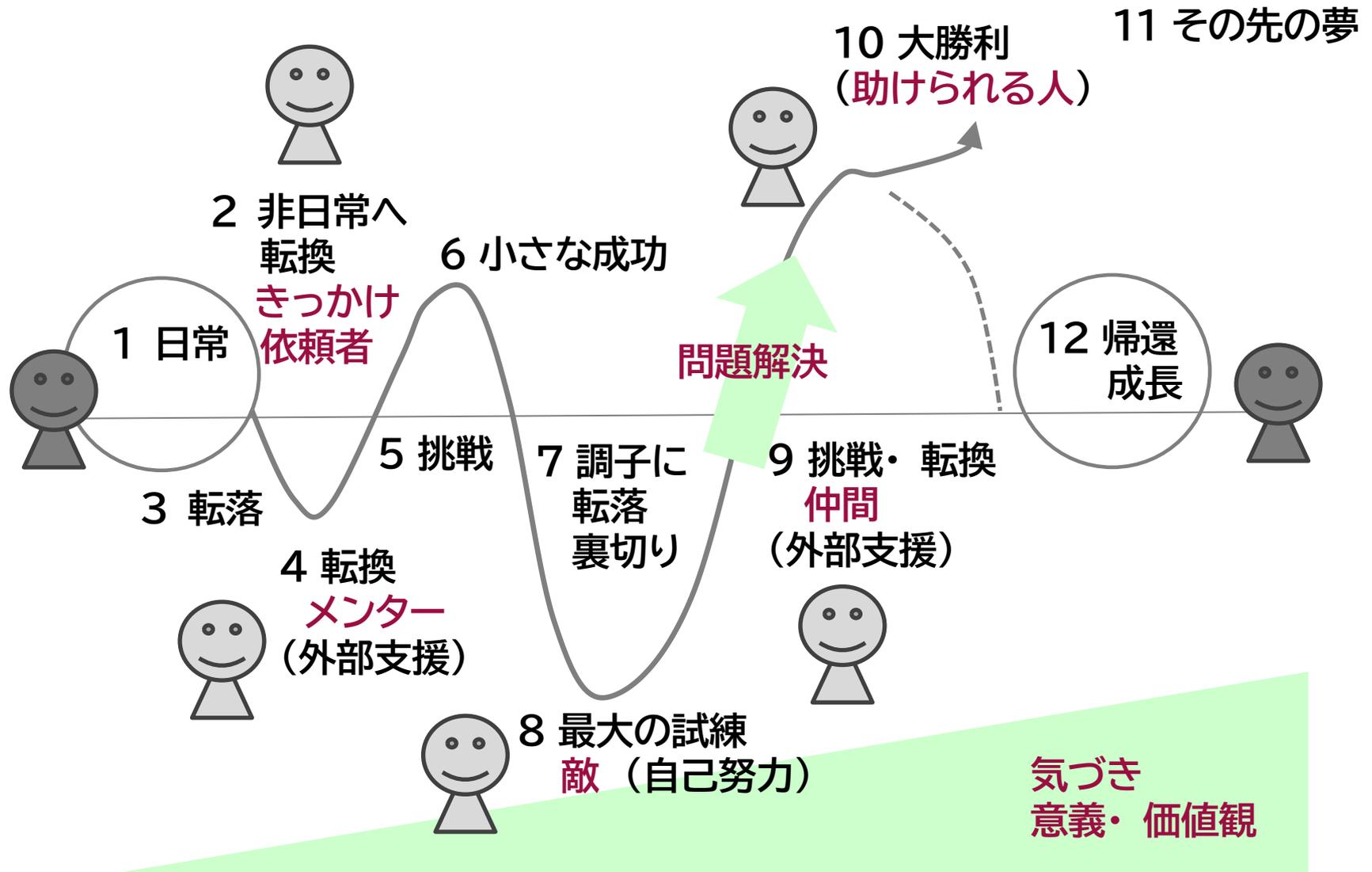
エ

を[あみだした事によって、](#)  
([手に入れた](#))

