令和３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」成果報告書

日本体育大学
女性エリートコーチ育成プログラム

2022 年 3 月　日本体育大学

目次

プログラム実施の背景 1

女性エリートコーチ育成プログラムとは 1

趣旨と目的 1

女性コーチを取り巻く現状と課題 2

女性エリートコーチの定義 3

女性エリートコーチ育成プログラムの 3 ポリシー 4

ディプロマ・ポリシー 4

カリキュラム・ポリシー 5

アドミッション・ポリシー 7

プログラムの構成 8

プログラムの評価方法 8

プログラム実施体制及び対象者 10

プログラム実施体制 10

本プログラム対象コーチ 12

プログラム実施内容 13

研修会 13

第 5 回研修会 14

第 6 回研修会 25

第 7 回研修会 37

第８回研修会 48

サテライトレクチャー 56

第 1 回 56

第 2 回 56

第 3 回・4 回 57

メンタリング 58

国際ショーケース・カンファレンス 65

海外研修 70

1 回目 70

2 回目 71

3 回目 72

オン・ザ・ジョブ・トレーニング 74

令和 3 年度内の OJT 実施期間 74

本プログラムのオン・ザ・ジョブ・トレーニング内容 74

対象コーチ OJT 観察 75

対象コーチの OJT 実績 78

実践コミュニティ（COMMUNITY OF PRACTICE：CoP）の形成と活用 144
実践コミュニティとは 144
プログラム内での CoP 形成と発展 144
CoP 拡大の試み 146
令和 3 年度プログラムの振り返りと成果 150
本プログラムコンピテンシーの獲得度合い 150
対象コーチの自己評価 151
各事業スタッフおよび各対象コーチ推薦者の評価に基づくコンピテンシー獲得度合い 153
本プログラムコンピテンシーの獲得度合いまとめ 158
事業推進委員による本プログラム評価 160
各種プログラムの成果と今後の展望 162
資格取得支援 166
対象コーチの振り返り エリートコーチを目指す 2 年間の旅路 167
令和 3 年度 女性エリートコーチ育成プログラムを終えるにあたって 193
おわりに 194
参考文献 195

プログラム実施の背景

女性エリートコーチ育成プログラムとは

各中央競技団体や関係する団体において今後、ナショナルチームクラスで活躍が期待される女性コーチ（将来コーチを目指す現役アスリートを含む）を対象に、ハイパフォーマンス領域で強みとなるコーチングスキル向上のプログラムを提供し、戦略的に女性エリートコーチ育成を目指すプログラムで、令和 2 年度及び令和 3 年度スポーツ庁委託事業女性アスリートの育成・支援プロジェクトとして実施されるものである。

趣旨と目的

スポーツ基本法(平成 23 年法律第 78 号)第 9 条に基づく第 2 期スポーツ基本計画(平成 29 年 3 月 24 日文部科学省)においては、「国は、女性特有の課題に着目した調査研究や医・科学サポート等の支援プログラム、戦略的な強化プログラムやエリートコーチの育成プログラム等を実施し、得られた知見を中央競技団体等に展開することにより、女性トップアスリートの競技力向上を支援する」ことが謳われ、女性アスリートに対するさらなる支援の充実を図ることが求められている。また、女性アスリートの強化・育成を充実させる視点からも、女性特有の視点や観点をもった女性コーチの普及が重要な側面を担うこととなる。

これを受けスポーツ庁では、女性アスリートの国際競技力向上に向けた支援や、ジュニア層を含む女性アスリートが健康でハイパフォーマンススポーツを継続できる環境を整備することを目的に、女性アスリートの育成・支援のための事業を実施してきた。その中のひとつが女性特有の視点とアスリートとしての高い技術・経験を兼ね備えたナショナルチーム等で活躍する女性エリートコーチ（引退を予定しているアスリートを対象にしたプレイングコーチも含む）を育成するためモデルプログラムの策定・実施である。

本学は令和 2 年度より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」事業を受託し、各種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れる人材の育成を目指す 2 ヶ年にわたるプログラムを策定し、公募を経て採択した 12 名の女性コーチを対象に提供してきた。令和 2 年度内にはプログラムとして、オンラインによる研修会、海外研修（新型コロナウィルス感染防止の観点から、直接海外に渡ることは自粛し、代替イベントとしてオンラインによる外国人女性エリートコーチとの学習機会を創出した）、国際ショーケース・カンファレンス、メンタリング、及びオン・ザ・ジョブ・トレーニング、実践コミュニティーを組み合わせたブレンド型学習を展開してきた。プログラムの成果として 12 名の女性コーチ（以下、対象コーチという）は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の獲得に向けた歩みを着実に進めてきた（詳細に関しては P.149 参照）。令和 3 年度についても、ブレンド型学習を基盤としてプログラムを展開し、各種ナショナルチームレベルで活躍できる人材育成を目指す。引き続き、対象コーチのコーチングスキルを高め、エリートコーチとしてのキャリアを歩み始める支援ができれば、後に続く女性アスリートやコーチのロールモデルになることが期待できる。ロールモデルとなる人物を増やすことが今後の女性コーチ普及の鍵になり、女性アスリートが安心して競技に打ち込むことができる環境の整備に繋がると考えられる。

女性コーチを取り巻く現状と課題

女性コーチの育成が望まれるのには様々な理由がある。1986 年に男女雇用機会均等法が施行され、性別を理由に職業の選択に差別があってはならないとされた。コーチの採用においても、同様のことがあてはまり、職業コーチであろうがボランティアコーチであろうが、性別を理由とした採用時の差別があってはならない。しかし、現状をみると多くの種目で女性コーチに比して男性コーチの数が圧倒的に多い現状が見受けられる。2016 年に行われたリオデジャネイロ・オリンピックに派遣された選手は男性が 174 名、女性が 164 名で男女比はほぼ同じであったにも関わらず、派遣された監督・コーチに占める女性の割合は 14%（22 名）であった。一方、日本スポーツ協会の公認スポーツ指導者資格保有者の女性の割合は 29.7%で、これも低い水準にとどまっている（日本体育協会, 2013）。日本スポーツ協会公認スポーツ指導者資格保有者に占める女性の割合が低いことも課題であるといえるが、ナショナルチームクラスになると、女性の比率がさらに約半分に減少することも見過ごすことができない。

スポーツのインテグリティの側面からも女性コーチの増加が望まれる。女性アスリートの発育発達に関わることや、月経に関する問題を相談するのに、同性のコーチであるほうが相談しやすい場合が少なくない。また、指導において身体接触がある場合なども、セクシュアル・ハラスメントの問題がつきまとう。もちろん、同性間でもこのような問題は起こりえるため、同性であれば問題がないということにはならないが、確率的には異性間で問題が発生する可能性が高いことが考えられる。女性パラリンピックアスリートを対象に行われた最近の研究（Alexander, Bloom, & Taylor, 2020)で、女性パラリンピックアスリートが男性コーチからお尻を平手打ちしたり体重を人前で公開するなどといった不適切な振る舞いをうけ、不快な思いをし、女性のコーチと一緒に活動したいという願望を持っていたことが報告されている。また、女性が男性よりも差別や排除、ハラスメントを経験しやすい（Kirby, Demers, & Parent, 2008; Tomlinson & Yorganci, 1997; Wachsmuth, Jowett, & Harwood, 2017)とも言われている。女性アスリートやチームの遠征時にも男性スタッフのみが引率することも危機管理という意味では注意が必要である。女性アスリートに対するハラスメントを減らすためにも女性コーチの増加は喫緊の課題だといえる(Alexander, Bloom, & Taylor, 2020 Alexander, Bloom, & Taylor, 2020; Fasting & Brackenridge, 2009)。

ビジネス界では、リーダーシップに必要とされる共感力やコミュニケーションスキルは、男性よりも女性の方が優れている場合が多いという研究が少なからず存在する。共感力やコミュニケーションスキルはコーチにも必要とされるものとして、コーチングのモデル・コア・カリキュラム(日本体育協会, 2015, 2016)においても言及されている。女性コーチが増えることで、現在日本のスポーツ界が抱えている虐待の課題（Human Rights Watch レポート, 2020）解決が加速化される可能性がある。

このように、女性コーチが増えていくことには多くの利点が考えられる。しかし、上述のデータから分かるように女性コーチの数が男性コーチに比して少なく、女性エリートコーチに至ってはさらに状況は悪化する。女性コーチが少ないことの原因として、女性アスリートが教わるコーチの多くが男性コーチであり、女性コーチを目にする機会が少なく、自らの将来の選択肢としてコーチという発想が起こらない可能性がある(Bruening, Dixon, Burton, & Madsen, 2013)。少なからぬ文献が、スポーツのリーダーシップにおける女性の存在感を高めるための重要な戦略として、女性選手のためのコーチ育成機会を増加させたり、女性のロールモデルの認知度を高めることをスポーツ管理者やコーチらが行っていく必要があることに言及している（Pastore & Meacci, 1992; Wasend & LaVoi, 2019)。高等学校や大学レベルで女性コーチに教わった女性アスリートはコーチとしてのキャリアに興味を示しやすく(Everhart & Chelladurai, 1998; Moran～Miller & Flores, 2011)、より高いレベルでコーチしたいという気持ちを持つ傾向にある(Lirgg, Dibrezzo, & Smith, 1994)という。このような現象をロールモデル効果と呼び、スポーツ以外の分野でも数多く報告されている（例 : Campbell and Wolbrecht, 2006; Nixon and Robinson,

1999; Marx and Roman, 2002)。ロールモデルの影響については、Bandura（1977, 1986）の社会的認知理論から説明されており、ある個人がモデルとの類似性を認識すると、そのモデルから学ぶ可能性が高くなるという。今後、女性コーチの数を増やしていくためには、ロールモデルを増やしていくことが戦略として考えられるが、そのロールモデルをどのように育成していくかが課題となる。

ビジネス界を初めとする様々な領域で、女性のキャリアアップには様々な壁が存在することが報告されている。世の中が男性社会であること（金谷, 2015）、伝統的な女性らしさの存在（内閣府, 2014）、偏見による女性コーチに対する評価の低さ（荒木ら, 2011）、女性が自分の気持ちや考えを表現することを控えてしまうこと（アサーティブさの欠如）、出産や育児とコーチングの両立の困難さ(Kilty, 2006)などがコーチとしてのキャリアアップを妨げる原因の例として考えられる。

女性コーチ、エリートコーチの数が少ないという現状がある一方で、今後に期待が持てるデータも存在する。2012 年のロンドンオリンピックに出場した日本の女性アスリート 156 名を対象とした調査では、4 割以上もの女性アスリートが引退後に指導者になりたいと回答している（順天堂大学, 2013）。これらの女性アスリートがコーチとしてキャリアを具体的に思い浮かべることができるロールモデルが多く登場し、コーチとしてのスキルを磨いていくことができるプログラムが存在すれば、エリートコーチを含む女性コーチの数を増やしていくことができ、日本のスポーツ界に多くの好影響をもたらすことができると考えられる。

女性エリートコーチの定義

女性エリートコーチを女性アスリートや女性コーチにとってのロールモデルとなり得る、高い競技レベルで指導をおこなう女性コーチ(日本スポーツ振興センター, 2020)と定義する。

女性エリートコーチ育成プログラムの 3 ポリシー

文部科学省中央教育審議会は各大学において「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）、及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の 3 つのポリシーを設定することを求めている(中央教育審議会大学分科会大学教育部会, 2016)。女性エリートコーチ育成プログラムは、ハイパフォーマンス領域で活躍するコーチの育成を目指しており、プログラムの水準も高等教育以上のものが求められると考えられる。したがって、本プログラムでは、中央教育審議会の提言を援用しディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーの 3 ポリシーを次の通り設定している。

ディプロマ・ポリシー

本プログラムでは、各種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れる人材の育成を目指す。女性エリートコーチとして必要な資質能力を国際基準（International Sport Coaching Framework）で重要性が認められているコーチの 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。

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。また、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、一貫して選手とスタッフの安全を確保している。また、組織として継続的に成長していくため、選手とスタッフが互いに学び、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

他者の文脈を読み取る高い能力を有し、状況に合わせて行動を調整することができる。選手、チーム関係者及び選手やチームを支援する関係者と互いに信頼、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。また、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、根拠に基づく実践を行うとともに、選手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
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。選手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。また、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る。

