

映画『ビリギャル』を活用した 大学職員の能力開発に向けた集合研修

小林 忠資, 中井 俊樹

(愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室)

Workshop for Staff Development Using Japanese Film “Biri Gyarū”

Tadashi KOBAYASHI, Toshiki NAKAI

Office for Educational Planning and Research, Institute for Education and Student Support, Ehime University

1 背景と目的

本稿の目的は、映画『ビリギャル』を活用した職員研修の事例報告を通して、職員の能力開発に向けた集合研修における映画の活用可能性と課題を明らかにすることである。

大学の取り巻く環境の変化に伴い、大学職員の能力開発が大学の組織的な課題となっている。授業の内容及び方法の改善を図るという目的のもと、大学教員を対象としたFD（ファカルティデベロップメント）がこれまで政策的に進められてきた。また、大学の教育改善や組織改善を行うために、授業レベルのFDだけでなく、カリキュラムレベル、大学組織レベルのFDを実施していくことも求められてきた。しかし、大学における教育改善や組織改善の担い手は、教員だけでなく事務職員も含めた大学組織のすべての職員である。現在、すべての大学職員の能力開発の必要性が指摘されている。実際、「大学設置基準等の一部を改正する省令」（平成28年文部科学省令第18号）により、すべての職員の能力開発のための研修の機会を設けることが定められた¹⁾。

大学職員の能力開発に向けた研修の機会にはさまざまな形態があるが、最も一般的な方法は集合研修である。留意すべきは、職員の能力開発を進めるうえで集合研修が最も優れているから広く普及しているというわけでは必ずしもない点である。集合研修では特定のテーマを取り上げることが難しいため、受講する職員のニーズと乖離する可能性が高いというデメリットはすでに指摘されている（夏目、2013）。しかし、集合研修は、一人当たりのコストを抑えることができ、効率的に実施できる。この効率性という観点から、集合研修は大学職員の能力開発の一般的な方法となっている。

集合研修が中心となる大学職員の能力開発を効果的に進めるための方策としては、2つ考えられる。1つは、他の能力開発の機会を組み合わせることである。大学職員の能力開発の形態には、集合研修以外にも、OJTと自己啓発がある。集合研修のデメリットを補完する形で、OJTと自己啓発を組織的に推進していくことである。もう1つは、大学職員の能力開発の中心である集合研修の質を高めることである。集合研修の質を高める方法は複数ある。その一つは、振り返りを通して、講師が研修の方法と内容を改善していくことである。

本稿では、職員の能力開発に向けた集合研修の質を高めるという意図のもと、講師を務めた集合研修の振り返りの一環として事例報告を行う。事例とするのは、映画『ビリギャル』を活用した集合研修である。

事例報告で重点を置くのは、映画の活用方法である。これまで筆者らは大学教育において映画を活用した授業を行ってきた²⁾。映画を活用した授業での経験から、職員の能力開発に向けた集合研修においても、映画を活用できるのではないかと考えている。しかしながら、職員を対象とした集合研修での効果的な映画の活用方法については、まだ十分に検討しきれていない³⁾。本稿での事例報告を通して、職員の能力開発に向けた集合研修における映画の活用可能性と課題を明らかにする。

本稿の構成は、以下の通りである。まず、集合研修において映画を活用した経緯を整理する。次に、映画『ビリギャル』を活用した集合研修の概要と構成を説明する。その後、集合研修における映画『ビリギャル』の活用方法を説明する。そして、集合研修後に実施したアンケート結果にもとづいて受講者の反応を整理する。最後に、集合研修における映画の活用可能性と課題を明らかにする。

