

## パラスポーツエリートコーチ育成プログラムの3つの方針

### ディプロマ・ポリシー

#### 1. 本プログラムが育成を目指すコーチ像

本プログラムでは、パラリンピック等パラスポーツにおけるナショナルチームクラスのコーチングスタッフとして、所属する組織においてリーダーシップを発揮し、当該競技の国際的競技力向上に貢献できるだけでなく、競技横断的に女性アスリートや女性コーチのロールモデルとなり得る人材の育成を目指す。パラスポーツエリートコーチとして必要な資質能力（コンピテンシー）を国際コーチングエクセレンス評議会\*が示すコーチが果たすべき6つの職務\*\*（ビジョンと戦略の設定、環境の整備、人間関係の構築、練習の実施と試合への準備、現場の理解と対応、学習と内省）に基づき、次の通り設定する。

\* International Council for Coaching Excellence:ICCE

\*\* International Sport Coaching Framework:ISCF

##### (1) ビジョンと戦略の設定

- 自身の指導現場を取り巻く全体像を把握し、個々のニーズを満たした包括的なビジョンを設定するとともに、実現に向けた戦略を中長期的視点から論理的かつ先見性をもって策定できる。
- ビジョンと戦略をチーム、ステークホルダーに浸透させ、共通の信念を醸成することができる。

##### (2) 環境の整備

- ビジョンと戦略に応じた、人的資源、物的資源、経済的資源、システムを整備するとともに、一貫してアスリートとスタッフの安全を確保している。
- 組織として継続的に成長していくため、アスリートとスタッフが互いに学びを支援しあえる文化や環境を構築することができる。

##### (3) 人間関係の構築

- アスリート、チーム関係者及びステークホルダーと互いに信頼、尊重できる関係性を構築しており、自身の振る舞いが他者へ与える影響を理解するとともに倫理的配慮や法的基準を遵守する規範として立ち振る舞うことができる。
- ビジョン達成に向け協力を仰ぐべきステークホルダーや専門家を分析し、協力を取り付けるとともに互いに支援し合える関係性を築くことができる。

##### (4) 練習の実施と試合への準備

- 達成すべきビジョンに基づき、アウトカムベースで中長期計画やセッションを計画・運営・評価し、状況に応じて柔軟に修正することができる。
- 練習やコンディショニングはスポーツ医・科学分野の専門家と連携し、科学的根拠に基づく実践を行っている。
- アスリートの学習を最適化するため個々の文脈に合わせた練習方法や教授方法を選択することができる

#### (5) 現場の理解と対応

- 一貫してチームを取り巻く関係者の権利や尊厳、人格を尊重した行動ができ、有事に備えた安全管理の体制を整えている。
- アスリート育成強化に関わる専門家と連携することで、多角的にパフォーマンスの観察・分析・評価を可能にしており、根拠に基づいて競技力向上へアプローチすることができる。
- 意思決定は一貫してビジョンと戦略に基づいており、常に説明責任を果たす準備ができています。

#### (6) 学習と内省

- 客観的な視点で自身のコーチングを振り返ることができ、根拠に基づいて評価し、解決策を選択できる。
- 実践コミュニティに参加し、コーチングに関する最新の情報を収集するとともに、自らの知識や経験を他のコーチと共有している。
- 常に変化を受け入れる柔軟な思考を持ち、挑戦的に実践を変化させることができる。

本プログラムではパラスポーツエリートコーチとして歩み始める土台形成を想定して修得すべきコンピテンシーを設定しており、受講者にはプログラム修了後も継続した研鑽を望む。本プログラムを一通過点と捉え、プログラム期間中や修了後も継続的成長を目指す指標として6つの職務それぞれに対して、1. スタンダード、2. アドバンス、3. エリート、4. イノベーターから構成する4つの発達段階を設定している。なお、上述した「本プログラムが育成を目指すコーチ像」の内容は3. エリートに該当している。2年間のプログラムを通じて、1年目終了時点ではスタンダードレベルを全てクリアし、2年目終了時点には全アドバンスレベルの獲得およびエリートレベルの内容が獲得し始められている状態を目指す。コンピテンシー内容の詳細は、別表1「女性エリートコーチ育成プログラムが設定するコンピテンシー」を参照。

