

**指導者がチームに行うペップトークメソッドが  
「応援と感謝の循環」の量・質にどのような  
影響を与えるのか？**

所属 ペップトーク大学 1 期

占部ゼミ

氏名 高橋一郎

## 目次

【第1章】はじめに .....	1
【第2章】方法 .....	2
【2-1】リサーチクエスチョン.....	2
【2-2】仮説 .....	2
【2-3】研究方法 .....	3
【第3章】結果 .....	5
【3-1】研究期間 .....	5
【3-2】カード枚数とステップごとの変化 .....	6
【3-3】最も多く出現した単語.....	6
【3-4】人は何に感謝するのか.....	8
【3-5】渡した枚数ともらった枚数の関係 .....	9
【3-6】インタビュー .....	10
【第4章】考察 .....	11
【第5章】結論 .....	12
参考文献.....	13
注脚 .....	13

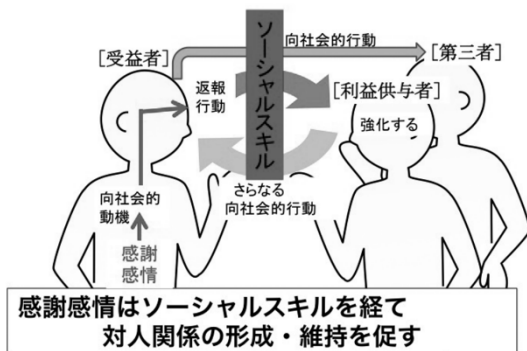
## 【第1章】はじめに

この研究は、私がバレーボールチームの応援を通して体感した「応援と感謝の循環」をペップトーク<sup>注1)</sup>のメソッドを使うことで、チーム・クラスに再現できるのではないかと考えスタートした。研究のゴールは、チーム・クラスにペップトークメソッド<sup>注2)</sup>を用いて部活動などの指導者に講義し講座の内容を実践することで、チーム内に起こる「応援と感謝の循環」の「量と質」にどのような影響をもたらすかを可視化することだ。

「応援の効果」「感謝の効果・循環」について先行研究を調べた結果、下記のような研究があった。

円田 善英・高橋 史子・長田 一臣(1978)によると応援の効果は、(1) 声援により筋力の有意な増加がみられた (2) 性差・年齢による差がみられた<sup>1)</sup>

小池 輝 (2018) によると応援の効果は、(1) 応援は、すべての感情(快適度・緊張度・興奮度)で有意差が認められた、(2) 女性の方が男性よりもすべての感情において高い効果が示された、(3) 競技レベルによってモチベーションの上がりやすい群が異なる傾向も確認された (4) (1) ~ (3) により、選手の性格特性や試合状況を加味して応援することが必要であることがわかった<sup>2)</sup>



【図-1】

相川 充 (2016)によると感謝には、【図-1】に示すように (1) 利益検出機能(利益に気づく・有り難いと感じる)がある (2) 返報行動が現れる (3) 向社会的行動の強化・循環につながる (4) 感謝すると Well-Bing (主観的幸福感)が高まる効果がみられた<sup>3)</sup>

しかし、「応援×感謝×循環」の研究は見当らなかった。この研究で、「応援×感謝×循環」の見える化ができれば、「応援×感謝×循環」の相乗効果を再現可能なものにすることができる。



【図-2】再現されたビジョン

「応援×感謝×循環」の相乗効果で再現されたビジョンをイメージで表現した。【図-2】再現されたビジョン相手に合った応援(寄り添い・激励・リラックス)が相手に届き、応援に感謝する。応援を受けた相手は障害が小さくなりパフォーマンスを最大限に発揮する。その存在・行動・結果に、応援者は感動し感謝「ありがとう」が生まれる。メンバー(生徒・選手など)、指導者(監督・顧問・上司など)、保護者、地域の間で循環する。

【図-2】再現されたビジョンから、「応援」「感謝」「応援と感謝の循環」を定義づけた。

応援：大切な人やチームの夢や目標実現のために寄り添い、支え、励まし、勇気づけること。

感謝：大切な人やチームの夢や目標に向かって想いや言葉（応援）を力に頑張ること。応援を力に、努力する姿が身近にあることが当たり前ではなく、有り難いと感じる感情。頑張る姿、応援する姿に、やる気、勇気、元気をもらっていることに気づき、伝えること。

応援と感謝の循環：

- 1.大切な人やチームを応援（応援してもらっていることに感謝）→2.応援している方が元気になる（大切な人やチームに感謝）→3.大切やチームやチームが元気になる→4.その元気な姿に勇気づけられますます元気になる→5.そしてさらに応援したくなるサイクルのこと。

この研究の結果、以下のことが明確になった。

- 1.カードを多く渡した（感謝を伝えた・応援を行った）人が、カードをたくさんもらおうという傾向線が現れたことで、ペップトークメソッドが「循環の量」に影響を与えることが証明できた。
2. サンクスカードに記載された文章を「承認のピラミッド」に照らし合わせ分類することによって、感謝は「存在」や「行動」によってもたらされることが明らかになった。また、分類することで「感謝の質」が測定できることが明らかになった。
3. 「応援と感謝の循環」の「量と質」を高めるには、比例線より下に分布するメンバーを、その他のメンバーが存在承認できるようペップトークメソッドを活かし、さらにチームに働きかける必要があることがわかった。「存在への感謝」が重要である。