私は〇〇([ができるように](#))になりました  
スキル面とマインド面で成長しました

	誤解 ビフォー	アフター
スキル 問題解決		
マインド 人としての成長 意義・価値観		

# 講師のバックストーリー 登場人物



# 私たちの物語をつくる

なので・・・あなたも、

○**壮大なドラマの主人公になりませんか**

○**あなたも仲間になりませんか**

**\*学びの場**                      **と**                      **実践の場**

• **チームで学び**

• **個人で学び**

• **チームで発揮**

• **個人で発揮**

# 物語を貫く価値観

## ●私たちが大切にしていること

「  
」

許せないこと（敵対勢力）

## ●コアバリュー

全体性（何か大きなものの一部）

完全性（熟練）

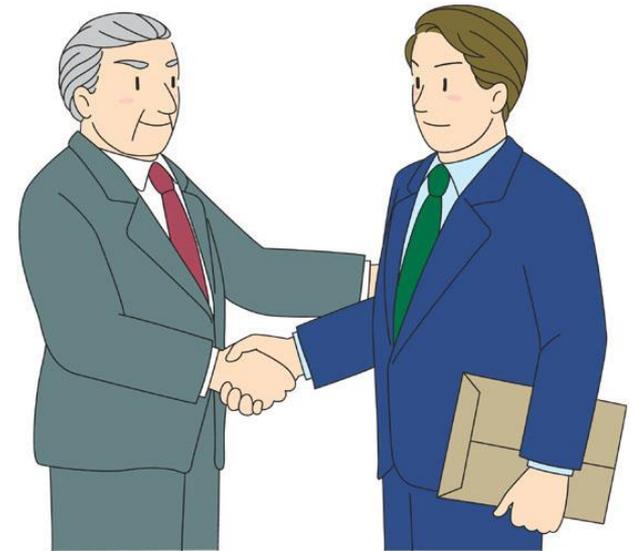
正義（倫理） 豊かさ（多様性） 単純さ（原理）

美しさ（創造） 真実（偽りの排除）

独自性（違い、個性） 遊び心（楽しい）

# 関係性をつくる3つの振る舞い

- 1 感じのよさと信頼感
- 2 思考と感情を共有する
- 3 的確な問いを投げる



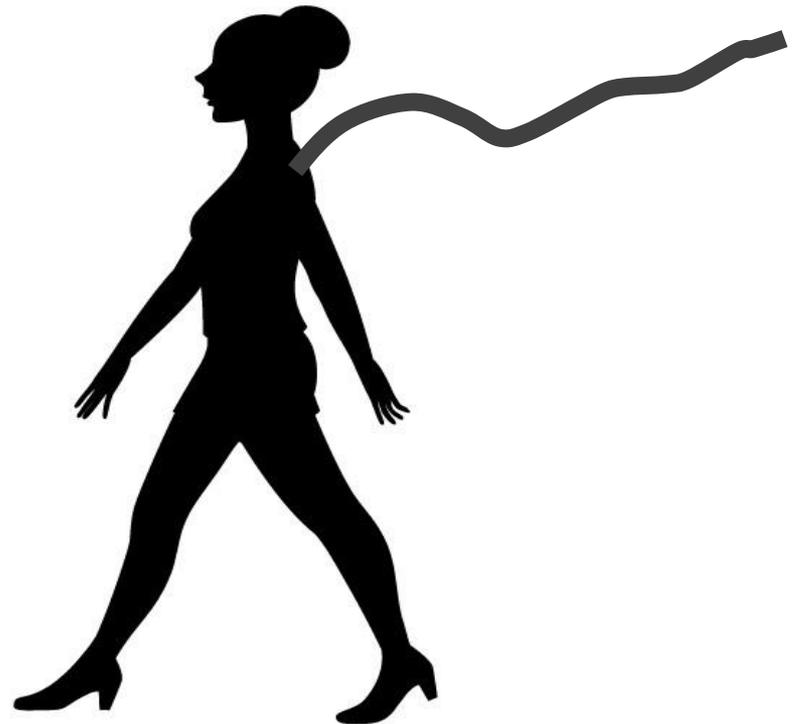
# 感じの良さと信頼感

**し** せい（姿勢）

**え** がお（笑顔）

**あ** いこんたくと（目線）

## 姿勢 動き 王様のマント



# 歌舞伎の花道はなぜ左寄りなのか



# オンラインだと、とくに…忘れがち



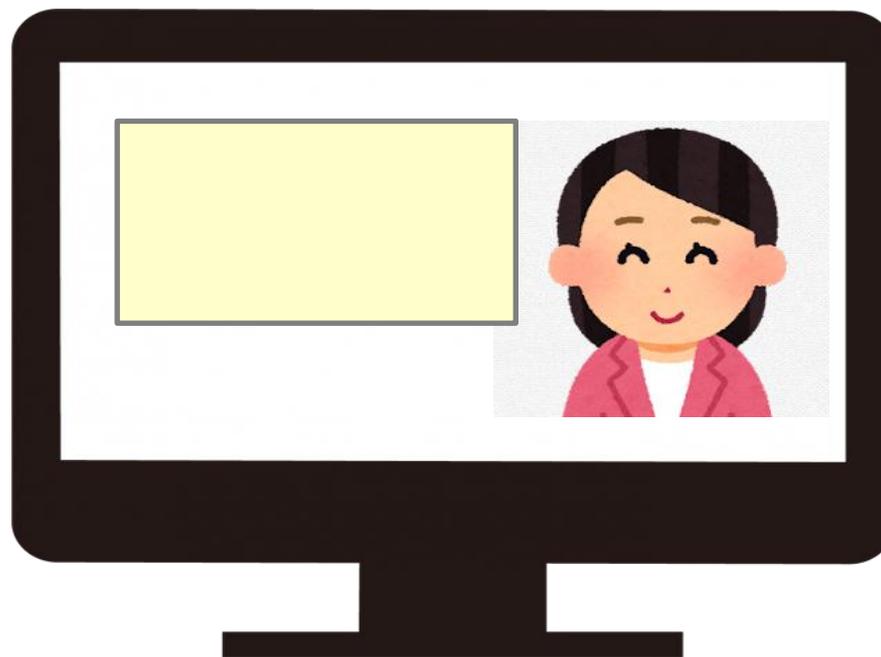