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、解決策を選択する。コーチングに関連する最新の情報を収集するとともに実践コミュニティに参加し、他者から学ぶ姿勢を示している。常に変化を受け入れる柔軟な思考を持ち、挑戦的に自身の実践を変化させることができる。

本プログラムでは女性エリートコーチとして歩み始める土台形成を想定し、修得すべき資質能力を設定しており、対象コーチにはプログラム終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、プログラム終了後も継続的成長を目指す指標として 4 つの発達段階を設定（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）した。なお、上記内容は 3.エリートに該当する（各段階達成を目指す時期および具体的なコンピテンシー、前後関係は別紙 1 を参照）。

カリキュラム・ポリシー

本プログラムではディプロマ・ポリシーに掲げるコーチとして必要な資質能力を修得させるため、オンライン及び集合研修会、オン・ザ・ジョブトレーニング、メンタリング、海外研修、国際ショーケースカンファレンス、実践コミュニティの形成と活用からプログラムを編成し実施する。各プログラムの内容や方針は以下の通りである。

①オンライン及び集合研修会

- 女性エリートコーチとして必要な資質能力修得のため、国際基準（ISCF）で重要性が認められているコーチが担うべき 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）に関連する知識・スキルを体系的に身につけられるようプログラムを編成し、各年度 4 回、計 8 回の研修会を実施する。各回の内容案を別紙に示した。実際の内容は参加する対象コーチらの知識やスキルレベル等によって柔軟に修正する。
- プログラムは知識伝達のみならず、問題基盤型学習、実践コミュニティをはじめ、学習者が能動的学習手法を用いることで、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、実践力へとつなげていくためには実践的な学びの場が欠かせない。各研修会は下記のオン・ザ・ジョブトレーニング（OJT）と関連を持たせて実施する。
- プログラムは各回とも「1.OJT の省察」、「2.新たな知識・スキル」、「3.新たな知識・スキル活用に向けた OJT 計画の立案」の 3 つから編成される。「1.OJT の省察」では研修会の間で実施した OJT 内容を他者と共有、省察することで自己認識や課題発見能力を高めつつ、実践コミュニティの活用方法を涵養する。「2.新たな知識・スキル」では 6 つの職務に関連した知識・スキルを獲得する。そして、「3.新たな知識・スキル活用に向けた OJT 計画の立案」では研修会を通じて学んだ知識やスキルを実践で活用する方法や実際の計画への変換方法を養い、OJT の準備を整える。

- 各回とも対象コーチのニーズに合わせたテーマを実施する機会を設定し、主体的に専門的知識や自身のスキルを向上させる機会を設ける。
- 各研修会はオンラインでの参加を可能にするとともに、映像やログを記録し、受講者が後日内容を把握できる環境や事業室スタッフがフォローアップする体制を整え、対象コーチのいかなる事情においても確実に学習機会を確保できる環境を整備する。

②オン・ザ・ジョブトレーニング（OJT）

- 各研修会で学んだ内容を自身のコーチングスキルに転換していくためには実践的な学びの場が欠かせない。対象コーチは OJT 機会を確保し、実践を通して省察を繰り返し、継続的に専門能力を向上させるアクションラーニングの方法論を獲得する。
- 対象コーチ自身の OJT 機会に加え、他の対象コーチの OJT を観察する機会を積極的に設け、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）を通して学び合うことで、コーチングパフォーマンスの観察・分析・評価の視点を養うとともに、本プログラム参加者の実践コミュニティを醸成する。
- OJT は下記のメンタリングと組み合わせて実施することで実践を通じた課題の整理や新たな気づきを得る支援をし、実践の円滑化を図る。

③メンタリングの実施

『メンタリング』とは人材育成の手法の１つで、豊富な経験・知識・スキル・見識を持つ人（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。

- 対象コーチの課題解決や個人の成長を促し、OJT を円滑化していくため、各対象コーチにメンターを設定し、OJT 中や必要に応じてメンタリング機会を提供する。
- メンターの設定は本プログラムが定めるメンター認定基準に基づき、対象コーチに合わせてマッチングを行う。

④海外研修

- ナショナルレベルのコーチは国際的な場で活動することが求められる。女性エリートコーチのロールモデルが多く活躍する国を各年度 1 回、計 2 回訪問し、対象コーチの国際的なネットワーク作り及び、英語によるコミュニケーション能力と国際感覚を養う機会を整備する。
- 訪問先は、女性エリートコーチのロールモデルが多く得られ、英語のよるコミュニケーションが可能なカナダ、ニュージーランド、イギリスの内から各年度 1 カ所を選択し、それぞれ、カナダコーチング協会、スポーツニュージーランド、英国スポーツ研究所と連携して研修を実施する。

⑤国際ショーケース・カンファレンス

- 各年度 1 回、計 2 回の国際ショーケース・カンファレンスを開催し、対象コーチが獲得したスキルやプログラムの成果を発表することで、女性エリートコーチ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す。
- 本プログラム対象コーチのロールモデルとなり得る女性エリートコーチ等を国内外から登壇者として招聘し、ネットワーク作りおよび女性エリートコーチとしての意識を醸成する。

- 外部に向け、対象コーチがプレゼンテーションおよびファシリテーションを実践する場を提供し、各スキルを養う。

⑥実践コミュニティの形成と活用

実践コミュニティー（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、お互いの実践力を、相互作用を通して高め合っていくコミュニティーのことをいう。

- 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、近年特に効果が期待される方法として実践コミュニティが挙げられる。本プログラムで研修会等を通じて実践コミュニティを積極的に活用し、対象コーチ自身が学びを主導する機会を整備するとともに、実践コミュニティ形成と活用の方法論を涵養する。
- プログラムを経て実践コミュニティ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実践コミュニティーの形成と発展をリードできる人材を育成する。

アドミッション・ポリシー

本プログラムは日本オリンピック委員会、日本パラリンピック委員会、日本スポーツ協会、日本障がい者スポーツ協会のいずれかに加盟する競技団体、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、将来女性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現役アスリートを含む）を対象とする。主な対象者は、

- 2 年間のプログラムを経て、ディプロマ・ポリシー記載の「エリートコーチ」としてのスタートラインに立てるだけの事前知識を有していること
- 国際大会レベルでの競技経験を有すること
- 将来的に女性エリートコーチとして、女性アスリートおよび女性コーチのロールモデルとなることが期待できること
- 応募者自身がナショナルチームのコーチングスタッフとして当該競技の競技力向上を牽引していく強い意思を有していること
- プログラム内の海外研修で多くの学びを得るため、また、今後の海外遠征帯同に備えて自身の語学力向上に努める意欲を有すること
- 原則として事業に関連する全てのプログラムに参加できること
- 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

以上の条件に見合う者を募る。なお、募集定員は 12 名とする。

プログラムの構成

学習者中心のプログラムであるためには、本来であれば、受講するコーチのニーズに合わせて内容を構成していく必要がある。ここではアドミッション・ポリシーに示したコーチが受講するものと想定し、カリキュラム・ポリシーおよびディプロマ・ポリシーに基づき、以下 7 項目を組み合わせたブレンド型学習プログラムにより構成した。なお、各対象コーチが直面する課題の対処に必要な知識やスキルのうち、研修会では扱いきれない内容を補い、対象コーチそれぞれのニーズを満たしていくため、令和 3 年度より各種専専門的知識獲得の場として「サテライトレクチャー」をプログラムに追加している。

1. 研修会
2. サテライトレクチャー
3. 海外研修（オンライン実施）
4. 国際ショーケース・カンファレンス
5. メンタリング
6. オン・ザ・ジョブ・トレーニング
7. 実践コミュニティー

プログラムの評価方法

本プログラムでは、各種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して女性コーチの実践コミュニティー発展を牽引できる人材の育成を目指す。これらが達成できたかについては、ディプロマポリシーで設定するコンピテンシー獲得度合いの評価を指標とし、形成的評価、及び総括的評価の 2 点から判断する。なお、2 ヵ年のプログラムでは女性エリートコーチとして歩み始める土台形成を意識し、4 つの発達段階のうち (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)、アドバンスレベル到達を具体的な目標とした。

評価は、各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、OJT 観察結果を根拠資料としプログラム実施期間を通じて継続的に情報を収集し、コンピテンシーを基に作成したコンピテンシーチェックシート（P.147-148 参照）を用いて 2 ヵ年のプログラム中に計 2 回実施するものとした（1 回目：令和 3 年 3 月、2 回目：令和 4 年 3 月）。なお、実際の評価は、様々な角度から確認するため、対象コーチの自己評価、コーチング学を専門とする事業スタッフ、及び各対象コーチ推薦者の客観的評価、3 つの側面からコンピテンシーの獲得度合いに関する情報を取得し、事業スタッフが精査した結果、最終的な

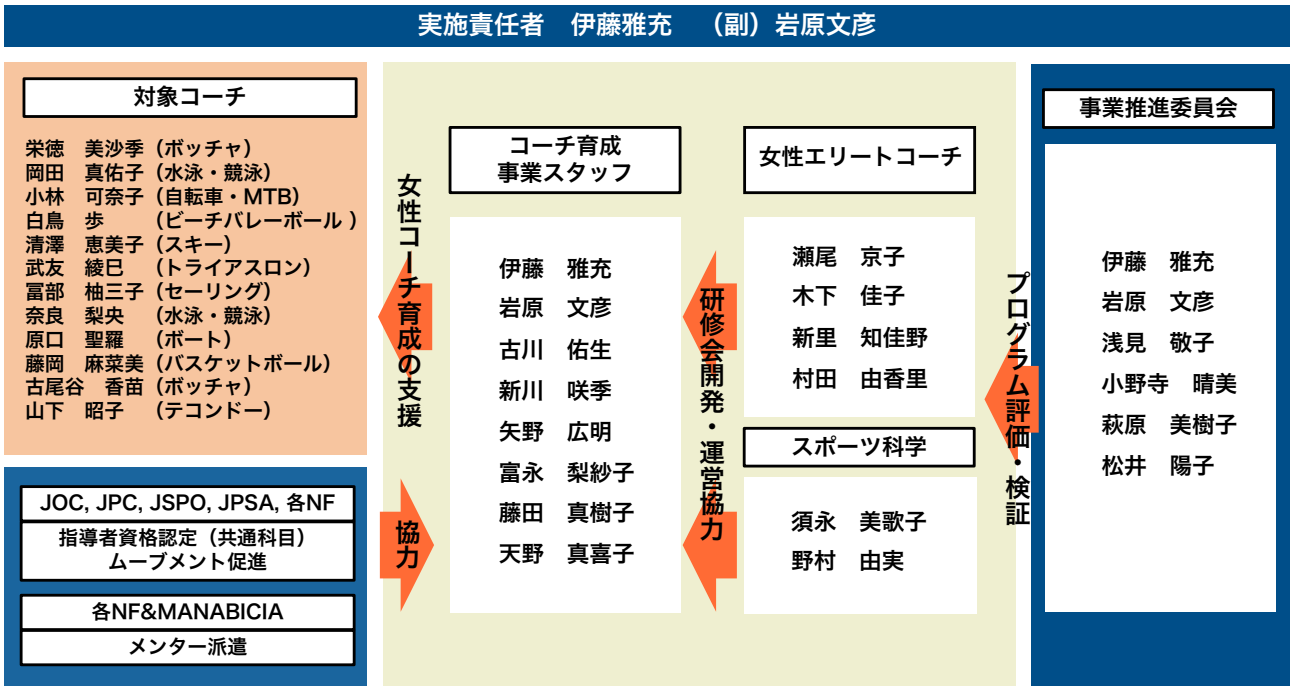
評価を行った。

本プログラムが目指す人材育成を確実に進めていくため、提供するプログラムは様々な角度から常に評価され、改善していく必要がある。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 3 年 2 月、令和 4 年 2 月末に実施した事業推進委員会にて評価した。