【第2章】研究の方法、【第3章】研究結果、【第4章】考察、【第5章】結論の構成で「指導者のペップトークメソッドが応援と感謝の循環の量と質にどのような影響を与えるか」を論ずる。

## **【第2章】方法**

### **【2-1】リサーチクエスション**

先行研究では、「応援の効果」「感謝の効果・循環」について調べられてきた。しかし、「応援×感謝×循環」の研究は見当らなかった。

よって、『指導者がチームに行うペップトークメソッドが「応援と感謝の循環」の量・質にどのような影響を与えるのか?』という問いを立て研究を行う。

### **【2-2】仮説**

- 1) 講座を重ね、ステップが進むにつれて、カードの枚数は増え、書かれている言葉にも変化が現れる
- 2) カードをたくさん渡した人がカードをたくさんもらう

## 【2-3】研究方法

### 1. 研究対象者募集方法と研究講座参加人数

#### 1) 募集方法

2022年7月28日～8月2日の間に4回、研究の目的や方法を伝えるために説明会を開催。

2020年4月から高橋の主催で開催してきた「子どもたちが伸び伸びと競技ができる環境づくり」を考  
えるオンラインイベントに参加して下さった皆さんに案内を送付し説明会への参加を呼び掛けた。

説明会に参加し、研究の主旨に賛同し、研究対象となることを決意して下さった方々に研究への協力を依頼。

#### 2) 研究講座参加人数

25名が参加（主な属性：部活動等競技指導者（顧問・監督・コーチ）8名（一財）日本ペップトーク普及協会講師 12名 その他5名）

#### 3) 研究講座への参加動機

- 新しい指導法を構築したい
- 子どもの指導現場の改革をしたい。声かけで現場がどれだけ変化していくのか確認したい。
- 各所でペップトークの良さを聞いていて、学ぶ良い機会だと思った 高橋さんに協力したい
- ペップトークについての見識を、深めたいと思った
- 指導力を高めたい
  - ① 定期的に行い、選手間のコミュニケーション変化を見てみたい
  - ② 保護者・選手間でのやりとり
  - ③ 保護者・監督とのやりとり
  - ②・③については、実践できるかわからないが、トライしたい

※参加申し込み時のアンケートより抜粋

#### 4) 研究対象人数

25名のうち、期間を通して現場でワークの実践やカードの活用が実施できたG高校女子バスケットボール部（H監督 部員14名）、S高校男子バスケットボール部（S監督 部員35名）、U中学女子バレーボール部（M監督 部員17名）の監督3名の活動を研究対象とした。

### 2. 研究対象者向け講座の内容と伝達方法



【図-3】応援と感謝の循環メソッド 6STEP

- 期間 2021年9月14日～  
2022年3月8日まで
- 開催方法 オンライン会議  
システム zoom
- 開催頻度 毎月1回 全7回
- 開催時間 平日 20時～22時（2時間）

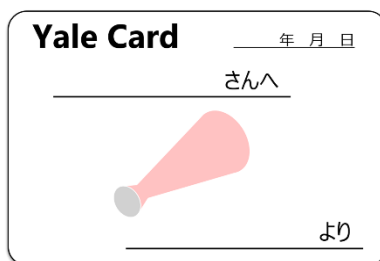
■活用アイテム 全7冊のオリジナルテキスト（現場でワークする際、手引きとして活用出来る構成）

■講座内容 講座では、現場でワークショップを実践するために全7冊のオリジナルテキストをpdfデータで配布。知識+ワークの体感で、研究対象者が現場で使ってもらえるように指導。応援と感謝の循環メソッド6STEP<sup>注3)</sup>は以下の内容で構成されている。

- 1) ペップトークの基礎知識（ペップトークとは？ セルフペップトークなど）
- 2) ペップトーク系ワークを伝達と体験（承認ワーク ヒーローインタビューなど）
- 3) その他の知識とワークの伝達と体験（振り返り術 会議術 プロジェクトを活用したチームビルディングなど）

## 2. 応援と感謝の循環を可視化

### 1) カードの種類



感謝を伝えるカード：サンクスカード  
応援を伝えるカード：エールカード

### 2) カードの提供

カードは研究対象者に無償提供

### 3) カードの使用者（部員）への説明

監督・コーチから、以下について説明をしてから運用を開始。

【図-4】サンクスカード・エールカード

①感謝の気持ちを伝えたいときに「サンクスカード」、応援したい、励ましたいと思った時に「エールカード」を使ってください。②一旦監督に提出し、記録として写真を撮ってから返却します。

### 4) カードの活用方法（使用者（部員）への配布と回収の方法・活用のタイミングなど）

#### ● G高校女子バスケットボール部の活用方法

研究期間中3回カードを配布。選手間でカードを活用。配布時、3) カードの使用者（部員）への説明に加え、「強制ではない」「偏りがないようにできるといいね」と伝えた。