大魔神



資料も  
ぼける



上から目線



資料と講師の位置



うっかり

# えがお（笑顔）

え



口から  
目



目から  
口

# アイコンタクト（目線）

あ

アイコンタクト/リリース

あいさつ(先手)/返事

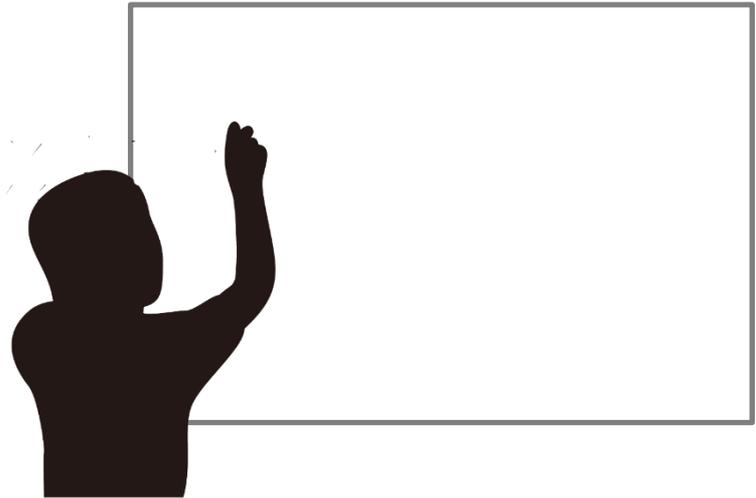
お名前を呼ぶ

# 思考と感情を共有する①

うなづく



板書する



それって、〇〇ということで、よろしいでしょうか

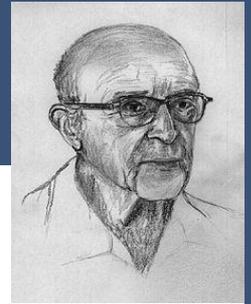
**相手（の興味関心）に 興味関心をもつ**

# 思考と感情を共有する②



Sympathy ではなく 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)

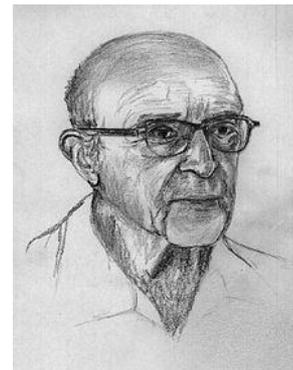
相手の話を善悪の評価、好き嫌いの評価を入れずに聴く。相手の話を否定せず、なぜそのように考えるようになったのか、その**背景に肯定的な関心**を持って聴く。

3. **自己一致** (congruence)

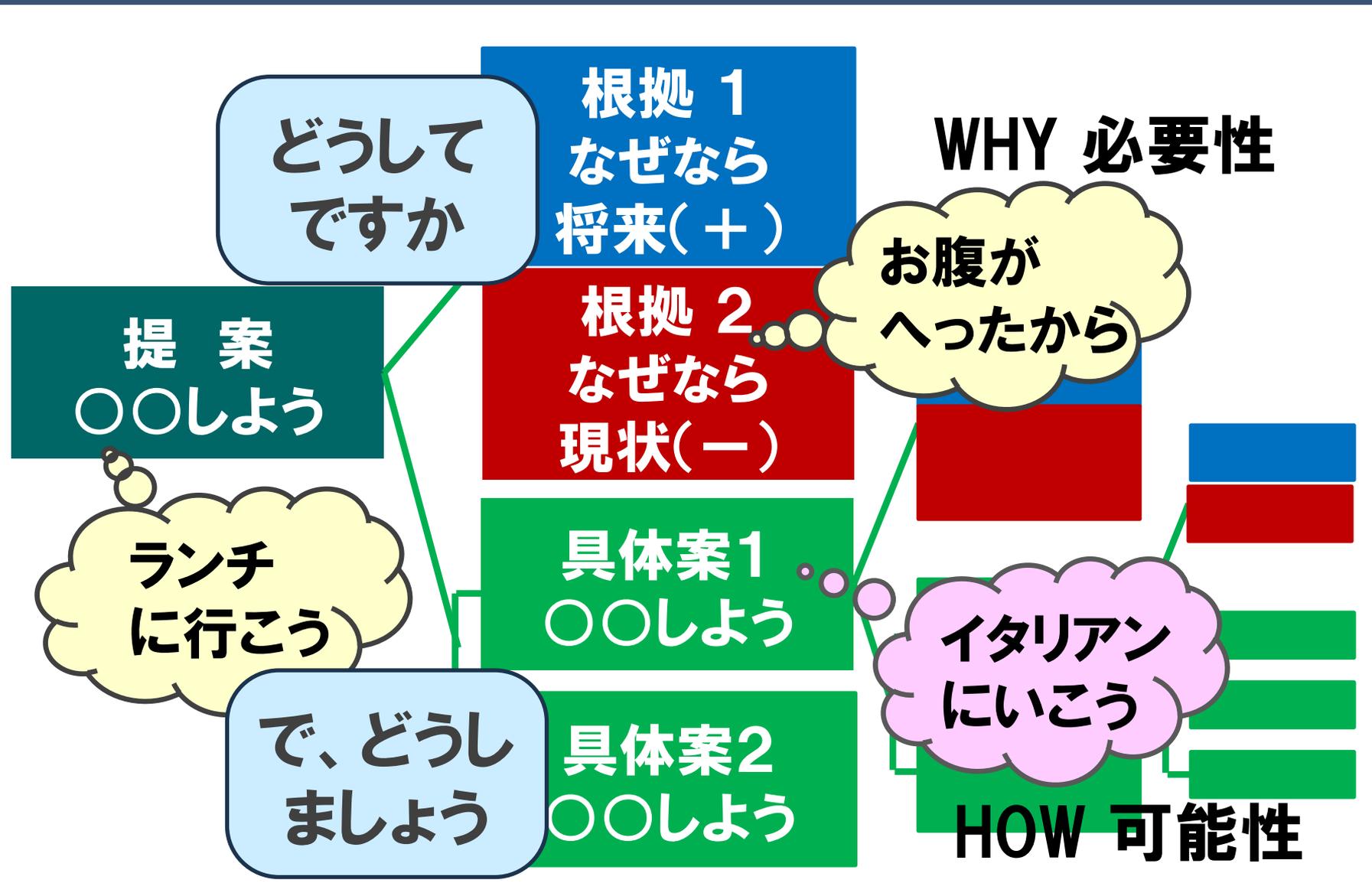
聴き手が相手に対しても、自分に対しても真摯な態度で、**話が分かりにくい時は分かりにくいことを伝え、真意を確認**する。分からないことをそのままにしておくことは、自己一致に反する。