2 映画を活用した経緯

映画は学習者にとって魅力的な教材であり、有名な映画であれば国際的にも共有できる教材である。大学教育においても、多様な学問領域と学習目標のもと、映画が教材として活用されている（小林・寺田・中井，2014）。特に、大学教育で映画が活用されているのは、医学と経営学である。Cinemameducation⁴⁾の先駆者であるAlexanderら（2005, 2012）は、患者理解や症例理解、医療倫理などのテーマ別に医学教育での授業実践を整理している。また、Champoux, (1999, 2001) は、経営学における映画の教材としての機能を事例、体験、隠喩、風刺、象徴、意味、経験、時間の8つに分類し、リーダーシップ、組織文化、戦略計画、意思決定、問題解決、人材管理などテーマ別での映画の教材としての活用方法をまとめている。

大学教育において映画が活用されているのは、映画が多様な機能を備えているからである。山口（2004）は、映画を教材として用いることの長所として次の7点を挙げている。

- ・実際に見たり経験するのが困難なことを、映画をとおして知ることができる
- ・分かりやすい事例を提示したり、モデル化をはかることで、学習への興味・理解を促すことができる
- ・繰り返し視聴できる
- ・目標となる情報だけでなく、学習者の多様な考えを誘発する情報が含まれている
- ・感情を強く喚起することができる
- ・情報に関する共通の認識を持つことができる
- ・映像文化に対する興味や理解力を育てることができる

また、Billsberryら（2012）は、映画を教材として活用することの効果として、次の四つを挙げている。理論や概念の説明、コンテキストの提供、実践的な応用、分析材料の提供、現実性の付与である。

今回、職員を対象とした集合研修においても映画を活用するという着想に至った背景は次の通りである。まず、映画を活用した授業の実践を、職員を対象とした集合研修にも活用できるのではないかと考えたためである。

次に、職員の経験を学習に活用するうえで、映画が効果的な教材となりえると考えたからである。集合研修に参加する職員は職場での多くの経験をもっている。このような参加者の経験を学習に活用することは、成人学習において有効である（ノールズ，2002）。参加者の経験を活用する効果的な方法の一つとして、具体的事例を分析して学習するケースメソッドがあり、職員の能力開発の文脈においてもケースメソッドの高い効果が認知されている（大西，2011）。共通の事例を参加者間で分析するなかで、参加者自身の経験や経験をもとに形成された持論が他の参加者の

学習に刺激を与えることができる。映画は視聴覚情報を持ち参加者の議論を活性化させるケースメソッド教材になりうると考えた。

さらに、映画を活用した企業向け研修の先行事例が確認された。Olsenら（2006）やPike（2007）は、北米における企業向け集合研修での映画活用事例を書籍として出版している。また、日本においてもラーニングエッジが、映画で学ぶ「ストーリーメソッド研修」として、映画を活用した企業向けの集合研修を実施している⁵⁾。

3 研修の概要と構成

本節では、映画『ビリギャル』を活用した集合研修の概要と構成を説明する。まず、目的と目標を中心に概要を紹介する。次に、映画を活用したワークの位置づけを示す。

3.1 研修の概要

映画『ビリギャル』を活用したのは、コーチングをテーマにした研修Aと研修Bにおいてである。コーチングとは、気づきを通して目標達成に向けた行動を促すコミュニケーションの手法である。どちらも受講者数は35名で、2時間の集合研修である。

研修A・Bどちらも同じ目的・目標のもと実施した。目的として、コーチングのスキルを身につけることを設定した。具体的な目標は、以下の3つである。

- ・コーチングの特徴を説明することができる
- ・コーチングの具体的なスキルを挙げることができる
- ・コーチングのモデルに沿って、コーチングのスキルを活用することができる

また、具体的に考えてもらいたい問いとして、以下の6つの問いを設定した。

- ・後輩の成長を促すには何が必要か？
- ・コーチングとはどのようなものか？
- ・コーチングの効果とは？
- ・具体的にどのようなスキルがあるのか？
- ・後輩の気づきを促す質問とは？
- ・スキルはどのような場面で活用できるのか？

設定した目標と問いから分かるように、コーチングのスキルの理解だけでなく、スキルの活用にも重点を置いた。一般的に、集合研修は、授業と比して実務上で役に立つ実践的な内容が求められるからである。