## 2. 評価

プログラムを通して、受講者らが目標とする資質能力を獲得できたかどうかについては、オン・ザ・ジョブ・トレーニング観察結果をはじめ、各種プログラムの記録として収集した映像やログ、各種提出物等を根拠資料とし、プログラム実施期間を通じて形成的評価を行っていくとともに、令和5年3月、令和6年3月の計2回、総括的評価を実施する。

## 3. 修了要件

本プログラムにおける修了要件は以下の通りである。

- カリキュラム・ポリシーで定めるプログラム内容を3分の2以上受講し、女性パラスポーツエリートコーチとして歩み始める土台となる資質能力を身につけている。
- 当該スポーツにおいて、各競技団体が即座に活用できると評価するハイパフォーマンス領域の強化戦略を作成でき、内容についての効果的なプレゼンテーションができる。
- 女性コーチのロールモデルとして、同業者が集い、高め合うコミュニティの形成と発展を牽引することができる。

## カリキュラム・ポリシー

本プログラムはディプロマ・ポリシーに掲げるパラスポーツエリートコーチとして必要なコンピテンシーを修得させるため、下記10項目からプログラムを編成し実施する。内容詳細は「1. プログラム内容」の通りである。なお、令和4年度スポーツ庁委託事業女性アスリートの育成・支援プロジェクト「女性エリートコーチ育成プログラム」事業では、本プログラムに加え、オリンピック等スポーツにおける女性エリートコーチ育成を目指す「エリートコーチ育成プログラム」を同時展開する。「エリートコーチ育成プログラム」で取り扱う内容はパラスポーツのコーチにも同様の知識とスキルが必要とされるため、(1)及び(4)～(10)のプログラムは「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」「エリートコーチ育成プログラム」それぞれの受講者を分けず、共に学び合う機会を創出する。

- (1) オン・ザ・ジョブ・トレーニング
- (2) 研修会
- (3) パラスポーツ医・科学研修会
- (4) パラスポーツクラス分け研修会
- (5) サテライト研修会
- (6) キャリアパス研修会
- (7) メンタリング
- (8) 日本体育大学女性スポーツフォーラム
- (9) 実践コミュニティの形成と発展
- (10) ハイパフォーマンスプロジェクトの実施

### 1. プログラム内容

#### (1) オン・ザ・ジョブ・トレーニング (On the Job Training : OJT)

受講者がエリートコーチとしてのコーチングスキルを高める上で最も重要な学習の場は、実際にコーチングを行う現場である。受講者は研修会をはじめとした各種プログラムで学んだことを自分自身のコーチング実践の場にて、実践を通して省察を繰り返しながらコーチングスキルを向上させるアクションラーニングを行う。本プログラムが定めるオン・ザ・ジョブ・トレーニング（以下：OJT）とはそれぞれの受講者がエリートコーチを目指していく上で適切な学びやコーチングスキル向上が得られる現場、または方法でのコーチング実践を指す。OJT実践例は以下の通りである。

- 本プログラム採択段階ですでにコーチとして活動している現場以外でのアクションラーニングを取り入れたコーチング実践
- 本事業スタッフや後述するメンタリング制度におけるコーチングメンター、または本プログラムの同僚となる他の受講者の観察、評価、及びプロフェッショナル・ディスカッション（コーチングの専門家としてのクリティカルなディスカッション）が伴うコーチング実践  
なお、コーチング実践にプロフェッショナル・ディスカッションが伴う場合は、指導対象の競技レベルは必ずしもハイパフォーマンス領域に達している必要はなく、本プログラム採択段階ですでにコーチとして活動していた現場での実践もOJTと認めることができる。
- コーチング実践に関するプロフェッショナル・ディスカッションが伴う本プログラムの同僚となる他の受講者のOJT観察機会
- 推薦母体や中央競技団体が提供する普段のOJT実施場所と異なる環境下（より高い競技水準を有する他チーム等）でのコーチング実践
- ハイパフォーマンス領域コーチとのコーチングに関するディスカッション機会（競技種目は問わない）
- 以上のような活動が伴う試合や合宿等での遠征帯同