プログラム実施体制及び対象者

プログラム実施体制

本プログラムを円滑に運営する為に、以下の実施体制を整備した。



【事業スタッフの所属及び役職】

<u>コーチ育成プログラム運営</u>

伊藤　雅充（日本体育大学体育学部、教授、コーチングエクセレンスセンター長、実施責任者）

岩原　文彦（日本体育大学体育学部、准教授、副実施責任者）

古川　佑生（日本体育大学総合スポーツ科学研究センター、特別研究員）

新川　咲季（日本体育大学総合スポーツ科学研究センター、特別研究員）

矢野　広明（日本体育大学ｺｰﾁﾝｸﾞｴｸｾﾚﾝｽｾﾝﾀｰ、助教）

富永　梨紗子（日本体育大学ｺｰﾁﾝｸﾞｴｸｾﾚﾝｽｾﾝﾀｰ、助教）

<u>事務担当</u>

藤田　真樹子（日本体育大学総合スポーツ科学研究センター、職員）

天野　真喜子（日本体育大学総合スポーツ科学研究センター、アルバイト）

<u>女性エリートコーチ</u>

瀬尾　京子（日本体育大学体育学部、教授、体操競技研究室）

新里　知佳野（日本体育大学スポーツ文化学部、助教、剣道研究室）

村田　由香里（日本体育大学体育学部、准教授、表現運動研究室）

木下　佳子（日本体育大学体育学部、助教、ﾊﾞｽｹｯﾄﾎﾞｰﾙ研究室）

スポーツ科学支援

須永　美歌子（日本体育大学児童スポーツ教育学部、教授、運動生理学研究室、ｽﾎﾟｰﾂ科学支援）

野村　由実（日本体育大学大学院体育科学研究科コーチン学専攻、助教）

事業推進委員会

伊藤　雅充（日本体育大学体育学部、教授、コーチングエクセレンスセンター長、実施責任者）

岩原　文彦（日本体育大学体育学部、准教授、副実施責任者）

浅見　敬子（日本ラグビー協会 副会長）

小野寺　晴美（日本スポーツ協会スポーツ指導者育成部　部長）

萩原　美樹子（バスケットボール W リーグ東京羽田ヴィッキーズ　ヘッドコーチ）

松井　陽子（日本スポーツ振興センターハイパフォーマンス戦略部 主任専門職）

本プログラム対象コーチ

本プログラムでは、日本オリンピック委員会、日本パラリンピック委員会、日本スポーツ協会、日本障がい者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実業団チーム、大学チーム、クラブチーム等に所属し、将来的に女性エリートコーチとして、女性アスリートや女性コーチのロールモデルとして活躍が期待される者（将来コーチを目指す現役アスリートを含む）を対象とし、令和 2 年度内に本プログラム対象コーチの公募を行い、アドミッションポリシーに見合う 12 名の女性を本プログラム対象コーチとした。

本プログラム対象コーチ

氏名	競技種目	所属
栄徳　美沙季	ボッチャ	一般社団法人 日本ボッチャ協会
岡田　真祐子	水泳（競泳）	東洋大学
小林　可奈子	自転車（MTB）	公益財団法人　日本自転車競技連盟
白鳥　歩	ビーチバレーボール	株式会社パソナグループ
清澤　恵美子	スキー	東京都スキー連盟
武友　綾巳	トライアスロン	福岡県トライアスロン連合
冨部　柚三子	セーリング	日本セーリング連盟
奈良　梨央	水泳（競泳）	新潟医療福祉大学
原口　聖羅	ボート	公益社団法人 日本ボート協会
藤岡　麻菜美	バスケットボール	千葉英和高等学校 バスケットボール W リーグシャンソン V マジック
前野　香苗	ボッチャ	一般社団法人 日本ボッチャ協会
山下　昭子	テコンドー	ライツテコンドークラブ

プログラム実施内容

研修会

令和 3 年度内の研修会プログラムは対象コーチが、国際コーチングエクセレンス評議会（ICCE）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ことを目的に計 4 回実施した。各回の研修会は新型コロナウィルス感染防止の観点から、3 回はオンライン会議システム（ZOOM）を用いて実施し、最終回はオンラインと対面形式の両方を導入するハイブリッド形式で実施した。プログラムの展開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、講師と各対象コーチがインタラクティブに学びを進められる方法をとった。各回の研修会ではプログラムの学習を経て到達を目指すアウトカムを設定し、それらの達成度を可視化するため各回研修会終了後にアンケート調査を実施した。アンケート内容は設定したアウトカムに合わせ、自由記述式の振り返り、または 10 段階尺度による自己評価を採用した。また、各研修内容がどのコンピテンシーに関わることかをコーチらに意識づけし、スタッフによってコンピテンシーの獲得状況を把握した。

なお、各研修会を欠席した者についても、研修会に参加した者と同等の知識やスキル獲得ができるよう記録した研修会映像を視聴したり、研修会の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た。実施方法や実施日程については、フォローアップ該当者と調整し行った。

第 5 回研修会

開催期間：令和 3 年 7 月 5 日（月）～7 月 9 日（金）

第 5 回研修会のアウトカム

第 5 回研修会を終えるとき対象コーチは、以下のアウトカムを達成することを目的にプログラムを実施した。

	日程	内容詳細
アウトカム	1 日目	• 自身が抱える課題（提供した話題）の解決に向けた次の一歩が決まっている
	2 日目	• コンピテンシーリストの内容から対象コーチ全体に共通する課題をリストアップできている • 行動として評価できる形で整理できている • スキルアップするテーマが明確になり、改善に向けたワークショップ内容を企画できている • お題となるテーマ内容のワークショップをファシリテーターとして主導する準備ができている
	3 日目	• ワークショップ運営を通じて、自身のプレゼンテーションスキルとファシリテーションスキルの課題が明確化し、改善に向けた次の一歩が決まっている。
	4 日目	• 自身が指導で活用できそうなスポーツ医・科学的アプローチを一つは見つけられている • 新たにコーチングで取り入れるスポーツ医・科学的アプローチに対して、活用に向けた次の一歩が決まっている • 強化戦略のプレゼンを通じて、自身のプレゼンテーションスキルの課題が明らかになり、改善に向けた次の一歩が決まっている
	5 日目	• エリートレベルのコーチが直面しうるストレス要素や具体的な対処方法が整理できている • エリートコーチを目指す上で、自身のレジリエンスを向上させる重要性を認識し、自身の課題について理解している • 自身のレジリエンスを向上させるための次の一歩が決まっている • ストレスマネジメントの考え方や方法を一つ理解している

第 5 回研修会日程表

各日程の実施内容及びスケジュールは以下の通りであった。

日付	時間	セッション
7 月 5(月)	09:00～09:25	• 挨拶・アウトカム/スケジュール確認 • エナジャイズ • パーソナルゴールの設定
	09:25～10:20	• ケースクリニック①
	10:20～10:30	• 休憩(フリーディスカッション)
	10:30～11:30	• ケースクリニック②
	11:30～11:40	• 振り返り・明日の予告
	11:40～12:00	• フリーディスカッション
7 月 6(火)	09:00～09:15	• エナジャイズ/パーソナルゴールの設定
	09:15～10:00	• 成長課題の抽出(グループワーク)
	10:00～11:05	• お店開き(ワークショップ)のための解決案を議論
	11:05～11:30	• お店開きの準備(セッションプランの作成)
	11:30～11:40	• 振り返り・明日の予告
7 月 7(水)	09:00～09:15	• エナジャイズ/パーソナルゴールの設定
	09:15～10:00	• 開店準備(ワークショップ実施準備)
	10:00～10:45	• お店開き①/プロフェッショナルディスカッション
	10:45～10:50	• 休憩
	10:50～11:35	• お店開き②/プロフェッショナルディスカッション
	11:35～11:45	• 振り返り・明日の予告
7 月 8(木)	09:00～09:15	• エナジャイズ/パーソナルゴールの設定
	09:15～10:10	• シナリオ学習(グループワーク)
	10:20～11:10	• 強化プラン作成
	11:10～11:55	• 強化プランのプレゼン発表
		• 振り返り・明日の予告
7 月 9(金)	09:00～09:15	• エナジャイズ/パーソナルゴールの設定
	09:15～09:20	• レジリエンスとは(レクチャー)
	09:20～10:10	• エリートコーチが直面しうるストレスとは(グループディスカッション)
		• 休憩
	10:10～10:20	• ストレスへの対処策(グループディスカッション)
	10:20～11:15	• 振り返り、レジリエンス向上のためのアクションプラン作成
	11:15～11:30	• 第 5 回研修会振り返り

1 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- 自身が抱える課題（提供した話題）の解決に向けた次の一歩が決まっている

今年度初となる研修ということで、冒頭にディプロマポリシーで設定するコンピテンシーの内容を再度確認し、本プログラムを通じて“スタンダード”もしくは“アドバンス”レベルから、“エリート”そして“イノベーター”レベルへと引き上げていくことを意識づけした。（5 日間、研修の冒頭で実施）

1 日目の研修を通して、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

学習と内省	エリート	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。
		コーチングに関連する最新の情報を常に収集するとともに実践コミュニティに参加し、自ら情報を発信するとともに他者から学ぶ姿勢を示している。
		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。
	イノベーター	常に内省的で自身を客観的な視点から評価することができる。
		困難や挑戦を歓迎し、全ての経験を学びの機会として捉えることができる。
		自分の成長に責任を持つだけでなく、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ 自分の学びに繋げられる。

昨年度同様、各対象コーチには研修での到達目標を達成していくために研修中に個人が心がける目標（パーソナルゴール）の設定をしてもらった。

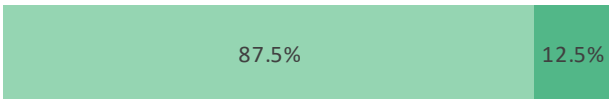
次に、前回の報告から約 3 か月にわたって実践した OJT 実践内容の報告をしてもらった。セッションの展開は昨年度と同様にケースクリニック形式によって行った。対象コーチは 2 つのグループに分かれ、1 人ずつ OJT 実践で直面している課題を提供し、グループメンバーとのディスカッションを通じて解決策の模索を行った。

【成果】

対象コーチらの振り返りでは、「課題への向き合い方に、自分の中で固定概念があったことに気づくことができた」や、「コントロール出来ることと出来ないことが整理できた」など、他競技のコーチらとのグループワークを通じて、新たな視点や視座を得られたことが見受けられる。一方で、「難しい問題に対する、本質を見極めるような質問はできなかった」というコメントもあり、議論に満足することなく具体的な解決策に辿り着くことができなかった要因も分析し、コーチングの場面以外でも質問スキルの向上の必要性についても改めて受講者自身が気づくことができていた。

第 5 回研修会 1 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

実践コミュニティを通じて、自身が抱える課題解決に向けたいくつかのオプションを持てている



平均　7.9　±　0.6

非常に当てはまる	1	12.5%
あてはまる	7	87.5%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	8	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	2	5	1	0

2 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- コンピテンシーリストの内容から対象コーチ全体に共通する課題をリストアップできている
- 行動として評価できる形で整理できている
- スキルアップするテーマが明確になり、改善に向けたワークショップ内容を企画できている
- お題となるテーマ内容のワークショップをファシリテーターとして主導する準備ができている

2 日目の研修を通じて、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

学習と内省	アドバンス	成長のため課題を分析し、変化を恐れず挑戦することができる。
	イノベーター	自分の成長に責任を持つだけでなく、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ自分の学びに繋げられる。

より効果的にコンピテンシーのレベルアップを図るため、コンピテンシーリストの中から成長課題を抽出する作業をグループワークを通じて実施。そして、抽出した課題に関するワークショップを“店”と称し、対象コーチら自身が“店員”と“お客”になり、課題解決のためのセッション（店の商品・サービス）を組み立て、明日の“店開き”に向けたグループワークを行なった。

【成果】

各コーチがコンピテンシーリストを改めて読み込み、自身の成長課題がどこにあるかを考えることで、各コーチがそれぞれの課題に合わせた具体的なコンピテンシーをレベルアップさせることに意識づけができた。

また、コーチらがセッション内容を組み立てる際、過去の経験を今の学びに紐付けて考えられるようになっていた。未来の自分のニーズと今の経験をつなぎ合わせて考え、コーチ自身の現場経験を他のコーチと研修で議論することで、より深い学びにすることができるようになってきたように見受けられた。

各テーマの課題解決案の議論　10:10~11:05(45分)