# 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



# 論理的に聞く(WHY必要性とHOW可能性)



# ゴードンの「(私)メッセージ」

(ネガ)

- ×上司が大切な話をしているんだから、メモをとれよ。
- 重要な話をメモしてもらえないのは、本当に理解してもらっているのかわからず不安だし、残念だ。

(ポジ)

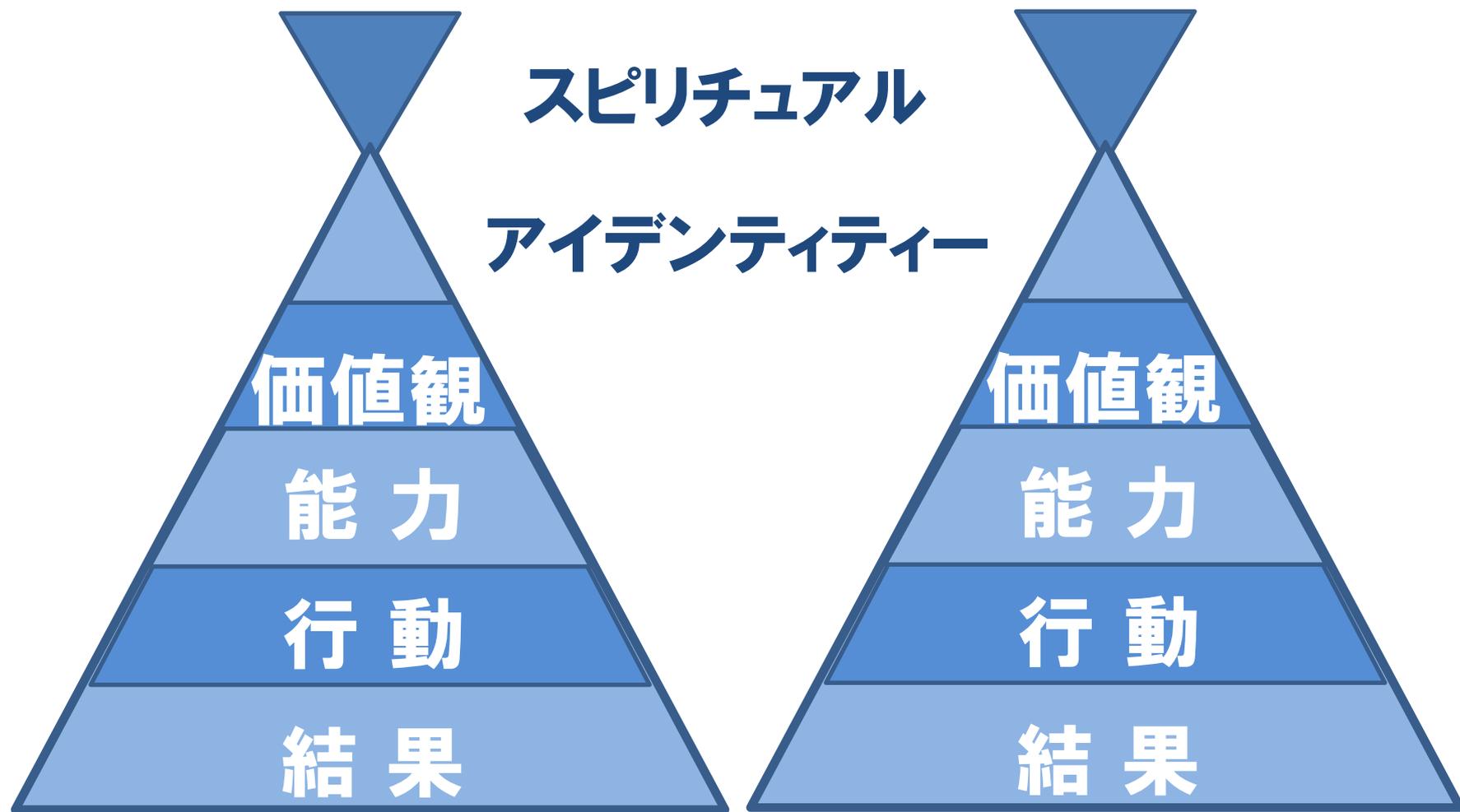
- ×君が業務をこの納期でやり遂げたのはすばらしい。
- 君が業務をこの納期でやり遂げたことが、うれしいし、誇りに思っている。