## (2) 研修会

ディプロマ・ポリシーで定めるパラスポーツエリートコーチとして必要な資質能力修得のため、国際コーチングエクセレンス評議会や国際的なコーチング学研究等で認められている3つの知識（専門的知識、対他者の知識、対自己の知識）を身につけ、6つの職務（ビジョンと戦略の設定、環境整備、人間関係の構築、練習の実施と試合の準備、現場の理解と対応、学習と内省）を高い水準で遂行できるようにプログラムを編成し、各年度3回ずつ、計6回の研修会を実施する。実施方法は対面式とオンライン式の2種類とし、社会情勢や受講者等の状況に合わせて選択していく。対面式は2泊3日を基本としてプログラムを構成し、オンライン式については、1日3時間として連続した5日間のプログラムを構成する。各回の内容案は別表2「研修会プログラム案」に示した通りであるが、実際の内容は参加する受講者らの知識やスキルレベル等によって柔軟に修正するものとする。

- プログラムは成人学習理論に基づいたアクティブ・ラーニング形式を採用し、共創的かつ創造的な発想ができる人材を育成する。
- 研修会を通して学んだ知識やスキルを一般的な理解に留まらず、実践力へと繋げていくためには実践的な学びの場が欠かせない。各研修会と研修会の間はOJT期間とする。それぞれの研修会の最後には、次の研修会までのOJTで実施する受講者自身のスキルアップに関する目標設定とアクションプランを作成し、それに基づいたアクションラーニング（実際にアクションを起こして、新しいスキルを学習する取り組み）をOJTにて展開する。
- OJTの実施やコロナ感染症拡大防止等による事情により、対面式の研修会に参加できない場合はオンラインでの参加も認める。オンライン参加もできなかった場合には、記録した研修会映像を視聴したり、活動ログを閲覧して内容を把握するとともに、事業スタッフによるフォローアップを実施して、学習内容が理解できるように支援する。

## (3) パラスポーツ医・科学研修会

パラアスリートの生理や心理、運動メカニズムなどは、健常のアスリートのものとは異なっている場合が多い。また、それぞれのアスリートがもつ障がいの種類や程度もさまざまである。パラリンピック種目のエリートコーチとなるためには、それぞれのパラスポーツ特有の科学的知識を獲得しなくてはならず、そのための研修を各年度3回計6回用意する。なお、実施方法はオンライン式とする。

## (4) パラスポーツクラス分け研修会

パラリンピック競技の顕著な特徴はクラス分けにある。パラリンピック競技は、クラス分けによってより公平な競争を実現させようとしており、クラス分けのシステムや、その背景を理解することは、パラリンピック種目のエリートコーチとして欠かせない。具体的な活動として、クラス分けに関する知識の獲得のための研修会を実施する。クラス分けも非常に多くの領域があるため、取り扱う内容については受講者が確定した時点で、日本パラリンピック委員会強化本部のクラス分け部会と協議し、内容と実施回数を決定することとする。

## (5) サテライト研修会

コーチの成長課題を一概にまとめることはできず、それぞれのニーズに応じた知識やスキル獲得機会を確保していく必要がある。OJTにおいて、各受講者が直面する課題の対処に必要な知識やスキルのうち、前述の研修会では扱いきれない内容については「サテライト研修会」として、各種専門家を講師として招き、専門的知識獲得の場を創出する。本件は主に以下に記載する2つのテーマから実施する。

### ① 女性アスリートの身体的・心理的・社会的課題の理解に向けた研修

女性アスリートは、男性アスリートに比べて課題が多いことが挙げられる。摂食障害、無月経、骨粗鬆症といった女性特有の健康問題が「女性アスリートの三主徴」として認識されている。また、このような諸問題によって心理的なストレスを感じることにより、パフォーマンスの低迷やトレーニングの中断などを引き起こすことが指摘されている。更に、女性アスリートにはスポーツの継続に対する支援が少ない傾向があることも報告されている。そこで女性アスリートの身体的・心理的・社会的課題を理解し、その解決に向けた内容を取り扱う。頻度としては各年度2回ずつ計4回、オンライン式にて実施する。