3.2 研修の構成

表1は、導入・展開・まとめに分けて、構成を示したも

のである。以下、導入と展開の内容を、それぞれ具体的に紹介する。

表1 2つの研修の構成

導入	自己紹介 研修の目的と目標の説明 アイスブレイク「優れたコーチ」
展開	コーチングの特徴【講義】 後輩指導におけるコーチングの効果【講義】 コーチングのスキル ・映画『ビリギャル』の活用【ワーク】 ・さまざまなスキル【講義】 モデルを活用する【講義】
まとめ	全体の振り返り アンケート

1) 導入

ワークを中心にした研修の構成のため、自己紹介と研修の目的・目標の説明の後にアイスブレイク「優れたコーチ」を行った。自分が優れていると考えるコーチとその理由を挙げてもらい、グループ間で共有した。

優れたコーチとして受講者から挙げられたのは、リオデジャネイロ五輪の影響もあり、シンクロナイズドスイミングの井村コーチ、競泳の佐々木コーチ、レスリングの栄コーチ、テニスの松岡コーチなどであった。理由としては、「結果を残している」「選手の意欲を高めている」「厳しさの中に優しさのある指導」「相手の個性に合わせた指導」などが挙げられた。理由の多くは、コーチングの内容と関連するものであり、コーチングについて説明するうえでの準備になったと考えられる。

2) 展開

展開における構成の流れは、知識の理解から活用へというものである。まずは、コーチングの特徴と効果についての理解を促すうえで、特徴と効果について講義形式で説明した。次に、コーチングのスキルについて、映画『ビリギャル』を活用したワークを行った後、スキルの特徴について講義形式で説明した。そして、コーチングのモデルの活用では、Gibbsのリフレクティブサイクル⁶⁾とGROWモデル⁷⁾の2つのモデルについて説明を行った。

4 映画『ビリギャル』の活用方法

コーチングのスキルへの理解を促すために、映画『ビリギャル』を活用したワークを行った。本節では、映画『ビリギャル』の特徴を整理した後、2つのコーチング研修においてどのように映画『ビリギャル』を活用したのかを説明する。

4.1 映画『ビリギャル』の概要

映画『ビリギャル』は、坪田信貴のノンフィクション作品『学年ビリのギャルが1年で偏差値を40上げて慶應大学

に合格した話』を映画化した作品である⁸⁾。将来へのビジョンを持たない素行不良ギャルの主人公（さやか）が、個別指導塾の講師（坪田）の指導を通して、慶應義塾大学に合格するまでの話を描いている。

坪田は、コーチングのさまざまなスキルを活用して、塾生の目標達成と学習意欲の向上を促している。坪田が映画の中で活用しているコーチングのスキルとして、目標設定、傾聴のスキル、ペーシングのスキル、質問のスキル、承認のスキル、提案のスキル、フィードバックのスキルなどが挙げられる。これらのスキルは、後輩指導における面談やOJTにおいても活用できるものである⁹⁾。

4.2 映画『ビリギャル』の活用

エンターテインメントのために製作された映画はそれ自体では、教材とはならない。映画を、受講者の学習を促す教材とするためには、視聴以外にさまざまな教育活動と結びつける必要がある（Jina, De Gagné and Kang, 2013）。

研修A・Bどちらも、映画を教材として活用するうえで、映画の視聴に加え、さまざまな教育活動を組み合わせた。具体的には、1) 課題の提示、2) 映画の視聴、3) 個人ワーク、4) グループワーク、5) 解説という5つのステップで映画『ビリギャル』を活用した。図1は、5つのステップを図示したものである。以下、ステップ毎に具体的な活動を説明する。