選手がカードを画像に記録し、コーチにLINEを使って送信。カードは、相手に手渡しした。

それ以外に、H監督は、誕生日に部員から「サンクスカード」をもらった。それに応える形で、H監督からも「サンクスカード」を渡した。（監督→部員のカードは、記録が残っておらずデータから除外）

#### ● S高校男子バスケットボール部の活用方法

ウィンターカップ予選前のミーティング時、ウィンターカップ予選の数日後のミーティング時、新チーム発足時などポイントとなるタイミングで監督が部員に配布。部員間で、交換するように指示。記録をとるために一旦回収し、翌日カードの記入者に返却。記入者が相手に手渡し。

S監督もウィンターカップ予選前に、9名の部員に「エールカード」を渡した。

#### ● U中学女子バレーボール部の活用方法

週末、監督に提出される練習ノートをカードの受け渡しに活用。

ノート提出時：記入されたカードをノートにはさみ、監督に提出→監督は写真を撮って記録する。

ノート返却時：写真に記録済みのカードを、カードに書かれた宛名の部員のノートにはさみ渡す。

白紙カードの配布方法 【初期段階】練習ノートにはさんで配布

【1STEP中盤から】部屋に設置、自由に使用できるように変更

## 5) カード情報の収集方法（監督→高橋）

監督に一旦カードを回収してもらい写真撮影。その写真をメール（SNS）などで提出。

## 3.分析方法

### 1) 「応援と感謝の循環」の量と質の分析方法

①量の分析：カードの枚数

②質の分析：カードに書かれた言葉と研究対象者へのインタビュー

### 2) 分析の具体的方法

①量の分析

■カードを渡した枚数とカードをもらった枚数の分析

研究対象者のそれぞれが渡したカードの枚数ともらったカードの枚数を集計。傾向を分析。

②質の分析

■テキストマイニング

株式会社ユーザーローカル社のAIテキストマイニング（無料）を活用しカードに書かれた言葉の出現回数や特徴を分析 <https://textmining.userlocal.jp/>

■人は何に感謝しているかを分析

提出されたサンクスカードに書かれた言葉を、（一財）日本ペップトーク普及協会（以下協会という）「承認のピラミッド」<sup>注4)</sup>と照合し、存在・行動・結果に分類。分類したカード枚数から傾向を探る。

■研究対象者へのインタビュー

研究対象の指導者（顧問・監督・先生）へインタビューを実施。数値では表現できないビフォー・アフターや研究対象者の特徴や傾向など、質的な情報を収集。定量的結果との関連性を探る。

## 【第3章】結果

### 【3-1】研究期間

期間：2021年9月14日～2022年3月8日まで

ステップ：0Step 2021年9月14日～ 1Step 10月12日～ 2Step 11月17日～

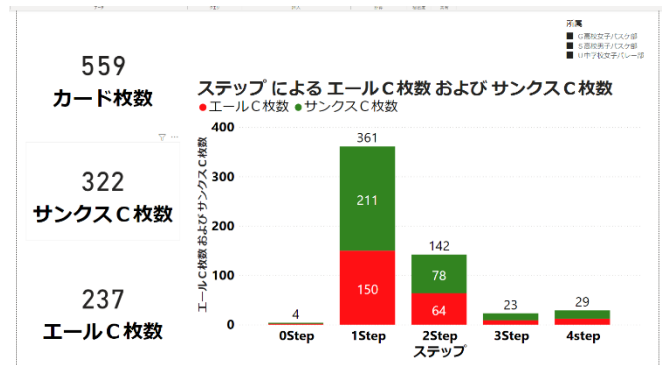
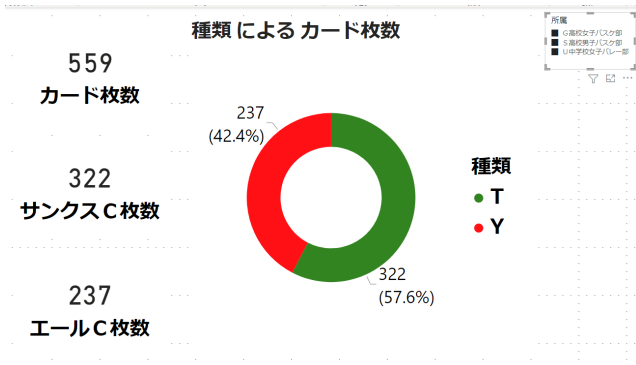
3Step 2021年12月14日～ 4Step 2022年1月11日～

5Step 2022年2月7日～ 6Step 2022年3月8日（成果発表）

### 【3-2】カード枚数とステップごとの変化

#### 1) 研究対象カード枚数 【図-5】 参照

総枚数 559 枚 内訳 サンクスカード 322 枚 (57.6%) エールカード 237 枚 (42.4%)



【図-5】 カード総数と種類ごとの比率  
(3チーム全体)

【図-6】 ステップごとのカード枚数  
(3チーム全体)

#### 2) ステップごとの変化【図-6 参照】

0Step カード枚数 4 枚 サンクスカード 2 枚 (50.0%) エールカード 2 枚 (50.0%)

1Step カード枚数 361 枚 サンクスカード 211 枚 (58.4%) エールカード 150 枚 (41.6%)