●トマス・ゴードン博士(Thomas Gordon)



シカゴ大学で博士号をとったあと、同大学で5年間教鞭をとりました。のちにカリフォルニア州で臨床心理学者としての研究と仕事をしながら、1962年に「親としての役割を効果的に果たすための訓練＝親業訓練」(PET)を開始し、カリフォルニア州心理学会長をつとめ、前述の「子どもに関するホワイトハウス会議」にはコンサルタントとして出席。親業訓練だけでなく、教師を対象とする教師訓練(TET)、会社など組織内の上司・部下の関係に焦点を合わせたリーダー訓練(LET)、青少年のためのプログラム(YET)、更に婦人のための訓練など多様な訓練プログラムを開発、実施し活躍されました。

# ディルツの ニューロロジカルモデル



ロバートディルツ ニューロ・ロジカルモデル

# 表現力を磨く①（VAK）

桐の花とカステラの時季となった。

私はいつも桐の花が咲くと、冷たいフルートの哀音を思い出す。

5月がきて東京の西洋料理店(レストラン)の階上に、さわやかな夏帽子のうす青い麦わらの匂いが染みわたる頃になると、妙にカステラが粉っぽく見えてくる。

そうして、若い客人の前に、食卓の上の薄いフラスコの水にちらつく桐の花の淡紫色と、その暖かみのある新しい黄色さとがよく調和して、晩春と初夏のやわらかい氣息のアレンジメントをしみじみと感ぜしめる。

（北原白秋 桐の花とカステラ）

Visual	視 覚
Auditory	聴 覚
Kinesthetic	体 感 覚



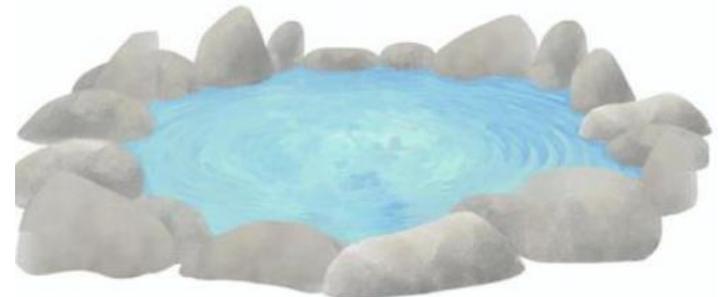
# 表現力を磨く②（利用シーン）

普段の生活で、こんなことはありませんか。  
立った姿勢で靴下をはくのがきつくなった。  
買い物かごを持つのが辛くなった。  
布団の上げ下ろしがしんどい。  
だったら、足腰を鍛えましょうよ。  
街中を見てください。  
ウォーキングをしている人が多いでしょ。  
（高田明 ジャパネット）