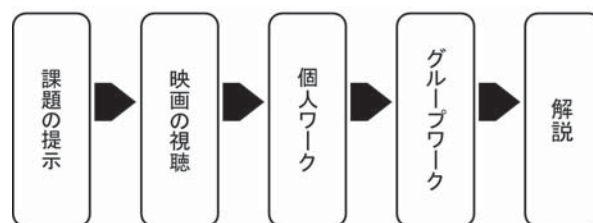


図1 映画『ビリギャル』の活用の流れ

1) 課題の提示

受講者に映画の全体的なストーリーを説明した後、視聴する目的と視聴時間、視聴後に実施する個人ワークの課題を提示した。視聴前に課題提示を行うのは、エンターテインメントではなく学習のために映画を視聴するというメッセージを伝える、受講者に視聴のポイントを提示するという意図がある。提示した課題は、以下の3つである。

課題 i. 学習者の特徴

入塾前の高校生2年生のさやかは、どのような学習者でしょうか。その特徴を挙げてください。

課題 ii. 指導の方法

坪田先生は、塾生に対する指導において、どのような工夫をしていたでしょうか。

課題 iii. 指導の原理

『ビリギャル』の映像から考えて、人の成長を促す指導と

はどのようなものでしょうか。

課題 i は、さやかの学習者としての特徴についてである。コーチングの原則の一つに、相手の関心・能力・特性に応じた個別対応がある（コーチ・エイ, 2009）。適切な個別対応を理解するには、まずは相手の特徴を分析しておく必要がある。課題 i では、坪田の指導するさやかに学習者としてどのような特徴があるのかを受講者に分析してもらう。

課題 ii は、指導方法の具体的な特徴の理解である。課題 i で学習者としての特徴を分析したさやかに対して、坪田は具体的にどのような指導をしているのかを挙げてもらう。

課題 iii は、指導の原理の抽出である。課題 ii で具体的に挙げた坪田の指導方法を、より一般的な原理として抽象化してもらう。

坪田の指導のなかにはコーチングの原則とさまざまなスキルが用いられている。これらの3つの課題を通して、コーチングの原則とスキルを具体的に理解してもらうことを意図した。

2) 映画の視聴

映画はすべて視聴するのではなく、コーチングに関連する二つの場面を部分的に視聴した。一つは、さやかの学習者としての特徴を分析するために入塾までの場面（0:00-08:30）¹⁰⁾ である。さやかが、中高一貫の女子校に入学した背景、学校での授業態度や生活態度が描かれている。もう一つは、坪田との入塾面接からさやかが学習意欲を持つまでの場面（08:30-23:50）である。坪田のさやかに対するコミュニケーションの取り方、フィードバックの与え方、他の塾生への指導場面が描かれている。

受講者が集中して視聴できるように、視聴中に解説等を行わないようにした。

3) 個人ワーク

映画を視聴後、視聴前に提示した3つの課題に8分間で取り組んでもらった。個人ワークを行う際に、ワークシートを受講者に配布し、ワークシートに考えを記入するようになしてもらった。ワークシートの活用により、自分の考えを深めることができるだけでなく、その後のグループでの意見の共有を円滑に進めることができたと考える。

4) グループワーク

受講者が6人1組となり、8分間で個人ワークの内容をグループ間で共有する。それぞれのグループで出された意見を3つのグループに発表してもらった。映画の具体的な場面を挙げながら、受講者はグループでのディスカッションを行っていた。

5) 解説

解説では、3つの課題に対する解答例を提示した。グループ発表の中で提示する解答例の多くの項目が挙げられるので、発表と関連づけながら解説を行った。提示した解答例を示したのが表2である。