2Step カード枚数 142 枚 サンクスカード 78 枚 (54.9%) エールカード 64 枚 (45.1%)

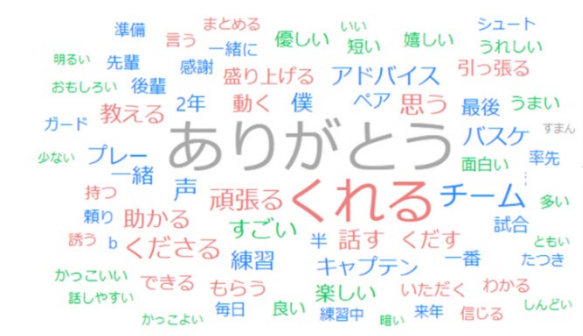
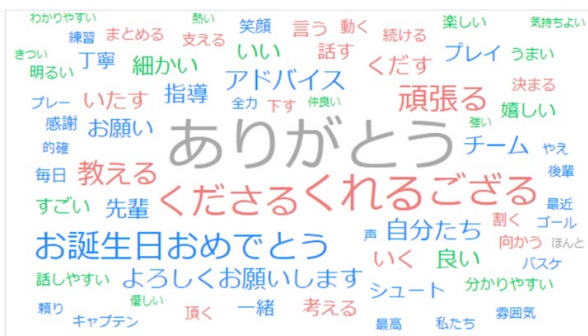
3Step カード枚数 23 枚 サンクスカード 14 枚 (60.9%) エールカード 9枚(39.1%)

4step カード枚数 29 枚 サンクスカード 17 枚 (58.6%) エールカード 12 枚(41.4%)

※2022年1月27日～2022年3月21日まで第5回まん延防止等重点措置実施で部活動が制限  
カードの受け渡しが出来なくなり 3Step,4Step でカード枚数が激減

### 【3-3】最も多く出現した単語

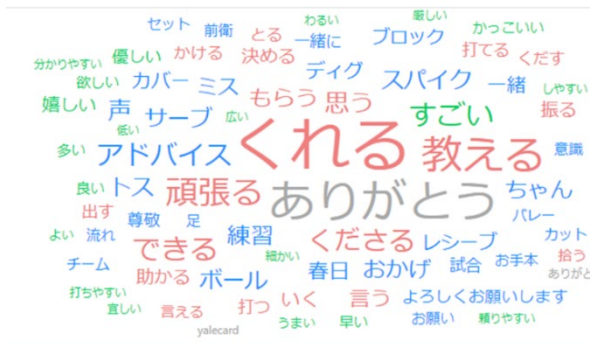
#### 1) サンクスカード



【図-7】 サンクスカード単語出現回数 n=39 枚  
(G高校女子バスケットボール部)

【図-8】 サンクスカード単語出現回数 n=189 枚  
(S高校男子バスケットボール部)





【図-9】 サクス単語出現回数 n=94 枚  
(U中学校女子バレーボール部)

順位	全体	G 高校女バス	S 高校男バス	U 中学女バレー
1	★ありがとう 292	ありがとう 38	ありがとう 172	くれる 120
2	★くれる 288	くれる 34	くれる 134	ありがとう 82
3	★頑張る 64	おめでとう 15	チーム 44	教える 55
4	☆教える 62	頑張る 10	声 22	頑張る 33
5	◆チーム 44	教える 7	頑張る 21	アドバイス 26

【表-1】 サクスカード単語出現回数ベスト5 n=322 枚

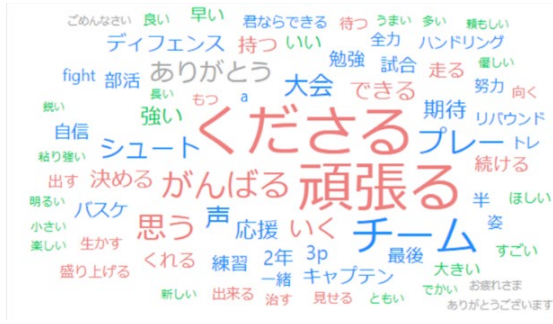
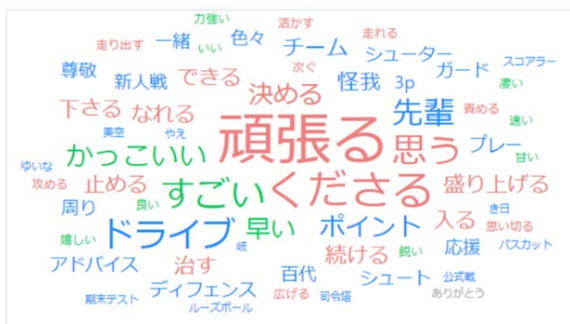
※★は全チームに出現 ☆女子チームに出現 ◆男子チームにのみ出現