文脈を読み取る観点をリストアップしてみる
・大きな観点のカテゴリー
　アスリートの環境（外）
　　アスリートが所属している学校名（選手のレベル、受けている指導のレベル）
　　アスリート自身の目標・熱意、環境が測れると考えられる
　　保護者の要素（競技に対する熱意、学業に対する意識、子どものキャリアに対する期待･･･）
　　兄弟の競技種目と経歴
　　人間関係、ステークホルダー、パーソナルコーチ（人柄、コーチング哲学etc.）
　　文化的な地域性（例：四国は野球に熱い）
　　地理的な地域性（例：雪、海の有無とか）
　　経済状況
　　競技の文化（競技人口、人気、国際的なランキング、国内外のルールの違い、国内と国際の競技システムの違い）
　　国の文化、人種意識
　　国内のスポーツシステム（例：大学進学の手段の一つとしてスポーツを実施）

　アスリート自身（中）･･･個性
　　取り組む目的、競技志向/レクリエーション/練習大好き志向
　　アスリートの熱量が測れる
　　過去の成績等と未来の目標（キャリアイメージ）
　　年齢・性別・発育発達（身体・認知）、血液型、星座、兄弟構成
　　身体的な特徴（競技に特異的な能力、全般的な能力）
　　心理的な特徴（ウサギかカメか）、性格
　　競技レベル
　　経済状況
　　特技・趣味
　　語学力・コミュニケーションスキル
　　選手のサポート体制（ソーシャルサポート、心理サポート等）

各テーマの課題解決案の議論　10:10~11:05

「事故が起きた時の対応ができる」
・ファシリテーター　原口さん
・タイムキーパー　山下さん
・書記　奈良さん
・質問　白鳥

過換気症候群
フローチャート / ガイドライン
予防
専門的な先生に頼る
事故対応
救急搬送→陥没骨折により腫れがあり→コロナのこともあって受け入れが難しい
訴訟

熱中症
　選手への教育
ルール順守できずに激突（ボート）　交通事故
死亡事故
安全マニュアルの配布　→　評価方法は？周知するために必要なこと
事故が起きた時の評価　→　コーチだけが知っていても難しい、選手に知っておいてもらう必要あり
　　大会までにミーティング

第 5 回研修会 2 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

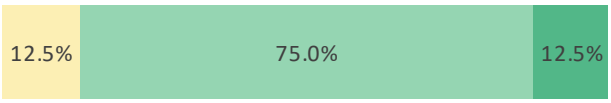
コンピテンシーリストの内容から対象コーチ全体に共通する課題をリストアップできており、
行動として評価できる形で整理できている

平均　7.0　±　0.9

非常に当てはまる	0	0.0%
あてはまる	5	62.5%
どちらかというとあてはまる	3	37.5%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	8	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	3	2	3	0	0

コンピテンシーの中から今後スキルアップを目指すテーマが明確になり、
改善に向けたワークショップ内容を企画できた



平均　7.4　±　0.9

非常に当てはまる	1	12.5%
あてはまる	6	75.0%
どちらかというとあてはまる	1	12.5%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	8	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	1	4	2	1	0

お題となるテーマ内容のワークショップをファシリテーターとして主導する準備ができた

平均　6.5　±　1.6

非常に当てはまる	1	12.5%
あてはまる	3	37.5%
どちらかというとあてはまる	3	37.5%
あまりあてはまらない	1	12.5%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	8	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	1	1	2	2	1	1	0

3 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- ワークショップ運営を通じて、自身のプレゼンテーションスキルとファシリテーションスキルの課題が明確化し、改善に向けた次の一歩が決まっている。

３日目の研修を通じて、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

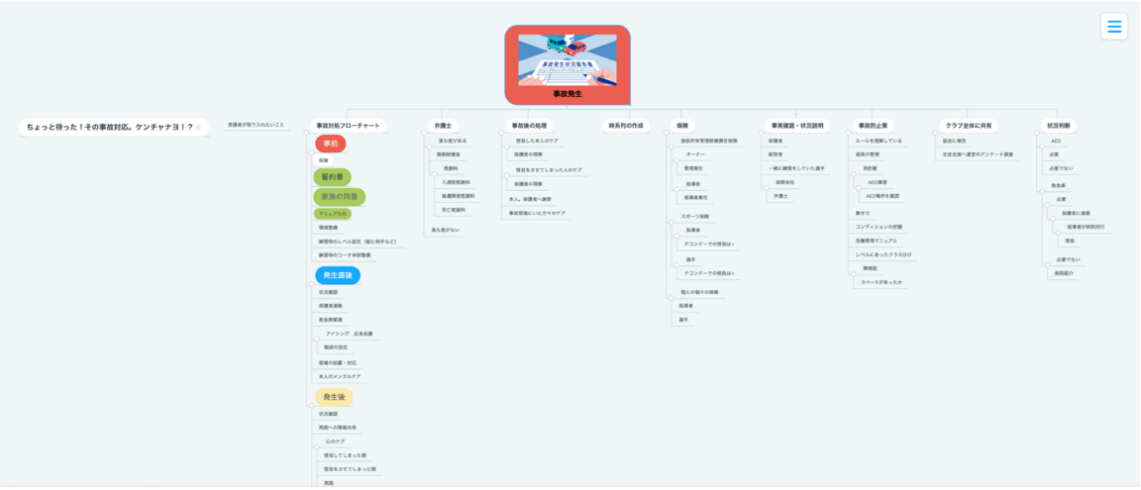
ビジョンと戦略の設定	アドバンス	ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力のある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる。
学習と内省	アドバンス	成長のため課題を分析し、変化を恐れず挑戦することができる。
	エリート	常に変化を受け入れる柔軟な思考を持ち、挑戦的に実践を変化させることができる。
	イノベーター	自分の成長に責任を持つだけでなく、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ自分の学びに繋げられる。

前日のグループワークで作成したワークショップ内容を実施（お店開き）した。実施前には、アウトカムとファシリテーションスキル・プレゼンテーションスキルに関するそれぞれのパーソナルゴールを宣言してもらった。実施後には、振り返りシートを用いてプロフェッショナルディスカッションを実施し、良かった点・改善できる点について店側及び客側の視点から議論を行なった。

【成果】

初めての取り組みであるお店開き形式のワークショップに慣れない様子ももちろんあったが、以前までは能動的に研修を受けていた各対象コーチがワークセッションを完成させる店主（ファシリテーター）やお客として、適度な責任感や緊張感を持ちながら実施することできた。いかにお土産（アウトカム）を持って帰ってもらうかをそれぞれが考えセッションを作り上げるファシリテーションスキルは、実際のコーチング現場にも活用できる部分が多い。「ワーク前の最初の説明不足が一番課題だった。時間が迫っ

てくると、いただいた意見をひろげる余裕がなくなっていた。質問というより、流れを繋ぐことに注力した感じ。お客様の視点で、準備したものを使ってみて、ブラッシュアップしてから提供するようにしたい」という感想が寄せられた。



第 5 回研修会 3 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

ワークショップ運営を通じて、自身のプレゼンテーションスキルとファシリテーションスキルの課題が明確化し、改善に向けた次の一歩が決まっている

平均　7.3　±　1.1

非常に当てはまる	1	14.3%
あてはまる	4	57.1%
どちらかというとあてはまる	2	28.6%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	7	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	2	2	2	1	0

4 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

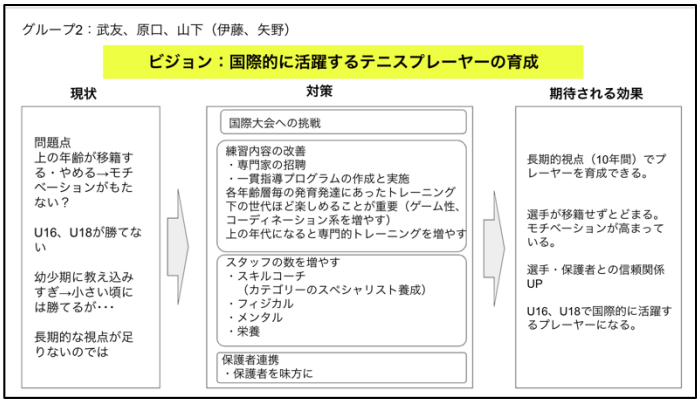
- 自身が指導で活用できそうなスポーツ医・科学的アプローチを一つは見つけられている
- 新たにコーチングで取り入れるスポーツ医・科学的アプローチに対して、活用に向けた次の一歩が決まっている
- 強化戦略のプレゼンを通じて、自身のプレゼンテーションスキルの課題が明らかになり、改善に向けた次の一歩が決まっている

４日目の研修を通じて、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

ビジョンと戦略の設定	アドバンス	ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力のある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる。
	エリート	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。
練習の実施と試合への準備	アドバンス	練習ではスポーツ医・科学の知見を活用し、アスリートの思考や主体性を刺激する具体的なアプローチを意識してとることができる。
	エリート	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うとともに、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。

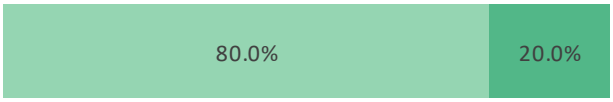
シナリオを設定し、コーチらはスポーツ医・科学など根拠に基づいた強化戦略プランを以下の手順で作成。1.シナリオに隠されていた課題を挙げる 2. その課題はなぜ「課題」なのか、理論的根拠を挙げて説明する 3. 課題解決に向けたアプローチ方法の共有
また、作成した強化戦略プランを５分間でプレゼンテーションしてもらった。最後に、プレゼンテーション内容について振り返り、効果的なプレゼンテーション方法やスキルについて議論した。

【成果】
どの対象コーチにも専門性がない「テニス」を題材にした今回のケーススタディは、何が課題かは意見がよく出たものの、それに対するスポーツ医・科学の観点からの具体的な課題解決方法の模索には戸惑いを見せるコーチも少なくなかった。しかし、国立スポーツ科学センターや研究機関、大学等が発信するスポーツ医・化学の情報源を活用することや、自身が専門外の分野においては積極的に専門的なスタッフを活用することを提案することで、知識がなくとも学ぶことができるプラットフォームや活用できる方法を示すことができた。



第 5 回研修会 4 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

ワークショップ運営を通じて、自身のプレゼンテーションスキルとファシリテーションスキルの課題が明確化し、改善に向けた次の一歩が決まっている

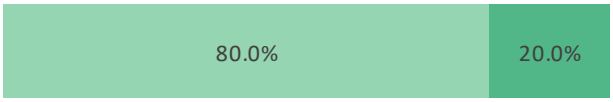


平均　7.8　±　0.8

非常に当てはまる	1	20.0%
あてはまる	4	80.0%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0

指定のシチュエーションに沿った強化戦略プランのプレゼン資料を作成し、
自身の設定する留意点に沿ったプレゼンテーションができた

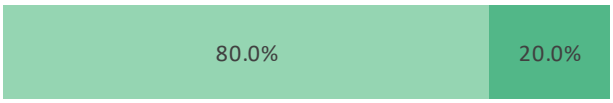


平均　7.8　±　0.8

非常に当てはまる	1	20.0%
あてはまる	4	80.0%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0

強化戦略のプレゼンを通じて、自身のプレゼンテーションスキルの課題が明らかになり、
改善に向けた次の一歩が決まっている



平均　8.0　±　0.7

非常に当てはまる	1	20.0%
あてはまる	4	80.0%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0

5 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- エリートレベルのコーチが直面しうるストレス要素や具体的な対処方法が整理できている
- エリートコーチを目指す上で、自身のレジリエンスを向上させる重要性を認識し、自身の課題について理解している
- 自身のレジリエンスを向上させるための次の一歩が決まっている