# 的確な問いを投げる

- 質問は、相手に答えてもらうための呼び水である。
- 質問には、前提がふくまれている。  
(バインド 束)
- 対話を進めるために、質問を使いわけます。



**質問は呼び水である  
(発問・問題提起)**

**発問する マイケルサンデル  
「ハーバード 白熱教室」**

質問には前提が含まれている

# バインド(束)

## 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？

# 質問を使い分ける

ゴールにむかって  
対話を導き  
つど、了解確認  
をとりながら  
ときに、新しい  
視点を投げかけ  
ながら進めていく

導く質問

はさむ質問

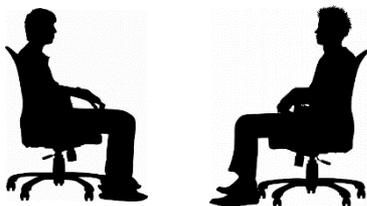
ゆさぶる質問

# 導く質問

何について？

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？

過去 どうだった？

それはなぜ？ ~ その結果？  
具体的には？ ~ ようするに？

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

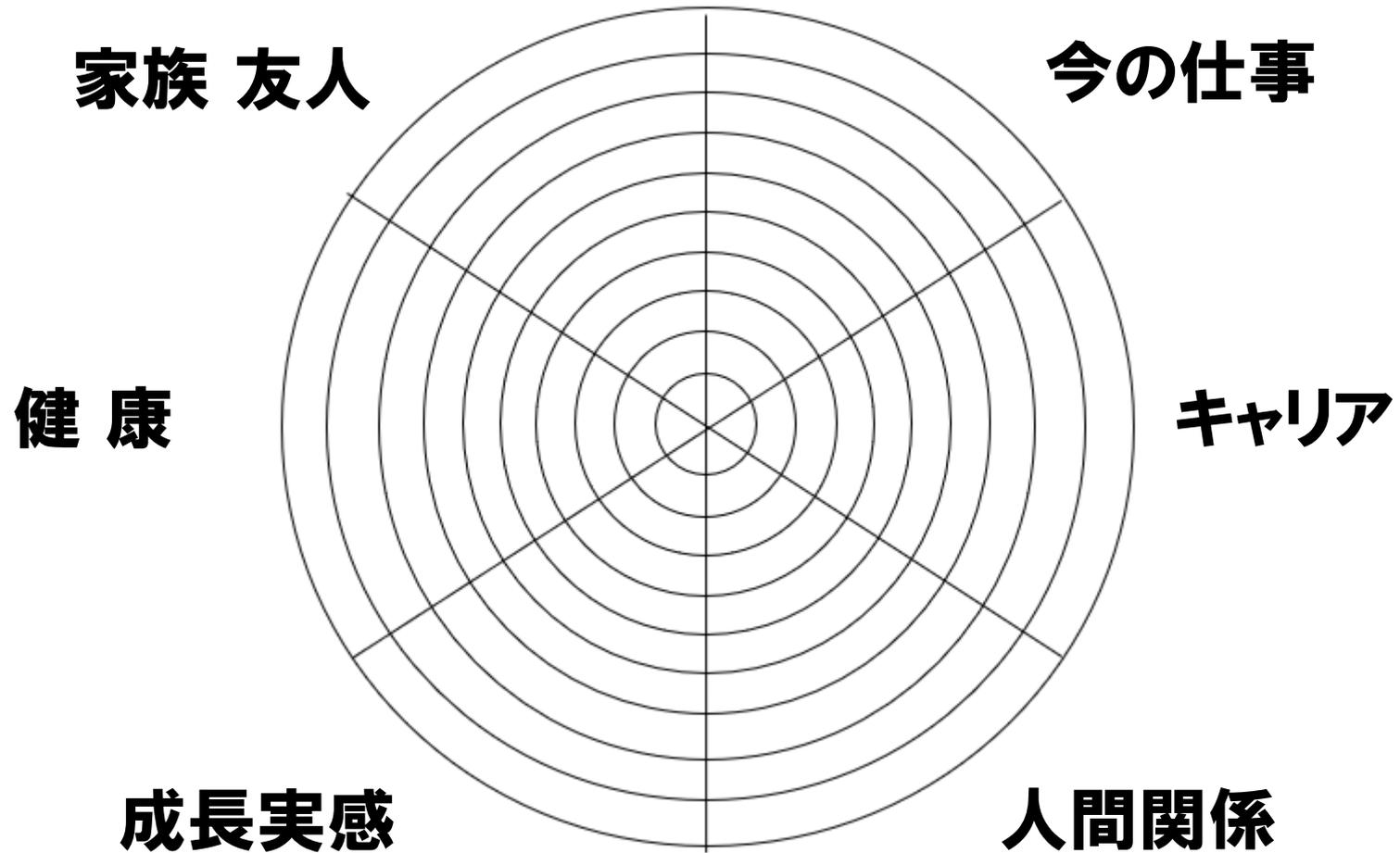
って言うのは？

具体的には？  
他には？

ダウン  
ラテラル  
アップ

要するに？

# 相手に自分で歩いてもらう



# はさむ質問

## ●許可を求める質問

「では、はじめてよろしいですか」

## ●導く質問

「〇〇について、どう考えますか」

## ●確認する質問

「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」

# ゆさぶる質問

- 言い換えを期待する質問

「というのは」

- 理由や根拠を聞く質問

「どうして、そう考えたのですか」

- 未来の理想を聞く質問

「何の制約もなかったら、どうなっていたら」

- 考えをお聞きする質問

「それぞれのメリット・デメリットは」

- 相手の立場にたってもらう質問

「もし、〇〇さんの立場だったら」

- 行動をうながす質問

「具体的には」「他には」 …… などなど

# 対話で使う20の質問パターン

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。

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	「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)
②確認のための質問	「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」
③意見などを拾い上げ、 根拠を明確にしてい く質問(原因)	「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」
④過去に視点を 移動させる質問	「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」
⑤未来に時間を移動させ る質問(目的)	「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 のでしたっけ」「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>⑥別の視点(人)に移動させる質問</p>	<p>「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」</p>
<p>⑦価値観、根拠、使命を問う質問</p>	<p>「これだけは曲げられないというものは何でしょうか」</p>
<p>⑧行動を促す質問</p>	<p>「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」</p>
<p>⑨CAN×WILL×NEEDS</p>	<p>「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」</p>
<p>⑩顧客価値を問う質問</p>	<p>「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」</p>
<p>⑪SWOT分析に当てはめた質問</p>	<p>「今の強み(S)弱み(W)追い風(O)要素、向かい風要素(T)は、なに」</p>
<p>⑫重要度×緊急度に注目した質問</p>	<p>「この中で重要なものはどれでしょうか」</p>