この解説の中で示した方法と原理にはコーチングの原則とスキルが多く含まれている。コーチングのさまざまなスキルを説明するうえで、具体例として活用した。

表2 課題に対する解答例

課題 i. 学習者の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ■ 将来のビジョンをもっていない ■ 学習意欲がない ■ 学力が低い ■ 遊び（楽しいこと）を優先している ■ 学習する習慣がない
課題 ii. 指導の方法	<ul style="list-style-type: none"> ■ 個々に合った指導 ■ ほめて伸ばす ■ 生徒を否定せずに、意欲を高める ■ 命令形で話さない ■ 目標を設定する（高い目標と低い目標） ■ ゲーム性をもたせる ■ 進むべき方向を示し、生徒の自主性に任せる ■ フィードバックを与える
課題 iii. 指導の原理	<ul style="list-style-type: none"> 学習環境 <ul style="list-style-type: none"> ■ 相手を承認する ■ 相手に共感する ■ 相手の関心に合わせる ■ 相手の話を聴く ■ ポジティブな感情を抱かせる 学習への支援 <ul style="list-style-type: none"> ■ 個々のレベルを把握する ■ ビジョンを持たせる ■ 達成可能な目標・課題を設定する ■ 学習意欲を高める ■ 相手の意思を尊重する ■ 学習の進捗状況を確認する ■ 学び方を教える

5 受講者の反応

本節では、アンケート結果をもとにコーチング研修における受講者の反応を整理する。

2つの研修では、研修後に研修内容に対して自由記述を含む9項目についてアンケートを実施した。自由記述を除くアンケート項目では、満足度、目標の明確性、内容の構成、講師の言動、実務上の活用可能性などについて、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4件法で回答する形式となっている。例えば、研修への満足度を問う項目では、「研修は全体的に満足できるものだった」という文言が示され、それに対して4つのうちから回答を選択する¹¹⁾。

本稿で注目するのは、9項目の結果のうち、実務上での活用可能性、自由記述の2項目である。実務上の活用可能

性に焦点を当てるのは、職員を対象とした研修の目的に直接的に関係するからである。一般的に職員を対象とした研修では、研修で習得した知識や技能を業務に活用することができるかという実務上での活用可能性が重要となる。また、自由記述に焦点を当てるのは、自由記述を分析することで研修の効果や課題を具体的に明らかにできるからである。

5.1 実務上での活用可能性

実務上での活用可能性については、「研修は自分の業務に生かせる内容だった」という項目で受講者に質問をしている。図2と図3は、研修Aと研修Bそれぞれの結果を示したものである。

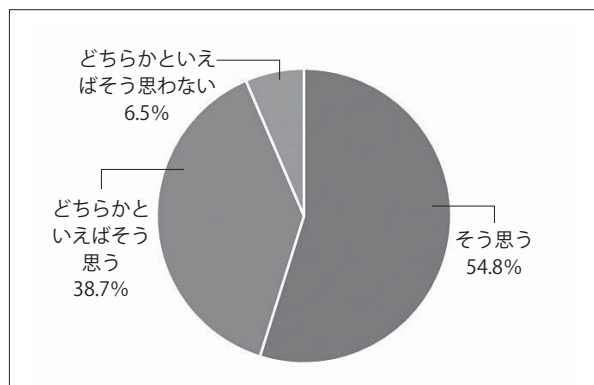


図2 研修Aにおける実務上での活用可能性

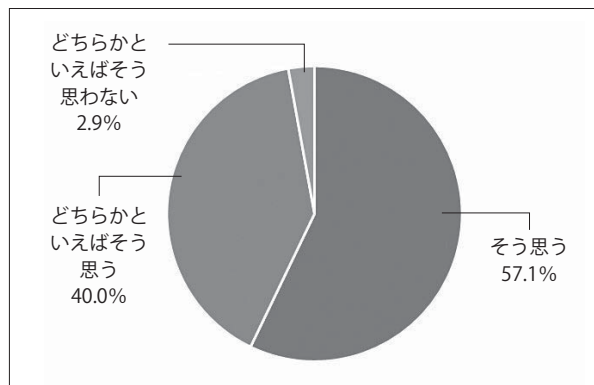


図3 研修Bにおける実務上での活用可能性

図2と図3をみると分かるように、受講者の大部分が学習した内容を実務で活用できると回答している。「研修は自分の業務に生かせる内容だった」という項目に対して、研修Aでは、17人(54.8%)が「そう思う」、12人(38.7%)が「どちらかといえばそう思う」と回答している。また、研修Bでは20人(57.1%)が「そう思う」、14人(40.0%)が「どちらかといえばそう思う」と回答している。