※「くれる」が「ありがとう」に次いで2番目の出現回数。3位「頑張る」をとは大差がある。

※「くれる・くださる」が出てくる文脈

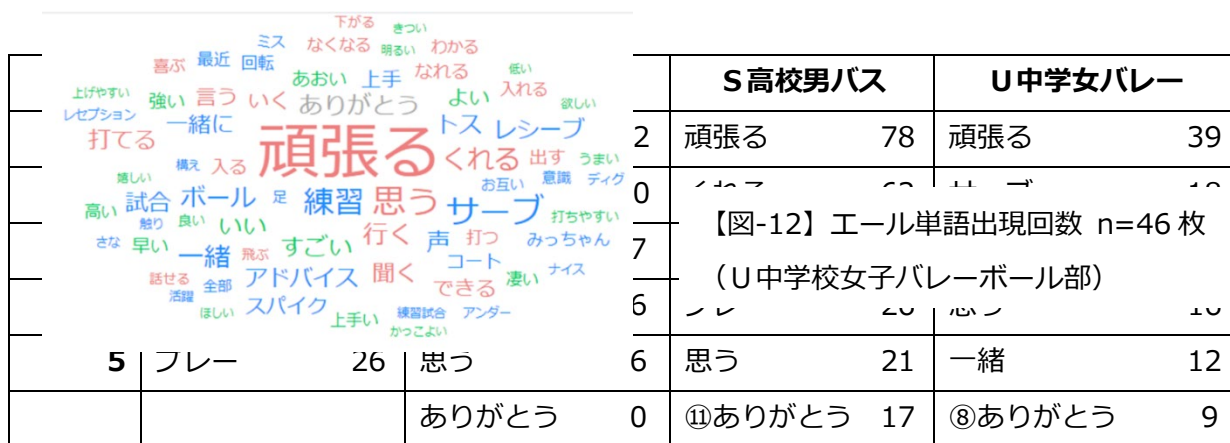
「アドバイスもいっぱいしてくれるので感謝しています」「一声かけてくれるおかげで落ち着きます」  
「気づいてすぐに動いてくれるところです」「話しかけてくれるので気軽な気持ちで...」  
「たくさん教えてくださり」「チームを引っ張ってくださり」「アドバイスをたくさんくださり」

## 2) エールカード



【図-10】 エールカード単語出現回数 n=16 枚  
 (G高校女子バスケットボール部)

【図-11】 エールカード単語出現回数 n=175 枚  
 (S高校男子バスケットボール部)

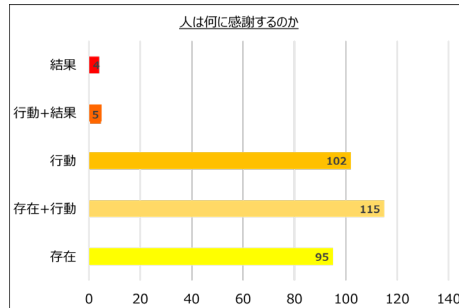


【図-12】 エール単語出現回数 n=46 枚  
 (U中学校女子バレーボール部)

【表-2】 エールカード単語出現回数ベスト5 n=237 枚

- ※★は全チームに出現 □は高校のチームに出現 ◆男子チームにのみ出現
- ※「ありがとう」は、G高校女子バスケットボール部では出現なし。
- S高校男子バスケットボール部では17回11位、U中学女子バレーボール部では9回8位。
- ※「頑張る」が出てくる文脈  
 「ディフェンス頑張ってください」「大会も頑張りましょう」「助けてもらいながら頑張ってほしい」
- ※「くださる」が出てくる文脈  
 「チームに勢いを与えてくれる声」「シュートたくさん決めてください」「チームを勝たせてください」