⑬スケール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 である

S

強みはなに？

W

弱みはなに？

O

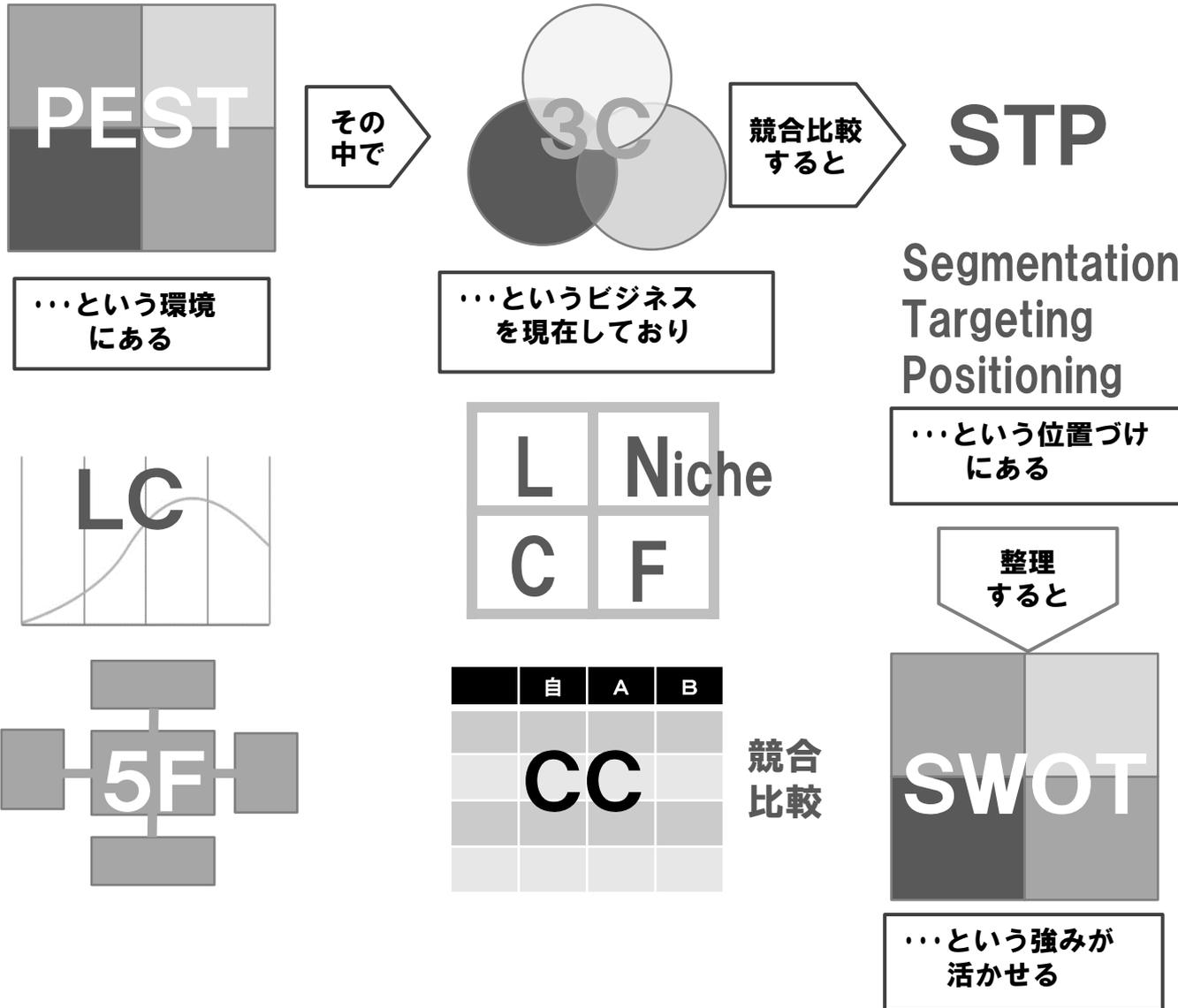
追い風要素？

T

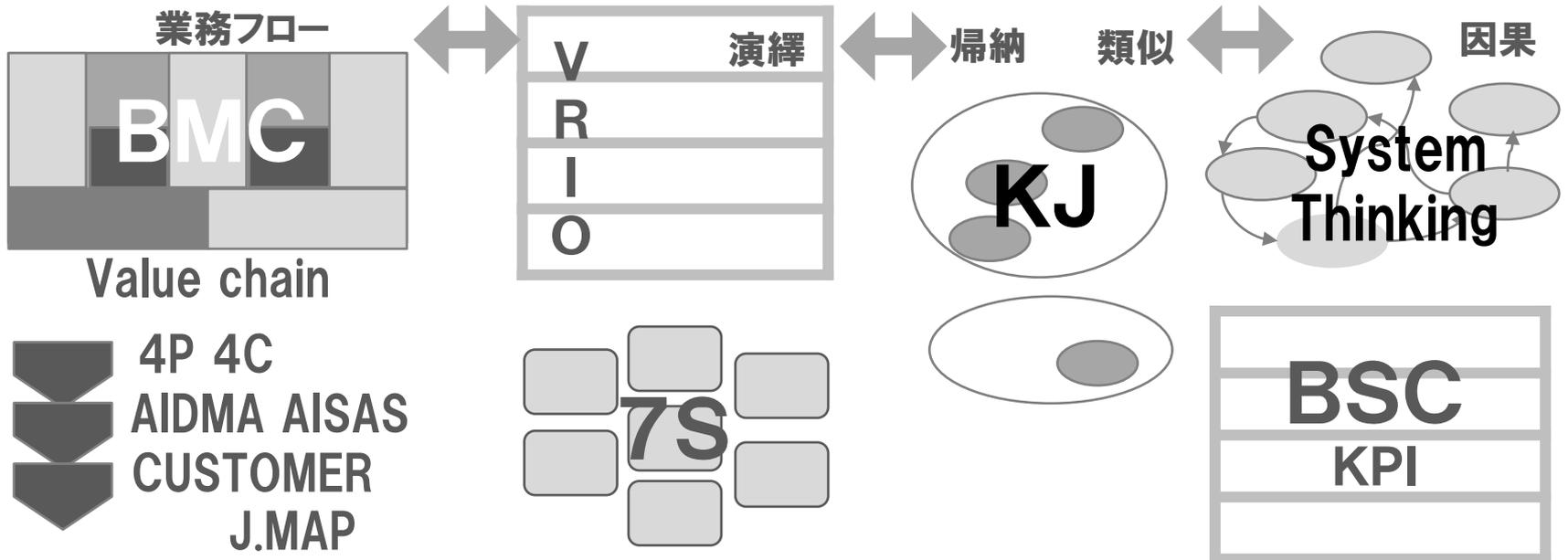