5.2 自由記述

アンケートでは、研修を受講して良かった点と研修の改善点について自由記述欄を設けている。研修Aでは、良かっ

た点について15件、改善点について6件、研修Bでは良かった点について20件、改善点について8件のコメントが記載された。自由記述のコメントは、研修全体に対するコメントのため、教室環境や講師の言動など映画を活用した研修の効果や課題とは関連しないコメントも含まれている。本節では、良かった点、改善点のそれぞれのコメントのうち、映画『ビリギャル』に関連する内容に焦点を当て整理する。

1) 良かった点

表3は、研修Aと研修Bの自由記述において良かった点として記載された主な内容である。

表3 自由記述における良かった点

- ・映画の具体例をもとに自分で考えることで身についた
- ・「ビリギャル」を素材に、具体と原理が一体で学べた
- ・DVDを通して学べて楽しかった。具体的に考えることができて良かった
- ・ビリギャルは成功例としておもしろい教材だと思いました
- ・映像を用いてイメージしやすい内容だった
- ・グループワーク（映像を見てのワーク）が良かったです
- ・ビデオを用意されていて、わかりやすい例を用いて課題をやっていたこと
- ・コーチングの概要やスキルについて、具体的にわかりよかったです
- ・具体的な事例を使っていたところ（動画）
- ・日常のコミュニケーションにおいても使えそうであり、また、学生への指導においても役立つような内容であり良かった

これらのコメントから、研修において映画を活用することに好意的であることが伺える。また、映画を視聴したことで、コーチングのスキルを具体的に理解できたというコメントが多くあった。

2) 改善点

表4は、研修Aと研修Bの自由記述において良かった点として記載された主な内容である。

表4 自由記述における改善点

- ・現場の事例等がもう少し入れればよかった
- ・3時間コースならロールプレイとか入ると思うので体験したかったです
- ・「ビリギャル」はおもしろかったが、それが主軸になってしまったのは残念だった
- ・グループワークより、実際のスキルをどう駆使するかとモデルの活用方法（後半）に、もっとじっくり時間を割いて欲しかった
- ・映像をもっと短めにしてもらう方がよい
- ・もう少し具体例も聞いてみたい
- ・話し合う時間がもう少しあれば・・・と思いました。
- ・もう少し具体例があるとさらに素晴らしかった
- ・もう少しグループワークがあれば良かった。現状の情報交換ができれば良かった
- ・もう少し時間を延ばして欲しいです

改善点として挙げられたのは、知識の活用における具体

例と時間配分である。映画の活用をもとにしたワークが研修の中心となってしまい、知識の活用について十分な時間がなかったことへの指摘と言える。

6 考察

本稿では、研修の構成の説明、研修における映画『ピリギヤル』の活用方法の説明、アンケート結果の分析を通して、映画『ピリギヤル』を活用した職員研修の事例をまとめた。最後に、事例からみえてきた、職員の能力開発に向けた集合研修における映画の活用の可能性と課題を整理する。

職員の能力開発に向けた集合研修における映画の活用の可能性として2つ挙げられる。第一に、概念に対する深い理解を促すことができる点である。本稿の事例では、コーチングのスキルを理解するために映画を活用した。アンケート結果からも分かるように、映画の視聴を通して具体的な事例を提示することで、コーチングのスキルの理解を促すことができた。研修において、知識や概念の理解を促す上では、具体的な事例を示す映画を活用することは効果的であると言える。