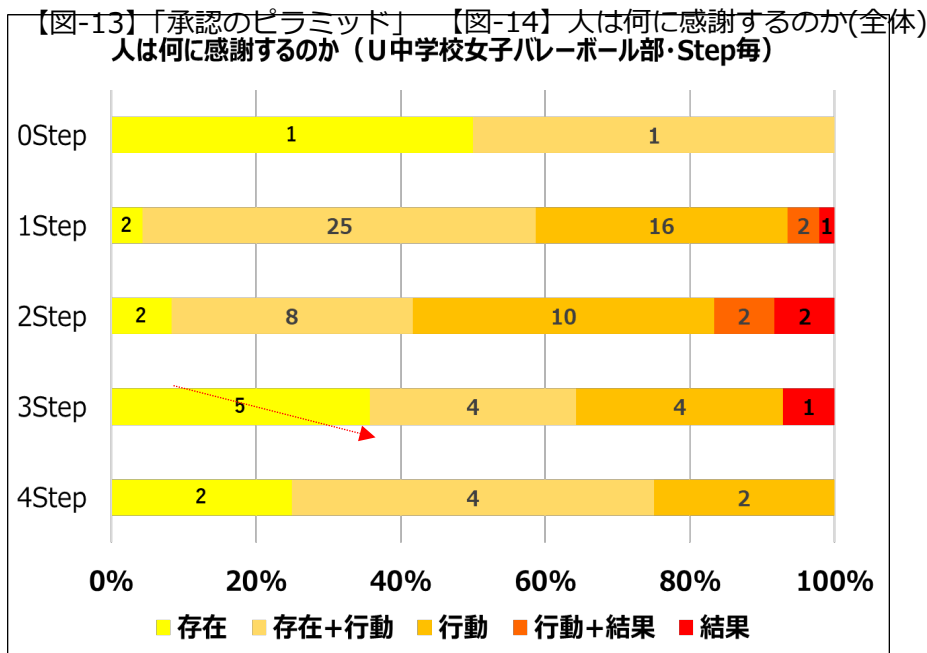
**【3-4】 人は何に感謝するのか**



※サンクスカードに書かれている文章を「承認のピラミッド」に照合し分類すると存在と行動が複合して書いてあったカードが115枚と最も多い

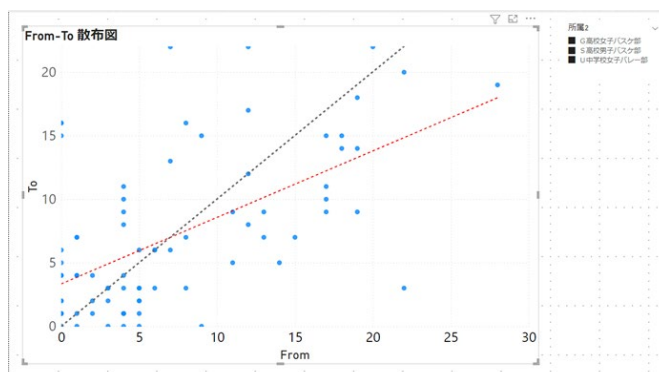
※U中学校女子バレーボール

のサンクスカードをStep毎に分析した結果、2Stepから3Stepの間で「存在」のカード枚数の比率が上昇した。その間「承認ワーク」<sup>注5)</sup>を実施2チームに分け自主的に練習をさせた1Stepから4Stepへと進むごとに「存在」「存在+行動」と「存在」を含むカード枚数の比率が増加



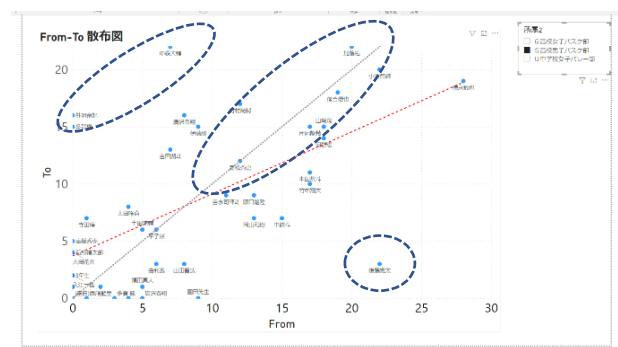
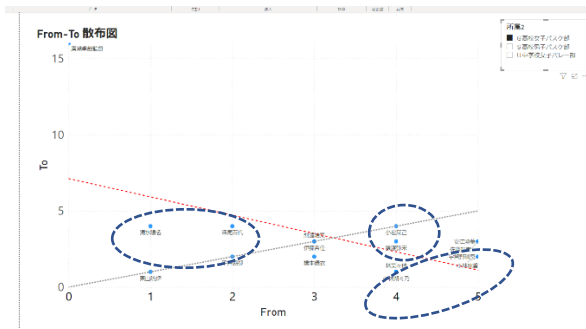
【図-15】人は何に感謝するのか(U中学校女子バレーボール部)

### 【3-5】渡した枚数ともらった枚数の関係

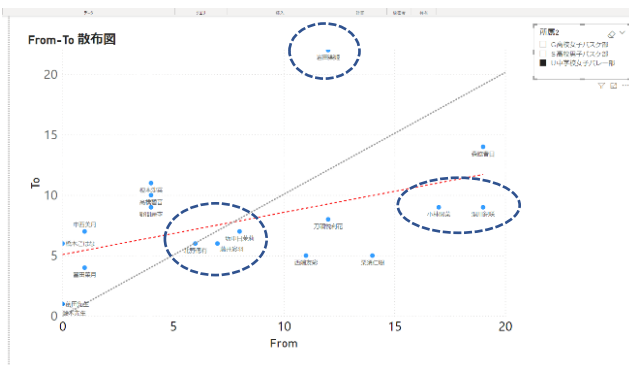


※メンバーごとに、渡したカード枚数 (From) をX軸に、もらったカード枚数 (To) をY軸にプロットした結果、渡した枚数が多いほどもらった枚数が多いという傾向 (赤色の破線) がみられた

【図-16】From-To 散布図(3チーム全体)



【図-18】 From-To 散布図(S 高校男子バスケ部)  
N=189 枚



【図-17】 From-To 散布図(G 高校女子バスケ部) での傾向線のみ右下がりとなっている。原因はインタビューにより明確になった。監督がメンバーから誕生日にサンクスカードを渡された。それに対し監督もカードを書いて渡したが、記録し忘れたため。