ストレスマネジメントの考え方や方法を一つ理解している

５日目の研修を通じて、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

ビジョンと戦略の設定	エリート	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。
	イノベーター	動的かつ複雑で絶対解を見いだすことが困難な現代社会において、現在の社会的通念を打ち破る挑戦的で明確なビジョンを持ち、そのビジョンを実現に結びつけるための明確かつ柔軟、本質的な課題にアプローチする戦略の設定ができる。
人間関係の構築	イノベーター	感情知性や文化的知性に裏付けられた、親密性、コミットメント、相補性、共志向を基盤とした質の高いコーチ～アスリート関係を構築する能力が秀でており、ロールモデルとしてアスリートの信頼と尊敬を得ている。
現場の理解と対応	エリート	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。
	イノベーター	その時々の文脈の変化を敏感に読み取る力を有し、設定したビジョンと戦略に基づいた適切な一貫した言動を選択することができる。
		優れた感情知性や文化的知性を発揮し、アスリートを始め、全ての関係者と平等な立場に立ち、常に謙虚な態度をとることができる。
学習と内省	アドバンス	成長のため課題を分析し、変化を恐れず挑戦することができる。
	エリート	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。
	イノベーター	困難や挑戦を歓迎し、全ての経験を学びの機会として捉えることができる。

レジリエンスの定義について説明した後、これまでコーチとして直面したストレス、エリートコーチが直面しうるストレスについてブレインストーミングをグループで実施。また、それらを感情ごとにカテゴライズした。次に、ストレス要素に対処するための具体的な方法を実践例をもとに共有し、感情ごとに対処方法を整理した。最後に、各自レジリエンスを向上させるためのアクションプランを作成した。

【成果】

レジリエンスという言葉に馴染みのないコーチも多かったが、スポーツにおけるその意味を理解した。また、コーチとして直面し得る状況を想定し、その対処法を考えイメージできたことで多くの引き出しを備えることができた。振り返りにおいて多くのコーチが、事前準備と自身の感情分析の重要性を認識

し、ストレスコーピングの基礎を学ぶことができた。あるコーチは「自分で感情を大爆発させる・相手に感情のまま意見をぶつける前に、相手の立場・自身の考えを再度認知・理解した上で次の行動を考える。まずはそうならないためにも、事前予測を行い対応できる幅を増やしておく。」と振り返っている。

第 5 回研修会 5 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

エリートレベルのコーチが直面しうるストレス要素や具体的な対処方法が整理できている

非常に当てはまる	1	14.3%
あてはまる	4	57.1%
どちらかというとあてはまる	2	28.6%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	7	

平均　7.3　±　1.4

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	2	3	1	0	1

エリートコーチを目指す上で、自身のレジリエンスを向上させる重要性を認識し、
自身の課題について理解するとともに自身のレジリエンスを向上させるため、新たに試してみる方法（例：ストレスマネジメント）が一つ決まっている

非常に当てはまる	2	28.6%
あてはまる	5	71.4%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	7	

平均　7.7　±　1.0

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	4	1	2	0

第 6 回研修会

開催期間：令和 3 年 9 月 13 日（月）～9 月 17 日（金）

第 6 回研修会のアウトカム

第 6 回研修会を終えるとき対象コーチは、以下のアウトカムを達成することを目的にプログラムを実施した。

	日程	内容詳細
アウトカム	1 日目	• 自身が抱える課題（提供した話題）の解決に向けた次の一歩が決まっている
	2 日目	• HP プロジェクト事業計画書に盛り込むべき内容が整理できている • あなたの HP プロジェクト内容のうち、自身が今後理解を深めていくべき要素が特定できている • HP プロジェクト内容のうち、オープンスペース学習をファシリテーターとして主導する準備ができている
	3 日目	• オープンスペース学習を通じて、自身のファシリテーションスキルの課題が明確化し、改善に向けた次の一歩が決まっている • オープンスペース学習で取り扱ったテーマに対する理解が深まり、プロジェクト作成に向けたアクションとスケジュールが決定している
	4 日目	• 講師自身のキャリア形成のストーリーから自身が取り入れるべき観点や取るべき具体的なアクションが明確になっている。 • ハイパフォーマンス領域の組織マネジメントについて、ポイントを挙げることができる。
	5 日目	• これまで女性エリートコーチのロールモデルとなる人物から学んだキャリア形成におけるキーポイントが整理できており、今後自身が取り入れていく内容が明らかになっている。 • ハイパフォーマンス領域における組織マネジメントのキーポイントが整理できており、自身のコーチング現場で取り入れる内容が決められている • HP プロジェクト作成に向けた自身のアクションとスケジュールが決定している

第 6 回研修会日程表

各日程の実施内容及びスケジュールは以下の通りであった。

日付	時間	セッション
9 月 13（月）	09:00～09:30 09:30～10:30 10:30～10:45 10:45～11:15 11:15～11:25 11:25～11:30	• 挨拶、エナジャイズ • パーソナルゴール設定 • セッション説明 • ケースクリニック① • 休憩（フリーディスカッション） • ケースクリニック② • ファシリテータースキル向上のためのディスカッション • 振り返り
9 月 14（火）	09:00～09:25 09:25～10:40 10:40～10:50 10:50～11:40 11:40～12:00	• エナジャイズ • パーソナルゴール設定 • セッション説明（HP プロジェクトとは？） • HP プロジェクトの立ち上げ ドキュメントの整理 • 休憩 • HP プロジェクトの作成とお店の開店準備 • 振り返り
9 月 15（水）	09:00～09:15 09:15～10:35 10:35～10:45 10:45～11:20 11:20～11:40 11:40～11:50	• 内容説明 • パーソナルゴール設定 • 開店準備～開店①② • 休憩 • 開店③ • HP プロジェクト作成に向けた自身の成長プロジェクト立案 • 振り返り
9 月 16（木）	9:30～11:30	• レスリー・マッケンジー氏（日本ラグビーフットボール協会）による講演＆ディスカッション
9 月 17（金）	09:00～09:15 09:15～10:10 10:10～10:20 10:20～11:05 11:05～11:45 11:45～12:00	• エナジャイズ • パーソナルゴール設定 • 女性コーチのキャリア形成のキーポイント整理 • 休憩 • ハイパフォーマンス領域における組織マネジメントのキーポイント整理 • HP プロジェクト作成に向けた自身の成長プロジェクト立案② • 振り返り

1 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- 自身が抱える課題（提供した話題）の解決に向けた次の一歩が決まっている

今回も、研修冒頭にコンピテンシーの内容を再度確認し、本プログラムを通じて“スタンダード”もしくは“アドバンス”レベルから、“エリート”そして“イノベーター”レベルへと引き上げていくことを意識づけした。また、設定したコンピテンシーの評価シートを作成し、研修中にスタッフが各対象コーチのコンピテンシー評価を行った。

1 日目の研修を通して、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

学習と内省	エリート	**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。
		コーチングに関連する最新の情報を常に収集するとともに実践コミュニティに参加し、自ら情報を発信するとともに他者から学ぶ姿勢を示している。
		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。
	イノベーター	常に内省的で自身を客観的な視点から評価することができる。
		困難や挑戦を歓迎し、全ての経験を学びの機会として捉えることができる。
		自分の成長に責任を持つだけでなく、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ自分の学びに繋げられる。

研修中のパーソナルゴールを設定後、前回の報告から約 3 か月にわたって実践した OJT 実践内容の報告をしてもらった。これまでのケースクリニック形式を少し発展させ、前回報告した課題に対するアクションをさらに評価し、新たなアクションを模索するＰＤＣＡサイクル方式を採用した。また、チームメンバーの経験を共有する時間を設け、様々なアクションのアイデアが創造できるように工夫した。

●ケースクリニック発展形式

<u>ステップ 1：課題の提供</u>

- 前回 OJT 報告で発表した課題について再度共有
- 研修後、実際にどのようなアクションを起こしたか
- アクションの結果、どのような変化が起きたか。得られた成果は何か
- 実践を経て、引き続き課題になっていること、新たに浮かび上がった課題は何か

<u>ステップ 2：聴講者が提供された課題の理解を深める</u>

<u>ステップ 3：経験の共有＆解決策の模索</u>

- 聴講者に同じような経験がないか、経験談を共有

- 多様な側面からの解決策を考える
    - 突拍子もない意見も歓迎し、視点を意図的に変える質問、提案をする

<u>ステップ 4：学びの発表</u>

- 提供者がステップ 3 で得た学び・課題解決に向けたアクションプランを発表
- 今までの OJT とは違ったアクションを考える

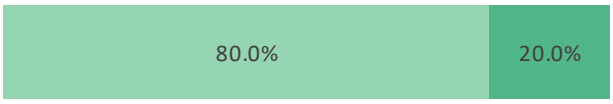
【成果】

PDCA サイクルを活用した発展的なケースクリニックを実施したことで、前回の研修から繋がりを持たせられたと共に、アクションプランを更に熟考することができたように見受けられる。「課題共有時は（課題が）まとまりきらなかったが、話し合う中で整理ができた。仲間の課題からも新たな視点を得られた。」といった振り返りコメントがあった。

一方でこの方式を採用した目的でもあった、視点を劇的に変えるような議論や新たなアクションプランを生み出すことはあまりできなかった。対象コーチらが行動変容を起こすアプローチについて、ケースクリニック形式を用いた議論方法についてもプロセスの変更が求められるかもしれない。

第 6 回研修会 1 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

自身が抱える課題（提供した話題）の解決に向けた次の一歩が決まっている



平均　8.0　±　0.7

非常に当てはまる	1	20.0%
あてはまる	4	80.0%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0

2 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- ハイパフォーマンス（HP）プロジェクトに盛り込むべき内容が整理できている
- HP プロジェクトの内容のうち、自身が今後理解を深めていくべき要素が特定できている
- HP プロジェクト内容のうち、オープンスペース学習をファシリテーターとして主導する準備ができている

プログラム終了後、各コーチがナショナルチームヘッドコーチに応募することを想定し、“ハイパフォーマンスプロジェクト”の作成に取り掛かる。各コーチが、ナショナルチームを強化するためのプランを

作成し、競技団体にプレゼンテーションをするために準備を進める。準備を進める中で、どのような項目や分析が必要かをグループに分かれてディスカッションし、不明瞭な点や疑問に思う点については翌日にお店開き（第 5 回研修会で実施したワークショップ形式）を行うことで解決を図ることとした。

●HP プロジェクト発表のシナリオ

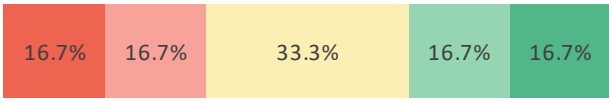
NF は次回以降のオリンピック/パラリンピックのヘッドコーチを公募で選ぶことに決定しました。NF は達成目標として前回世界大会の成績を上回ることを求めています。
公募の審査項目は、下記の 2 点です。

1. ***書類選考***
   次回オリンピック/パラリンピックまでの HP プロジェクトの事業計画書を作成＆提出する。
   提出された次回オリンピック/パラリンピックまでの HP プロジェクトを次の基準により評価を行います。
   1. *前回世界大会の成績を上回ることに主眼を置き、現状分析と課題抽出が根拠に基づいて行われている。*
   2. *課題解決に向けた具体的なアプローチが少なくとも一つ以上の観点から提案され、内容が実現可能性、実効性ともに優れている。*

2. ***二次審査（プレゼンテーション）***
   提出された HP プロジェクト内容に基づき、プレゼンを行ってもらう。評価は書類審査同様の基準に加え、他者を鼓舞し、影響を与えられる様なプレゼンテーションスキルを有しているかについても審査する。

【成果】
ナショナルチームのヘッドコーチとして強化プランを実際に作成する際には、全体像を把握しそこから様々な要素を踏まえた分析・立案作業が必要になる。
「深く掘り下げることには至らなかったが、様々な視点が必要で、それらをマネジメントする能力が必要なことに気づけた。」「理解にとても時間がかかってしまい、難しいことを自分の言葉に置き換えることに苦戦してしまった。」という対象コーチらの感想から、彼女たちが改めてハイパフォーマンス領域でのコーチング及びマネジメントの難しさを痛感していたように見受けられる。難易度の高い内容となったが、今後彼女たちがナショナルチームヘッドコーチとなる際に避けては通れない作業だという認識と覚悟が植え付けられた回となった。

ハイパフォーマンス（HP）プロジェクトに盛り込むべき内容が整理できた

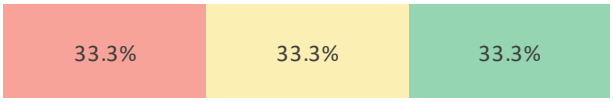


平均　5.3　±　2.9

非常に当てはまる	1	16.7%
あてはまる	1	16.7%
どちらかというとあてはまる	2	33.3%
あまりあてはまらない	1	16.7%
全くあてはまらない	1	16.7%
合計	6	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	1	1	0	2	0	1	0	0	1