第二に、ディスカッションを活性化できる点である。本稿の事例では、映画を視聴後に個人ワークとグループワークでのディスカッションを行った。ディスカッションでは、受講者は映画の場面を具体的に挙げていた。映画の視聴により、受講者がディスカッションの基盤となる共通の経験を形成することができ、ディスカッションを円滑に行うことができる。特に、経験や背景の異なる人が多い研修では、映画を活用することで、共通の経験を与えることができ、効果的にディスカッションを行うことができると考えられる。

一方、職員の能力開発に向けた集合研修における映画の活用の課題として、2つ挙げられる。第一に、知識の活用に重点を置く必要がある点である。本稿の事例では、コーチングのスキルを理解するために映画を活用した。アンケート結果から考えると、知識の活用のために映画を活用すべきであった。

第二に、時間配分である。本稿の事例では、2時間の研修の中で20分程度映画を視聴した。視聴後の個人ワークとグループワークを含めると研修の3分の1は、映画を活用した活動となっている。2時間の研修の中で、視聴後のワークを含め適切な時間配分を検討する必要がある。

職員の能力開発に向けた集合研修において映画を活用することの可能性と課題から示唆されるのは、授業と集合研修での映画の活用方法の違いである。学生を対象にした授業では、新たな知識や概念を教えることが多く、知識の理解に重点を置いた映画の活用方法となる。一方、集合研修では、知識を実践的に活用できるようになることが求めら

れており、知識の活用に重点を置いて映画を活用する必要がある。また、授業は8コマまたは15コマで行うため、映画の視聴にある程度の時間を割くことができる。一方、2時間の研修では、映画の視聴に多くの時間を割くことは難しい。

今後は、授業と集合研修における映画の活用方法の違いを理解し、知識の活用に重点を置いた映画を活用した研修開発を行っていく。まずは、研修に適した映画を収集していく必要があると考える。

注)

- 1) 文部科学省令第18号において、職員の能力開発について、次のように定められた。
第42条の3 大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修(第25条の3に規定するものを除く。)の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする。
- 2) 筆者らは、日米における映画を活用した授業の特徴を整理した(小林・寺田・中井, 2014)。また、映画を活用した授業実践について、学会や研究会で発表してきた。教職の授業では、『ザ・中学教師』『パリ20区、僕たちのクラス』『モナリザスマイル』『幸せの教室』『デンジャラス・マインドー卒業の日まで』『裸足の1500マイル』などを活用してきた。また、看護教育において映画『ピリギヤル』『円卓 こっこ、ひと夏のイマジン』『パッチ・アダムス』などを活用してきた。学生からは、授業で映画を活用することに対して「具体的で分かりやすい」「興味が引かれた」といった肯定的なコメントを得ている。
- 3) CiNii (NII学術情報ナビゲータ) を利用し、大学職員を対象とした研修での映画の活用事例に関する論文を検索した。具体的には、「大学」「職員」「映画」「研修」をキーワードに検索したが、該当する文献は0件であった。
- 4) Cinemeducationとは、Cinema, Medicine, Educationの単語を組み合わせた用語であり、映画を活用しながら医学教育を実践する取り組みである。
- 5) ラーニングエッジ株式会社は、『コーチ・カーター』を用いてリーダーシップに関する企業向けの集合研修を実施している。同社ウェブサイトには、企業向け研修で映画を活用することの効果として、理解の促進と長期的な記憶の保持が挙げられている。
- 6) Gibbsのリフレクティブサイクルは、リフレクションの流れをモデル化したものである。リフレクションの流れを、記述(何が起こったのか)、感覚(何を感じたのか)、評価(何が良くて悪かったのか)、分析(なぜそのような状況になったのか)、結論(この経験から何を学べたのか)、行動計画(もしまた同じ状況になったらどうするか)の6つのステップに分けている(Gibbs, 1988)。この流れを理解することで、相手のリフレクションを効果的に支援することができる。
- 7) GROWモデルは、コーチングの代表的な会話モデルである。目標(Goal)の設定、現状(Reality)の把握、選択肢(Option)の思考、意志(Will)の確認というステップで会