### ② スポーツ医・科学分野の知識獲得に向けた研修

(2)で記載した研修会は、エリートコーチに共通して必要なスキルを向上させることを主眼としているため、各受講者が必要なコンピテンシーの獲得をより効率的に行うためには、そのコンピテンシーに関連する知識を学習する機会を個別に設定することが望ましい。そこで、個別にスポーツ医・科学分野の知識を獲得することを目的としたサテライト研修を計画し、その領域の専門家を講師として招聘し研修を実施する。扱う内容として想定されるものとしては、例えば、スポーツ科学の活用法、運動学習理論に基づいた練習メニューの作成、バイオメカニクスの基礎、運動生理学の基礎、体力トレーニングの基礎、スポーツ心理学の基礎、発育発達、危機管理、国際大会でのチームマネジメント、マスメディア対応などが挙げられる。実施回数や方法については受講者の状況に応じて判断していく。

## (6) キャリアパス研修会

女性エリートコーチのロールモデルが少ないことは様々な場で指摘されている。しかし、ビジネスなどの他分野に目を向けると、女性活躍に関する取り組みが進んでいるところも存在する。ここでは、特にスポーツ以外の分野から、男性社会の中で女性の活躍を推進し、成功している事例を学ぶ機会を用意する。頻度としては各年度2回ずつ計4回、オンラインにて実施する。

## (7) メンタリング

「メンタリング」とは人材育成手法の1つで、豊富な経験・知識・スキル・見識を持つ者（メンター）が、他者（メンティ）の成長のためにアドバイス・情報・ガイダンス・サポート・チャンスを提供し、メンティの課題解決や個人の成長を支えるという関係性をさす（日本スポーツ振興センター, 2019）。本プログラムでは「コーチングメンター」と「キャリアメンター」2種類のメンターを各受講者に配置する。コーチングメンターは、受講者のOJTに関する相談やコーチングスキルに関する助言・アドバイスをし、OJTが円滑に進むように支援する。また、より効果的なメンタリング実施のために、コーチングメンターが実際の指導現場を訪問・観察し、その場でプロフェッショナル・ディスカッション等を行うといった方法も想定している。一方、キャリアメンターは、受講者がエリートコーチへとキャリアを歩むにあたり障壁となる課題（例えば、結婚や出産・育児、介護等のライフイベントとの両立等）を整理し、解決策を共に模索・準備しながらエリートコーチとしてのキャリア形成ができるよう支援する。

- メンターの設定は、本プログラムが別に定めるメンター認定基準に基づき、受講者に合わせてマッチングを行う。
- メンタリング実施方法は、コーチングメンター、キャリアメンターともにオンライン式とする。

- メンタリングの頻度は、コーチングメンター、キャリアメンター共に各年度4回、計8回を必須とするが、受講者個人に割り当てられる活動費の許す範囲でメンタリング回数を増やすことも可能とする。

#### (8) 日本体育大学女性スポーツフォーラム

日本体育大学では令和2年度から毎年2月に女性スポーツフォーラムを開催している。日本体育大学アスレティック部門で実施している女性アスリート支援や日本体育大学で受託するスポーツ庁委託事業等の広報を兼ねた一般公開のフォーラムである。令和4年度・令和5年度に1回ずつ実施されるフォーラムへ受講者たちが登壇し、女性エリートコーチ育成プログラムの広報を行う場を設定することで女性エリートコーチの活躍を妨げている各種障壁をなくしていくためのムーブメント推進、社会の意識改革、および女性エリートコーチのロールモデルとしての役割を果たせるよう展開する。

#### (9) 実践コミュニティの形成と発展

実践コミュニティ（Community of Practice：CoP）とはさまざまなスキルレベルの同業者が集まり、互いの実践力を相互作用を通して高め合っていくコミュニティのことを指す。コーチとしての学びを深めていくには他者からの受動的な学びのみでなく、自分自身が学びを主導する学習を取り入れることが重要であり、CoPはコーチの成長に対して近年、特に効果が期待される方法である。本プログラムではCoPに基づく学習機会を積極的に創出し、プログラムを経て受講者自らがCoPのノウハウを身につけることで、女性コーチから女性エリートコーチへとキャリアパスをつなげていくCoPの形成と発展をリードできる人材を育成する。本件は主に以下の2点から展開する。