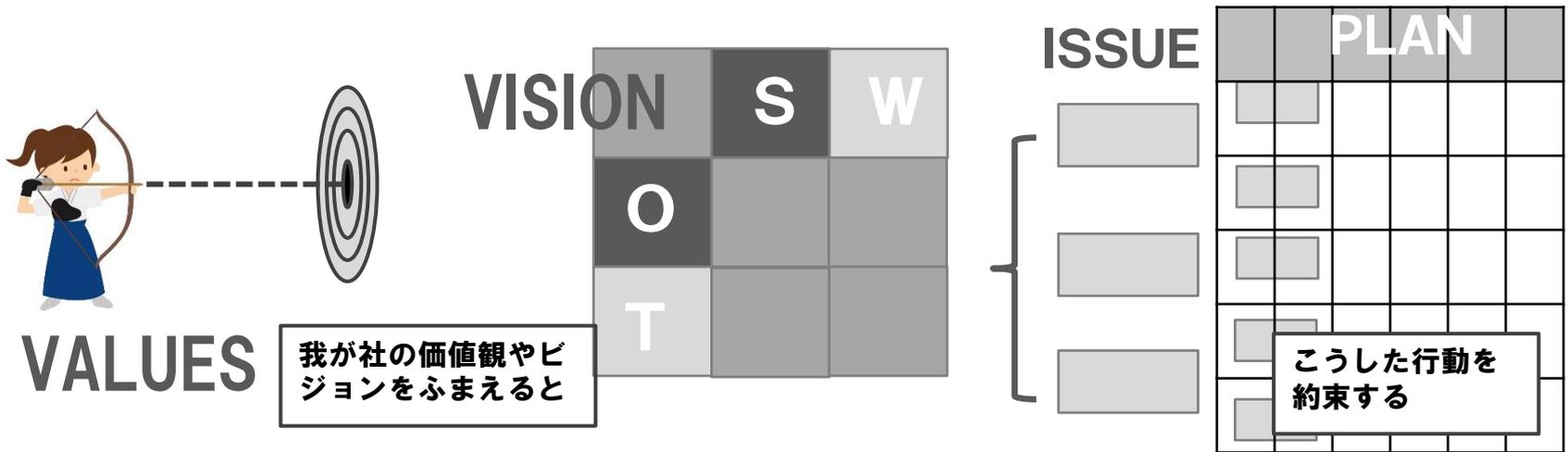
向かい風要素？



# (参考) 戦略ストーリーとフレームワーク(その1)



# (参考) 戦略ストーリーとフレームワーク(その2)



# 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