HPプロジェクトの内容のうち、自身が今後理解を深めていくべき要素が特定できている

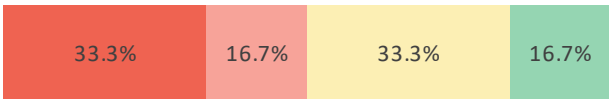


平均　5.5　±　1.9

非常に当てはまる	0	0.0%
あてはまる	2	33.3%
どちらかというとあてはまる	2	33.3%
あまりあてはまらない	2	33.3%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	6	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0

HPプロジェクト内容のうち、研修3日目にオープンスペース学習（お店開き）をファシリテーターとして主導する準備ができた



平均　4.7　±　2.4

非常に当てはまる	0	0.0%
あてはまる	1	16.7%
どちらかというとあてはまる	2	33.3%
あまりあてはまらない	1	16.7%
全くあてはまらない	2	33.3%
合計	6	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	2	0	1	0	2	0	1	0	0

3 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- オープンスペース学習を通じて、自身のファシリテーションスキルの課題が明確化し、改善に向けた次の一歩が決まっている。
- オープンスペース学習で取り扱ったテーマに対する理解が深まり、プロジェクト作成に向けたアクションとスケジュールが決定している

３日目の研修を通じて、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

お店開き	学習と内省	エリート	コーチングに関連する最新の情報を常に収集するとともに実践コミュニティに参加し、自ら情報を発信するとともに他者から学ぶ姿勢を示している。
		イノベーター	自分の成長に責任を持つだけでなく、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ自分の学びに繋げられる。
自身の成長プロジェクト	学習と内省	アドバンス	成長のため課題を分析し、変化を恐れず挑戦することができる。
		エリート	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。
		イノベーター	常に内省的で自身を客観的な視点から評価することができる。

2 日目に作成したワークショップ内容を実施（お店開き）した。実施前には、アウトカムとファシリテーションスキル・プレゼンテーションスキルに関するそれぞれのパーソナルゴールを宣言。実施後には、振り返りシートを用いてプロフェッショナルディスカッションを実施し、良かった点・改善できる点について店側及び客側の視点から議論を行なった。

お店開きの中でのディスカッション内容を元に、それぞれのハイパフォーマンスプロジェクトに必要な項目をさらに精査。項目を完成させるために必要なアクションプランを、期日を含むガントチャートに落とし込み、優先順位をつけるところまで作成。また、優先順位が高いものに対してどのような工程が必要かを細分化した。

【成果】

2 度目となるお店開き形式のワークショップということもあり、コーチたちも進行に慣れている様子が見受けられた。前回実施した際の反省を活かし、事前に項目を記した表を準備し使用することで、議論のポイントがずれることなく円滑にファシリテーションを行うコーチもいた。2 日目の研修中には、まだハイパフォーマンスプロジェクトの概要を掴むことができずパニック状態になるコーチも多くいたが、何が分からないのかを共有し、何が求められているのかを探ることで、ハイパフォーマンスプロジェクト作成にあたり必要な具体的なアクションプランにまで辿り着くことができた。

第 6 回研修会 3 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

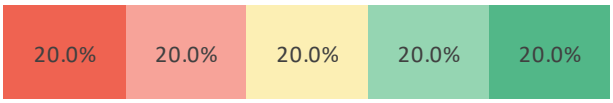
オープンスペース学習（お店開き）を通じて、自身のファシリテーションスキルの課題が明確化し、改善に向けた次の一歩が決まっている。

平均　6.8　±　2.3

非常に当てはまる	1	16.7%
あてはまる	3	50.0%
どちらかというとあてはまる	1	16.7%
あまりあてはまらない	1	16.7%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	6	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	1	0	0	1	2	1	0	1

オープンスペース学習（お店開き）で取り扱ったテーマに対する理解が深まり、プロジェクト作成に向けたアクションとスケジュールが決定している



平均　5.8　±　3.3

非常に当てはまる	1	20.0%
あてはまる	1	20.0%
どちらかというとあてはまる	1	20.0%
あまりあてはまらない	1	20.0%
全くあてはまらない	1	20.0%
合計	5	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1

4 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- 講師自身のキャリア形成のストーリーから自身が取り入れるべき観点や取るべき具体的なアクションが明確になっている。
- ハイパフォーマンス領域の組織マネジメントについて、ポイントを挙げることができる。

海外研修代替イベントとしてゲスト講師にレスリー・マッケンジー氏（日本ラグビーフットボール協会 女子 15 人制日本代表コーチ）を迎えた。ハイパフォーマンスプロジェクトが始動したこともあり、女性コーチとしてのキャリア形成の観点からディスカッションを行うだけでなく、エリートコーチとしてハイパフォーマンス領域の組織マネジメントについても議論を深める内容にした。これには、実際にナショナルチームのヘッドコーチに就任した際に、目前にある練習内容だけでなく、組織全体の動きや目指すものがある中でどのようにチーム作りを行なっていくのか、対象コーチらの視野を広げ、プロジェクト制作に繋げる意図がある。

【成果】

「勝つための戦略」となると、練習メニューや選手とのコミュニケーションなど、身近なステークホルダーとの内容に目が行きがちだった対象コーチ。しかし、NF がどのような意図でヘッドコーチを選び、どのような考えを持っているのか、組織の文化をリスペクトしながら自分のコーチング環境を整えていかなければならないということに気付いたように見受けられる。また、ヘッドコーチのステークホルダーは選手だけでなく多くの人が関わっていることに改めて気付かされた。対象コーチがハイパフォーマンスプロジェクトに取り組むにあたって、様々な角度から戦略を練り、その戦略を実行するために組織内でどう動かなければならないのかを考えることができた機会となった。

第 6 回研修会 4 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

講師（レスリーさん）自身のストーリーからキャリア形成のポイントを読み取り、挙げることができる

非常に当てはまる	3	60.0%
あてはまる	2	40.0%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

平均　8.6　±　1.1

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1

講師（レスリーさん）自身のストーリーからハイパフォーマンス領域における組織マネジメントのポイントを挙げることができる。

非常に当てはまる	1	20.0%
あてはまる	1	20.0%
どちらかというとあてはまる	3	60.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

平均　6.8　±　1.6

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	1	2	0	1	1	0

5 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- これまで女性エリートコーチのロールモデルとなる人物から学んだキャリア形成におけるキーポイントが整理できており、今後自身が取り入れていく内容が明らかになっている。
- ハイパフォーマンス領域における組織マネジメントのキーポイントが整理できており、自身のコーチング現場で取り入れる内容が決められている
- HP プロジェクト作成に向けた自身のアクションとスケジュールが決定している

５日目の研修を通じて、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

学習と内省	エリート	コーチングに関連する最新の情報を常に収集するとともに実践コミュニティに参加し、自ら情報を発信するとともに他者から学ぶ姿勢を示している。
		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。

環境の整備	アドバンス	安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備できるとともに、チームスタッフの役割と責任を明確化し、成長し続ける組織文化や環境の構築に向け、協力的な姿勢を示すことができる。
	エリート	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。
人間関係の構築	エリート	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。
練習の実施と試合への準備	イノベーター	複数スタッフが関わる各種ナショナルチームで指揮をとることができる。

学習と内省	アドバンス	成長のため課題を分析し、変化を恐れず挑戦することができる。
	エリート	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。
	イノベーター	常に内省的で自身を客観的な視点から評価することができる。

海外研修やサテライトレクチャーの中で、海外で活躍する女性エリートコーチのロールモデルが語ってくれた内容を振り返った。キャリア形成とハイパフォーマンスレベルにおけるマネジメントの２つのポイントに絞り、対象コーチが取り入れられそうなポイントを整理し、自身のアクションプランを作成した。さらに、そのアクションプランを具体的に落とし込むためのスケジュールも作成した。

【成果】

ロールモデルコーチとのディスカッションでは様々な議論が行われたにも関わらず、時間が経過する

とその内容が薄れてしまっていた。振り返ることで、確実にロールモデルの経験を自身の現場やキャリア形成に取り入れる作業にまで落とし込むことができた。

第 5 回研修会 5 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

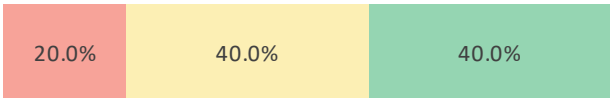
これまで女性エリートコーチのロールモデルとなる人物から学んだキャリア形成における
キーポイントが整理できており、今後、自分自身が取り入れていく内容が明らかになっている

平均　6.6　±　1.9

非常に当てはまる	0	0.0%
あてはまる	3	60.0%
どちらかというとあてはまる	1	20.0%
あまりあてはまらない	1	20.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	1	1	0	0	3	0	0

ハイパフォーマンス領域における組織マネジメントのキーポイントが整理できており、自身のコーチング現場で取り入れる内容が決められている。

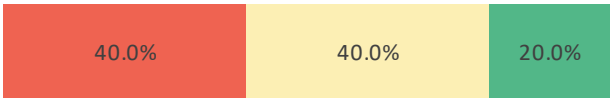


平均　5.8　±　1.6

非常に当てはまる	0	0.0%
あてはまる	2	40.0%
どちらかというとあてはまる	2	40.0%
あまりあてはまらない	1	20.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	1	2	0	1	1	0	0

ハイパフォーマンスプロジェクト作成に向けた自身のアクションとスケジュールが決定している



非常に当てはまる	1	20.0%
あてはまる	0	0.0%
どちらかというとあてはまる	2	40.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	2	40.0%
合計	5	

平均　4.6　±　2.9

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	2	0	0	2	0	0	0	1	0

第 7 回研修会

開催期間：令和 3 年 12 月 6 日（月）～12 月 10 日（金）

第 7 回研修会のアウトカム

第 7 回研修会を終えるとき対象コーチは、以下のアウトカムを達成することを目的にプログラムを実施した。

	日程	内容詳細
アウトカム	1 日目	• 自身が抱える課題（提供した話題）の解決に向けた次の一歩が決まっている
	2 日目	• プレゼンのプロフェッショナルディスカッションを通じて、研修 4 日目に控える 2 回目の HP プロジェクト発表に向け、内容として改善すべき点が明確になっている • 効果的なプレゼンテーションに繋がるポイントを例を挙げて説明することができる • 自身のプレゼンテーションスキルに関する改善点と今後伸ばしていくべき内容を挙げることができる
	3 日目	• 講師自身のキャリア形成のストーリーから自身が取り入れるべき内容が明確になっており、具体的なアクションに落とし込めている
	4 日目	• プレゼンを通じて、HP プロジェクトの改善内容と今後の作成に向けたアクションが明確になっている • プレゼンテーションに関する自身の強みが明確になっている • 自身のプレゼンテーションスキルにおいて、今後伸ばしていくべき内容を挙げることができる • 自身の HP プロジェクト内容のうち、実行に必要かつ自身が今後伸ばしていくべきコミュニケーションスキルが特定され、その内容をオープンスペース学習形式で主導する準備ができている
	5 日目	• オープン・スペース・テクノロジー（お店開き）を通じて、自身のファシリテーションスキルの課題が明確化し、改善に向けた次の一歩が決まっている • オープン・スペース・テクノロジー（お店開き）で取り扱ったコミュニケーションスキルの改善に向けたアクションが決定している