##### ① 受講者のコア実践コミュニティの形成と発展

本件では月に1回の頻度で実践コミュニティミーティングを開催し、受講者が持ち込むリアルな課題を題材に、グループで解決策を考えていく活動（ケースクリニック）を行い、チームとして実践知および形式知の開発を行っていく。更にここで得た知識をそれぞれがOJTを通して実践することで個々のコーチングスキルの向上、及びコーチング現場そのものの変革へと繋げていく。

##### ② 受講者以外の参加者を巻き込む拡張実践コミュニティの形成と発展

スポーツ界における女性コーチの活躍、特に女性エリートコーチの活躍を実現させるためには、本プログラムを受講する個人の成長だけでなく、さらに大きな水準で社会的変化を引き起こしていく必要がある。本プログラムで形成する女性コーチのCoP拡張を目的として、各年度3回計6回の「拡張実践コミュニティミーティング」を開催する。ここには、女性エリートコーチ予備軍と呼ぶべき、今後エリートコーチを目指す女性コーチやアスリートを誘う。また、過去に女性エリートコーチ育成プログラムを修了したコーチらが参加することも歓迎する。

#### (10) ハイパフォーマンスプロジェクトの実施

エリートコーチは明確なビジョンに基づき、長期的視点から戦略的思考を行い、目標達成にむけたマイルストーンの設定を的確に行う必要がある。その際、当該スポーツの国際情勢分析や、ナショナルチームに関係する人的リソースの分析などを行い、得られたエビデンスに基づいた強化戦略を立案し、説得力あるプレゼンテーション力をもって関係者を導いていく力も求められる。この一連の取組を「ハイパフォーマンスプロジェクト」と位置づけ、2年間のプログラム修了時点で、各競技団体が即座に活用できる強化戦略を受講者が提案できることを目指し、2年間のプログラムを通じて立案を進める。

令和4年度については、ハイパフォーマンスプロジェクトの導入から開始し、第3回研修会において、内容の詳細は求めないものの、強化戦略プランの骨子が提示できるところまでを目標に取り組む。令和5年度については第6回研修会までに強化戦略プランを書面で提出するとともに、第6回研修会の場において、プレゼンテーションを行う。ハイパフォーマンスプロジェクトを進めるにあたって

新たに獲得しなくてはならない知識が明らかとなれば、その知識を獲得するためのサテライト研修会を計画し、その領域の専門家を講師として招聘して研修を実施する。

## 2. プログラム評価

各プログラムが修得を目指す資質能力に見合った内容であるかについては、令和4年度・令和5年度3月に外部有識者へ評価を依頼し、判断、修正を行う。

## アドミッション・ポリシー

### プログラム対象者

本プログラムは、（公財）日本オリンピック委員会、日本パラリンピック委員会、（公財）日本スポーツ協会、（公財）日本パラスポーツ協会のいずれかに加盟する中央競技団体、およびその競技種目のプロ／実業団チーム、大学チーム、クラブチームに所属し、将来パラスポーツのエリートコーチとして活躍が期待される女性コーチ（将来コーチを目指すアスリートを含む）を対象とする。

対象者は、以下の条件に見合うものを募る。

- 満20歳以上の女性
- スポーツ医・科学をはじめとする科学的根拠に基づく指導実践を行なって（行おうとして）いる（専門的知識）。
- 対人関係において、常に他者への理解を深める努力をし、良好な人間関係を築く姿勢を有している（対他者の知識）。
- コーチとして、自身の課題を客観的に分析、発見するとともに、創意工夫しながら、自己改善に取り組むことができる（対自己の知識）。
- 原則として国際大会レベルでの競技経験や指導実績を有すること。
- 申請者本人が女性エリートコーチとなる強い意志を有し、本プログラムへの参加を強く望んでいること。
- コーチング実践の場が確保でき、推薦母体からオン・ジョブ・トレーニングに関する協力が得られること。なお、推薦母体は当該競技の中央競技団体であることが望ましい。
- 原則として関連するプログラム内容を3分の2以上参加できること。