【図-19】 From-To 散布図(U 中学校女子バレー部) n=94 枚

### 【3-6】 インタビュー

#### 1) From-To 散布図の比例線（灰色の破線）の上側・下側に分布するメンバーの傾向について

	G 高校女子バスケット部	S 高校男子バスケット部	U 中学女子バレーボール部
比例線より上	行動が目立つ 理解が早くアドバイスができる 周囲より自分を高めるタイプ	人望が厚い よく話す 様々なことが伝えられる生徒	チームのエース 憧れられる 注目されている アドバイスを良くしている 書くのが苦手 忸怩なくズバツと話す
比例線より下	表現力がない 自分本位の行動がある 相手に受け取られにくい 周囲を和ませる存在 書いて伝えることの方が得意	とてもおとなしい生徒 自分なりには頑張っている 人からは評価されにくい 書くことで表現できた	キャプテン もっともらっていてもいいのと思う生徒たち まんべんなくカードを渡している 行動が目につみにくい 練習ノートはしっかり書ける
比例線上	みんなのためにいろいろ行う 表現の仕方がうまくメンバーに伝わる 自分のもとも一生懸命出来つつ相手のことも考えられる	真面目にコツコツやる 面倒見のいい生徒 Bチームの中心選手 分け隔てなくメンバーと接することができる チームのリーダー格	

【表-3】 From-To 散布図の比例線（灰色の破線）の上側・下側に分布するメンバーの傾向

## 2) 研究講座のビフォー・アフターについて

	ビフォー	アフター
G 高校女子バスケット部 メンバー	3年生は1・2年に対し見下す（上下関係が激しい） ネガティブ思考からパフォーマンスの低下 弱音を吐けない ミーティングで意見を聞いても言えない、言いつらい	自分が抱えていることをさらけ出せるようになった 具体的に考えられるようになった 「自分はこちらにいていいんだ」と感じられる 同じワークを一緒にやることでオープンな関係になった
S 高校男子バスケット部 S 監督自身	刺々しい伝え方 自分の悪さをふちにぶつけていた 伝えたことで相手が不快に怒って伝えていた	フォローしながら伝えられるようになった 謝れるようになった やってほしいことをリクエストすることで指導が楽になった
S 高校男子バスケット部 メンバー	（3年生に対して）1年目怒って指導していたので、失敗を恐れるのびのびプレーしていない	言葉がけが変わってくる生徒が多い 表情が明るくなった（承認ワーク） こうしようと思うと伝えられる
U 中学女子バレーボール部 M 監督自身	いいプレーをしたい選手、いいプレーをさせたい指導者、願いはおなじなのに指導方法に違和感があった 真逆なことをしていた 厳しい指導で勝ち上がっていくのがかっこいいと思っていた・憧れていた	周囲の大人から変わったよねと言われる 「受け入れてあげているよね」と言われる 怒鳴らなくなった 素敵な（目指す）指導者像が変わった 生徒へのアプローチが変わった（まずは、楽しく上手になる）
U 中学女子バレーボール部 メンバー	メンバー間でゴタゴタもあった 部活動を辞めそうになっている生徒もいた 言葉の少ない生徒が多かった 「今日何しますか？」指示を待っている	メンバー同士どのように感じられていたかを知ることができた 久しぶりの練習再開だったが気持ちが切れてなかった メンバー間で相談して決める・提案する

【表-4】 ビフォー・アフター（指導者・メンバー）

## 【第4章】 考察

1. 【表-1】 サンクスカード単語出現回数ベスト5で、「くれる」（288回出現）が「ありがとう」（292回出現）に次いで2番目に多かった。「くれる」が出現した文脈（「アドバイスもいっぱいしてくれる」「一声かけてくれる」「すぐに動いてくれる」「たくさん教えてください」「チームを引っ張ってくださり」「アドバイスをくださり」など）から考えると、人は、自分のために何かしてもらおうと感謝することがわかった。
2. 【表-2】 エールカード単語出現回数ベスト5で、「くれる」（72回出現）が「頑張る」（129回出現）に次いで2番目に多かった。サンクスカードでの「くれる」は、文脈から自分のために何かしてもらおうことへの感謝だったが、エールカードの文脈（「チームに勢いを与えてくれる声」「シュートをたくさん決めてください」「チームを勝たせてください」など）から、結果や成果を求める「くれ

る」が含まれており、エールカードは結果や成果、またはそれを生み出す行動（「頑張る」など）を求める文章が多いことがわかった。

3. サクスカードの文章を「承認のピラミッド」の存在・行動・結果に照合することで感謝の質を測ることにした。1位「存在+行動」115枚、2位「行動」102枚、3位「存在」95枚という結果から、自分のために何かしてくれる「行動」といつも自分に関わってくれているという「存在」に感謝していることがわかった。「応援と感謝の循環」の量と質を高めるには、相手に何かをする「行動」の促進も重要だが、そこに居ることが「当たり前」から、居てくれて、関わってくれていることが「有り難い」と感謝（感じ・伝える）できる人を育てる指導が重要と考える。
4. メンバーごとに、渡したカード枚数（From）をX軸に、もらったカード枚（To）をY軸にプロットし【図-16】From-To 散布図(3チーム全体)を作成した結果、渡した枚数ともらった枚数が比例しているという状態でないことがわかった。比例線から外れているメンバーの傾向を探ることで「応援と感謝の循環」の量と質を高めるヒントが隠されていると考え、指導者にインタビューを実施。インタビューで得た情報（もっともらっていてもいいのと思う生徒たち、行動が目につきにくいなど）から、4章3.同様、比例線より下側に分布するメンバーの行動や存在に感謝を感じることが「応援と感謝の循環」の量と質を高めるのに必要と考える。
5. 【図-16】From-To 散布図(3チーム全体)、【表-2】From-To 散布図の比例線（灰色の破線）の上側・下側に分布するメンバーの傾向からもわかるように、メンバーひとりひとり感じ方やコミュニケーション力など異なるので、応援の仕方もそれぞれのメンバーに合わせていく必要が明確になった。