第 7 回研修会日程表

各日程の実施内容及びスケジュールは以下の通りであった。

日付	時間	セッション
12 月 6(月)	09:00～09:30 09:30～10:20 10:20～10:30 10:30～11:20 11:20～11:40 11:40～11:50	• 挨拶、エナジャイズ • パーソナルゴール設定 • セッション説明 • ケースクリニック① • 休憩(フリーディスカッション) • ケースクリニック② • HP プロジェクト中間発表(原口さん) • 振り返り
12 月 7(火)	09:00～09:25 09:25～10:25 10:25～10:35 10:35～11:20 11:20～11:40 11:40～12:00	• エナジャイズ • パーソナルゴール設定 • セッション説明(HP プロジェクト中間発表について) • HP プロジェクト中間発表、プロフェッショナルディスカッション • プロジェクト内容のブラッシュアップ • 休憩 • 良いプレゼントは？グループディスカッション • 全体共有 • 振り返り
12 月 8(水)	09:00～09:10 09:10～10:00 10:00～10:10 10:10～11:20 11:20～11:30	• 講師:藤井　裕子氏(柔道ブラジル男子代表監督)の紹介、コーチらの自己紹介 • パーソナルゴール設定 • キャリア形成について ・競技者からコーチになるまでのプロセス ・海外代表コーチ就任までの経緯、活動と挑戦 ・家庭との両立 • 休憩 • ハイパフォーマンス領域での組織マネジメント、コーチング ・組織、環境整備 ・異文化でのコーチング ・女性が男性をコーチングするということ。 難しさや困難を乗り越えるためのチャレンジ • ディスカッションを終えて今後のアクション作成
12 月 9(木)	09:00～09:15 09:15～09:20	• エナジャイズ • パーソナルゴール設定 • セッション説明(HP プロジェクト中間発表について)
12 月 10(金)	09:00～09:10 09:10～09:30	• セッション説明 • パーソナルゴール設定、お店開き準備

	09:30～10:10	• お店開き①
		• プロフェッショナルディスカッション
	10:10～10:20	• スタッフからのフィードバック、休憩
	10:20～11:00	• お店開き②
		• プロフェッショナルディスカッション
	11:00～11:05	• スタッフからのフィードバック、休憩
	11:05～11:45	• お店開き③
		• プロフェッショナルディスカッション
	11:45～12:00	• スタッフからのフィードバック、振り返り

1 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- 自身が抱える課題（提供した話題）の解決に向けた次の一歩が決まっている

1 日目の研修を通して、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

学習と内省	エリート	**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。
		コーチングに関連する最新の情報を常に収集するとともに実践コミュニティに参加し、自ら情報を発信するとともに他者から学ぶ姿勢を示している。
		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。
	イノベーター	常に内省的で自身を客観的な視点から評価することができる。
		困難や挑戦を歓迎し、全ての経験を学びの機会として捉えることができる。
		自分の成長に責任を持つだけでなく、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ自分の学びに繋げられる。

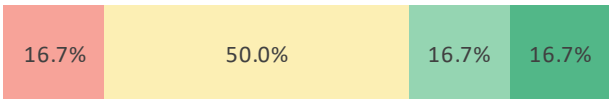
前回のケースクリニックからさらに発展させ、これまでの OJT 実践について「私の成長課題は〇〇でした。取り組んだ結果、新たな成長課題は△△です。」といったように結論から議論を展開できるように工夫をした。こうすることで、課題に対して効率的に議論を深堀することができ、またそもそも根本的な課題であるのかどうかを考えるきっかけになることが期待される。

【成果】

毎回、研修会初日にはＯＪＴ実践報告をしていることもあり対象コーチらも実施方法には慣れている様子が伺える。プログラム開始当初はファシリテートにも時間がかかり、設定されている議論の項目全てに到達しなかったこともあったが、今では全ての項目について時間通りに議論をすることができている。一方で、ファシリテートが単調になり議論の幅が狭まっていることが見受けられた。更に高いレベルでのファシリテートスキルが求められる段階となった。これに対応するため、今後対象コーチらにファシリテートを委ねる際には、ファシリテーターとしてのパーソナルゴールも常に明確に設定してもらうことが重要であると考える。

第 7 回研修会 1 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

自身が抱える成長課題（提供した話題）の解決に向けた次の一歩が決まっている



非常に当てはまる	1	16.7%
あてはまる	1	16.7%
どちらかというとあてはまる	3	50.0%
あまりあてはまらない	1	16.7%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	6	

平均　6.3　±　1.9

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0

2 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- プレゼンのプロフェッショナルディスカッションを通じて、研修 4 日目に控える 2 回目の HP プロジェクト発表に向け、内容として改善すべき点が明確になっている
- 効果的なプレゼンテーションに繋がるポイントを例を挙げて説明することができる
- 自身のプレゼンテーションスキルに関する改善点と今後伸ばしていくべき内容を挙げることができる

2 日目の研修を通して、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

ビジョンと戦略の設定	アドバンス	ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力のある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる。
	イノベーター	他者がそのビジョンと戦略へ賛同したくなってしまう影響力を有し、社会におけるスポーツの意義や組織の存在価値を高めていくことができる。その結果として、日本の国際競技力向上を牽引することができる。

HP プロジェクトの中間発表を 1 人 3 分間の持ち時間で実施。また、発表後には 1．プレゼンテーション内容 2. プレゼンテーション方法　の二つの観点から良かった点と改善できる点についてグループディスカッションを行い、より良いプレゼンテーションの作成に向けてアクションプランを作成した。さらに、帝京大学　片上千恵准教授を講師として招聘し、各コーチの発表について助言・アドバイスをいただくことでプレゼンテーションスキルの向上を図った。最後に、良いプレゼンテーションに求められる要素は何かをグループディスカッションで導き出す作業を行った。

【成果】

プレゼンテーションスキルに関する専門の講師を招聘し、コーチらは具体的なアドバイスを得られたことで、セッション内の発表内容や方法において研修序盤と終盤で劇的な変化が見られた。このように、

短時間で大きな変化を得られたことは大きな成果だと考える。

プレゼンテーション内容については、まだ未熟な部分ももちろん見られるが、ＨＰ プロジェクトに対する理解が徐々に深まっていることが見受けられた。

第 7 回研修会 2 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

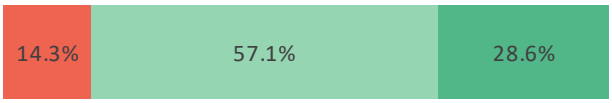
HPプロジェクト発表のプロフェッショナルディスカッションを通じて、次回発表に向け、内容として改善すべき点が明確になっている（プレゼン方法ではなくHPプロジェクト内容に関する質問）

非常に当てはまる	3	42.9%
あてはまる	3	42.9%
どちらかというとあてはまる	1	14.3%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	7	

平均　8.1　±　1.8

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	1	0	1	2	1	2

効果的なプレゼンテーションに繋がるポイントを例を挙げて説明することができる



非常に当てはまる	2	28.6%
あてはまる	4	57.1%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	1	14.3%
合計	7	

平均　7.4　±　2.6

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	1	0	0	0	0	1	3	1	1

自身のプレゼンテーションスキルに関する改善点と今後伸ばしていくべき内容を挙げることができる

平均　8.4　±　1.0

非常に当てはまる	3	42.9%
あてはまる	4	57.1%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	7	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	1	3	2	1

3 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- 講師自身のキャリア形成のストーリーから自身が取り入れるべき内容が明確になっており、具体的なアクションに落とし込めていることが期待される。

イギリス・ブラジルでナショナルコーチとして活躍した経験のある日本人女性コーチ、藤井裕子氏をゲストとして招聘し、海外研修の代替イベントを実施。ここでは、大きく分けて 2 つのトピック、1. キャリア形成と 2.ハイパフォーマンスレベルにおける組織マネジメントやコーチングについてディスカッションを行った。

このようなディスカッションを行う際、どうしてもコーチングスキルに偏った議論に集中しがちであるため、キャリア形成や組織マネジメントのような広い視野でも議論が展開できるよう、セッション冒頭に対象コーチらに意識づけをした。また参加者が多くの学びを得られるようセッションを皆で作り上げ、それぞれがファシリテーターの役割を担うことも伝えた。

【成果】

これまで外国人女性コーチとのディスカッションであったため、言語の壁もあり限られた時間の中で全てのコーチが質問をしながら議論を展開することが難しい一面もあった。しかし今回は日本語でダイレクトに話ができることによって、臆することなくコーチらは質問を投げかけ藤井氏から話を聞き出す様子が見られた。藤井氏と同世代のコーチが多いことや、2020 東京オリンピック・パラリンピック開催前後に多くのメディアに藤井氏が取り上げられていたこともあり、事前情報も持ち合わせていたことからコーチらも藤井氏に高い興味を示していた。言葉の壁さえ乗り越えることができれば、今回のように充実したディスカッションができ、視野の拡大に大きく繋がるため、世界で活躍するコーチの育成においてコーチそれぞれの語学力（英語）の向上が必須だと改めて感じる。

第 7 回研修会 3 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

講師（藤井さん）自身のキャリア形成のストーリーから今後自身が取り入れるべき内容が明確になっており、具体的なアクションとして落とし込めている。

平均　8.8　±　1.3

非常に当てはまる	3	50.0%
あてはまる	3	50.0%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	6	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3

4 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- プレゼンを通じて、HP プロジェクトの改善内容と今後の作成に向けたアクションが明確になっている
- プレゼンテーションに関する自身の強みが明確になっている
- 自身のプレゼンテーションスキルにおいて、今後伸ばしていくべき内容を挙げることができる
- 自身の HP プロジェクト内容のうち、実行に必要かつ自身が今後伸ばしていくべきコミュニケーションスキルが特定され、その内容をオープンスペース学習形式で主導する準備ができている

4 日目の研修を通して、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

ビジョンと戦略の設定	アドバンス	ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力のある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる。
	イノベーター	他者がそのビジョンと戦略へ賛同したくなってしまう影響力を有し、社会におけるスポーツの意義や組織の存在価値を高めていくことができる。その結果として、日本の国際競技力向上を牽引することができる。

2 日目に実施した中間発表で得られたプレゼンテーションに関する自身の弱みや、プロジェクト内容の修正を踏まえて再度発表を行った。2 日目と同様に、発表後には 1．プレゼンテーション内容 2．プレゼンテーション方法　の二つの観点から良かった点と改善できる点についてグループディスカッションを行い、より良いプレゼンテーションの作成に向けてアクションプランを作成した。

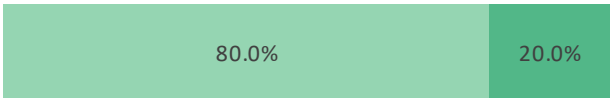
【成果】

2 日目のセッション前後にも劇的な変化は見られたが、さらに大きな変化が見られた。また、その変化はプレゼンテーションだけでなくグループワークや研修の進め方にも反映されており対象コーチらのスキル向上が顕著に現れる結果となった。ハイパフォーマンスプロジェクトの内容においても徐々に理解が深まり、コーチらは自身の強みをどのように活かしながら、そしてどのような根拠資料を揃えて戦略

を練りそれを相手に伝えるのかを熟考できるようになった。

第 7 回研修会 4 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

プレゼンを通じて、HPプロジェクトの改善内容と完成に向けた今後のアクションが明確になっている（プレゼン方法ではなくHPプロジェクト内容に関する質問）

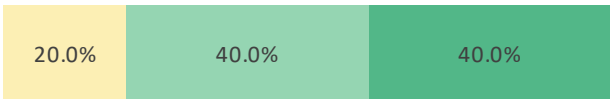


非常に当てはまる	1	20.0%
あてはまる	4	80.0%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

平均　8.2　±　1.1

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	1	3	0	1

プレゼンテーションに関する自身の強みが明確になっている

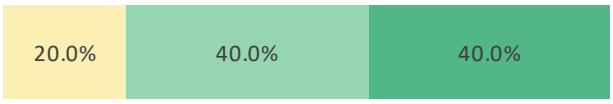


非常に当てはまる	2	40.0%
あてはまる	2	40.0%
どちらかというとあてはまる	1	20.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

平均　8.0　±　2.1

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	1	0	1	1	0	2

自身のプレゼンテーションスキルにおいて、今後伸ばしていくべき内容を挙げることができる

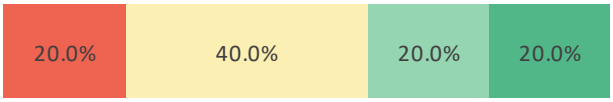


非常に当てはまる	2	40.0%
あてはまる	2	40.0%
どちらかというとあてはまる	1	20.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

平均　8.0　±　1.9

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	1	0	0	2	1	1

自身のHPプロジェクト内容のうち、実行に必要かつ自身が今後伸ばしていくべきコミュニケーションスキルが特定され、その内容をオープンスペース学習形式で主導する準備ができている