話を進める (Whitmore, 1996)。

- 8) 『学年ピリのギヤルが1年で偏差値を40上げて慶應大学に現役合格した話』は、KADOKAWA / アスキー・メディアワークスより、2013年に出版されている。
- 9) ピリギヤル公式ウェブサイト (<http://birigal.jp/>) においても、「著者の、子どもや部下のやる気を引き出す心理学テクニックにも注目が集まっている」と記されている。
- 10) 括弧内の時間は、DVDの再生時間を示している。(0:00-8:30) では、オープニングから8分30秒までの場面を示している。
- 11) 満足度に対する結果をみると、研修Aでは「そう思う」19人 (63.3%)、「どちらかといえばそう思う」7人 (23.3%)、研修Bでは、「そう思う」22人 (62.9%)、「どちらかといえばそう思う」11人 (31.4%)であった。満足度という観点から見ると、どちらも概ね肯定的な結果であったと言える。

参考文献

- 大西好宣 (2011) 「SDのために、ケースメソッドの活用を」『大学マネジメント』6 (11), 21-24。
- 金井壽宏・田柳恵美子 (2005) 『踊る大捜査線に学ぶ組織論入門』かんき出版。
- 河西邦人 (2007) 『ドラマで学ぶ経営学入門』PHP研究所。
- コーチ・エイ (2009) 『この1冊ですべてわかる コーチングの基本』日本実業出版社。
- 小林忠資・寺田佳孝・中井俊樹 (2014) 「大学における映画を活用した授業の特徴-国内外の授業実践論文の比較分析-」『名古屋高等教育研究』第14号, 177-194。
- 夏目達也 (2013) 「大学職員の主体性を尊重した職務遂行能力の形成」『名古屋高等教育研究』第13号, 5-24。
- ノールズ, M. (2002) 『成人教育の現代的実践: ペダゴジーからアンドラゴジーへ』鳳書房。
- 山口榮一 (2004) 『視聴覚メディアと教育』玉川大学出版部。
- 山本真一 (2008) 「大学事務職員の能力開発—より良い大学経営のために—」『大学論集』第39集, 1-14。
- Alexander, Matthew, Lenahan, Patricia and Anna Pavlov, ed. (2005) *Cinemeducation: A Comprehensive Guide to Using Film in Medical Education*, Radcliffe Publishing.
- Alexander, Matthew, Lenahan, Patricia and Anna Pavlov, ed. (2012) *Cinemeducation : Using Film and Other Visual Media in Graduate and Medical Education*, Radcliffe Publishing.
- Billsberry, J., Charlesworth, J. & Leonard, P. (2012) *Moving Images: Effective Teaching With Film and Television in Management*, Information Age Pub Inc.
- Champoux, J. (1999) "Film as a Teaching Resource", *Journal of Management Inquiry*, 8, 206-217.
- Champoux, J. (2001) *Management: Using Films to Visualize Principles and Practices*, South-Western College Publishing.
- Gibbs, G. (1988) *Learning by Doing, A Guide to Teaching and Learning Methods*, Further Education Unit. Oxford Polytechnic: Oxford.
- Jina, O., De Gagné, J. and Kang, J. (2013) A Review of Teaching-Learning Strategies to Be Used With Film for Prelicensure Students, *Journal of Nursing Education*, 52(3), 150-160.
- Olsen, W. & Sommers, W. (2006) *Energizing Staff Development Using Film Clips : Memorable Movie Moments that Promote Reflection, Conversation, and Action*, Thousand Oaks, Calif.
- Pike, B. (2007) *101 Movie Clips that Teach and Train*, Pluth and Pluth.
- Whitmore, J. (1996) *Coaching for Performance*, Nicholas Brearly.

参考ウェブサイト

- ピリギヤル公式サイト <http://birigal.jp/> 【2016年10月5日閲覧】
- ラーニングエッジ株式会社ストーリーメソッド研修 <http://www.storymethod.jp/> 【2016年10月5日閲覧】