## 【第5章】 結論

「指導者がチームに行うペップトークメソッドが「応援と感謝の循環」の量・質にどのような影響を与えるのか？」の問に対して、カードの分析やインタビューから「応援と感謝の循環」の量・質ともに影響を与えたといえる。

1. カードを多く渡した（感謝を伝えた・応援を行った）人が、カードをたくさんもらおうという傾向線が現れたことで、「循環の量」に影響を与えることが証明できた。
2. サクスカードに記載された文章を「承認のピラミッド」に照合し分類することによって、感謝は「存在」や「行動」によってもたらされることが明らかになった。協会では「承認のピラミッド」で存在承認・行動承認・結果承認の順で承認することが重要と伝えている。協会のコンテンツと結果が合致することで、「感謝の質」が測定できることが明らかになった。
3. 【図-16】From-To 散布図(3チーム全体)とインタビューにより、比例線の上下のメンバーの傾向をつかむことができた。「応援と感謝の循環」の量と質を高めるには、比例線より下に分布するメンバーを、他のメンバーが存在承認できるよう、さらに働きかける必要があることがわかった。

【今後の展開】

新型コロナウイルスの影響で部活動等に制約が生じ、研究半ばで中断を余儀なくされた。よって、比例線より下に分布するメンバーを、その他のメンバーが存在承認できるようになるまでの関りがもてず、それにより「応援と感謝の循環」の量と質をさらに高まっていく検証ができなかった。よって、今後も研究を継続していく。その際、部活動に対してやりがいを感じているか、夢中になり集中して取り組んでいるか、生き活きと積極的に取り組んでいるかを測定するため、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 Utrecht Work Engagement Scale (UWES) の一部文言を部活動向けに変えたものを導入する<sup>4) 5)</sup>。

## 参考文献

- 1) 円田 善英・高橋 史子・長田 一臣(1978) 児童・生徒の筋力発揮における心理的効果の発達に関する研究—応援の効果と心理的水準の関係を中心に— 日本体育大学紀要第7号(1978),pp.89-99
- 2) 小池 輝 (2018) 陸上競技における応援が選手にもたらす心理的効果 順天堂大学院スポーツ健康科学研究科 修士論文 平成 29 年度
- 3) 相川 充 (2016)研究所第 6 回フォーラム 「感謝すると well-being は高まるのか？」 Annual Report2016,pp.54-67
- 4) 島津明人, ワークエンゲージメント: ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を, 労働調査会, 2014.
- 5) "ウィルマー・B・シャウフェリ, ピーターナル・ダイクストラ", ワークエンゲージメント入門, 星和書店, 2012.

## 注脚

- 注 1) **ペップトーク**: ペップ (Pep) とは元気・活気をあらわす英単語。ペップトークは、もともと競技スポーツの試合前に監督やコーチが選手に対して行った「短く」「わかりやすい」「肯定的な」「魂を揺さぶる」勇気づけのショートスピーチ。現在では、スポーツのシーンだけではなく、家庭、学校、職場などでも活用されている。
- 注 2) **ペップトークメソッド**: 協会で伝えているコンテンツ (ペップトークとは? セルフペップトーク・承認ワーク・ヒーローインタビューなど)。
- 注 3) **応援と感謝の循環メソッド 6STEP**: 「応援と感謝の循環」を再現するためのメソッド
- 1) ペップトークの基礎知識 (ペップトークとは? セルフペップトークなど)
  - 2) ペップトーク系ワークを伝達と体験 (承認ワーク ヒーローインタビューなど)
  - 3) その他の知識とワークの伝達と体験 (振り返り手法 会議術 プロジェクトを活用したチームビルディングなど)
  - 4) ツール (サンクスカード・エールカード) +分析 (テキストマイニング・人は何に感謝する

のか・From-To 散布図・相関関係図など)

- 注 4) **承認のピラミッド**：(一財) 日本ペップトーク普及協会が重要と位置付けているコンテンツのひとつ。私たちは自分という存在（自分自身、思い、夢、可能性）があり、そこから行動が生まれ、結果が生まれる。存在・行動・結果のどれかを承認する言葉がペップトーク。自分を、相手を勇気づけるために、存在承認・行動承認・結果承認の言葉がけを行っていきこうと伝えている。その中でも特に存在承認が重要。
- 注 5) **承認ワーク**：自己肯定を高めることを目的としたワーク。お互いに相手の印象を前向きな言葉で伝え、伝えられた側は「ありがとうございます」と受け取るワーク。言われたことが「やっぱり！」と感じられたところは、自信の裏付けとなる。言われたことが「意外だな」と感じた部分は、自分の魅力が広がっていると捉える。「やっぱり」「意外だ」と双方を感じることで自己肯定感が高まる。