平均　5.8　±　2.9

非常に当てはまる	1	20.0%
あてはまる	1	20.0%
どちらかというとあてはまる	2	40.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	1	20.0%
合計	5	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	1	0	0	0	0	2	1	0	1	0

5 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- オープン・スペース・テクノロジー（お店開き）を通じて、自身のファシリテーションスキルの課題が明確化し、改善に向けた次の一歩が決まっている。
- オープン・スペース・テクノロジー（お店開き）で取り扱ったコミュニケーションスキルの改善に向けたアクションが決定している

５日目の研修を通じて、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

学習と内省	エリート	コーチングに関連する最新の情報を常に収集するとともに実践コミュニティに参加し、自ら情報を発信するとともに他者から学ぶ姿勢を示している。
		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。
	イノベーター	自分の成長に責任を持つだけでなく、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ自分の学びに繋げられる。

対象コーチがハイパフォーマンスプロジェクトを実施するにあたり必要となるコミュニケーションスキルを特定し、その内容の改善に向けた議論や練習につながるワークショップをオープンスペース学習形式（お店開き）を通じて行った。対象コーチが今後伸ばしていくべき・身につけていくべきにコミュニケーションスキルに理解を深め、お店開きを通じて、ファシリテーションスキルの成長も図る。

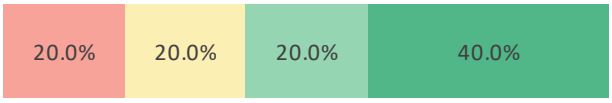
【成果】

対象コーチの一人がお店開きで即興劇を開催。それぞれ役割が与えられ、傾聴・共感しながらいかに結論を導き出し、物語を作り上げていくのかという展開は参加者全員にとって非常に学びの多い機会となったように見受けられた。「それぞれの色が出ていることと、これこそチームビルディングになるなと勉強になりました。もしかしたらこういうアイディアがかなり早い段階（研修会 1 回目など）でできても

良かったと思います。オンラインだからこそ、より早くチームビルディングができることでその人の印象やチーム間が温まると思いました」という意見も出た。今後、オープンスペース学習形式をプログラム序盤から取り入れることも有効であると考えられる。

第 5 回研修会 5 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

オープンスペース学習で取り扱ったコミュニケーションスキルの改善に向けたアクションが決定している

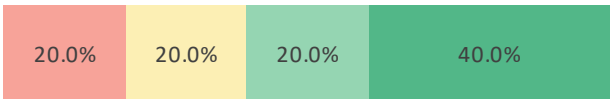


非常に当てはまる	2	40.0%
あてはまる	1	20.0%
どちらかというとあてはまる	1	20.0%
あまりあてはまらない	1	20.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

平均　7.4　±　2.6

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2

オープンスペース学習の運営を通じて、自身のファシリテーションスキルの課題が明確化し、改善に向けた次の一歩が決まっている



非常に当てはまる	2	40.0%
あてはまる	1	20.0%
どちらかというとあてはまる	1	20.0%
あまりあてはまらない	1	20.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	5	

平均　7.2　±　2.4

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1

第８回研修会

開催期間：令和 4 年 2 月 18 日（金）～2 月 20 日（日）

※オンラインと対面でのバイブリッド形式で実施

※実施場所：L stay & grow 南砂町　東京都江東区南砂７丁目１０−１４

第 8 回研修会のアウトカム

第 8 回研修会を終えるとき対象コーチは、以下のアウトカムを達成することを目的にプログラムを実施した。

	日程	内容詳細
アウトカム	1 日目	• コーチングスキルの課題が特定され、改善に向けた次の一歩が決まっている
	2 日目	• インプロを通じて、自身の傾聴・共感力・コンフリクトマネジメントに関するスキルへの課題が明確になり、改善に向けた一歩が決定している • エリートコーチが身につけるべき資質能力を 4 つの領域（対他者の知識、対自己の知識、専門的地域、人間性）から整理し、自身が今後伸ばしていくべき課題と具体的なプランが明確になっている

第 8 回研修会日程表

各日程の実施内容及びスケジュールは以下の通りであった。

日付	時間	セッション
2 月 18(金)	14:00～14:20	• 挨拶、アイスブレイク
	14:20～15:45	• コーチングスキルを磨く(ロールプレイ)①
	15:45～15:55	• 休憩
	15:55～16:50	• コーチングスキルを磨く(ロールプレイ)①
	16:50～17:00	• 振り返り
	17:00～20:00	• チェックイン、夕食、休憩
	20:00～21:30	• CoP(コミュニティ・オブ・プラクティス)ディスカッション
2 月 19 日(土)	9:00～9:15	• エナジャイズ
	9:15～9:50	• コーチングスキルを磨く(インプロビジョン)
	9:50～10:00	• 休憩
	10:00～10:50	• 女性エリートコーチに必要な資質能力をまとめる①
	10:50～11:00	• 休憩
	11:00～14:20	• 女性エリートコーチに必要な資質能力をまとめる① (適宜、昼休憩)
	14:20～14:35	• 休憩
	14:35～15:40	• 2年間の振り返り
	15:40～16:00	• 今日の振り返り
	16:00～20:00	• 夕食、休憩
	20:00～22:00	• 明日のプレゼンテーションに向けた準備、ディスカッション
2 月 20(日)	9:00～9:20	• 挨拶、説明
	9:20～12:00	• ハイパフォーマンスプロジェクトプレゼンテーション発表①
	12:00～13:00	• 休憩
	13:00～15:00	• ハイパフォーマンスプロジェクトプレゼンテーション発表②
	15:00～15:20	• 休憩

	15:20～16:00	• 結果発表
		  • 審査員講評
		  • 挨拶

	16:00～17:00	• 第8回研修会振り返り

1 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- コーチングスキルの課題が特定され、改善に向けた次の一歩が決まっている

1 日目の研修を通じて、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

人間関係の構築	エリート	他者の文脈を読み取る高い能力を有し、状況に合わせて行動を調整することができる。
		アスリート、チーム関係者及びアスリートやチームを支援する関係者と互いに信頼、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。

第 4 回研修会では、マイクロコーチングにおける Tell/Sell/ Ask/ Delegate 4 つのアプローチ方法を全て使いこなす練習を行った。今回はその 4 つのアプローチひとつひとつにフォーカスし、ロールプレイ実施。各コーチが自分に必要だと思うアプローチ方法を選び、自身の力を試すとともに成長課題を明確にしていく。

【成果】

CoP でも取り入れて実施していたこともあり、４つのアプローチ方法については学びが深まっている状態でのスタートとなった。対象コーチはこれまでオンラインばかりでようやく対面で実施できたこともあり、対面での慣れない分野（けん玉やお箸の持ち方、ダンスのポージング等）でのコーチングに悪戦苦闘。４つのアプローチ方法の中から、分野に合わせてどれが相応しいかを見極め試行錯誤すると共に、自身の苦手なアプローチ方法に改めて気づき、積極的に全てのアプローチ方法に挑戦し習得しようとする様子が見受けられた。

第 8 回研修会 1 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

コーチングスキルを磨く①

ロールプレイを通じてコーチングスキルの課題が特定され、改善に向けた次の一歩が決まっている

非常に当てはまる	5	62.5%
あてはまる	3	37.5%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	8	

平均　8.8　±　0.7

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	0	3	4	1

2 日目

【実施内容】

以下のアウトカム達成を目的に実施した。

- インプロを通じて、自身の傾聴・共感力・コンフリクトマネジメントに関するスキルへの課題が明確になり、改善に向けた一歩が決定している
- エリートコーチが身につけるべき資質能力を 4 つの領域（対他者の知識、対自己の知識、専門的地域、人間性）から整理し、自身が今後伸ばしていくべき課題と具体的なプランが明確になっている

５日目の研修を通じて、特に高められると想定するコンピテンシーは以下の通り。

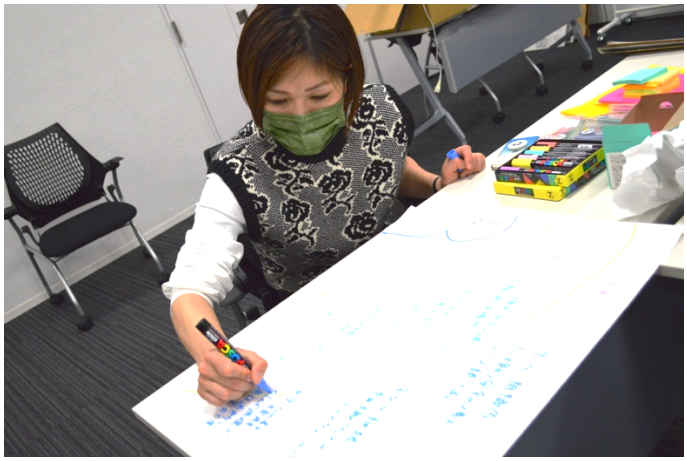
人間関係の構築	エリート	アスリート、チーム関係者及びアスリートやチームを支援する関係者と互いに信頼、尊重できる関係性を構築しており、自身の振る舞いが他者へ与える影響を理解するとともに倫理的配慮や法的基準を遵守する規範として立ち振る舞うことができる。

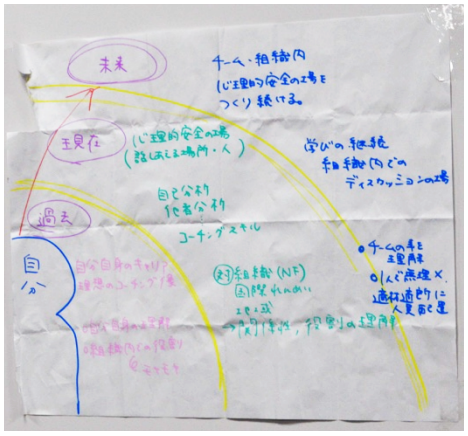
インプロビジョン（即興劇）を通じて、共感力・傾聴力・コンフリクトマネジメントのスキルを高める。今回は「カレーライス」をテーマとし、コーチらが具材になりきり互いが Win～Win になるように誰が主役になるのか結論を導き出すことを目的とした。また、研修中に開催されていた 2022 北京五輪で起こった出来事をテーマに、それらの出来事を回避するためにコーチとしてできたこと、また発生後にすべきことを議論する中でコーチに求められる資質や能力を探索した。そしてこれを拡大し、理想の女性エリートコーチが持つ資質・能力を一枚にまとめるグループワークを行った。

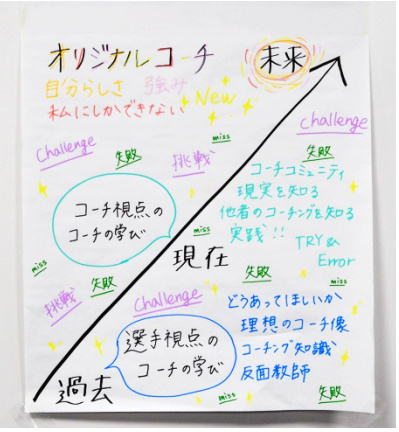
【成果】

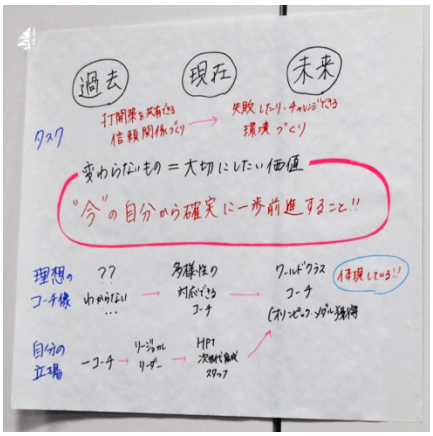
インプロビジョンでは参加者の役や思いを汲み取りながら、全ての参加者が Win～Win になる結論を導き出すことに時間を要したが、様々なアイデアを出し合うことでそれぞれの“引き出し”が増えた。また予測不能な状況の変化に対応する適応力も試され、実際のコーチング現場でも起こり得る状況に備えることができた。

女性エリートコーチに求められる資質・能力をまとめるワークでは、プログラムが定めるコンピテンシーに沿って考えるなど 2 年間の学びを振り返りながらまとめるグループも見られ、これまでの学びが活かされていた。合わせて 2 年間の振り返りを各自で行うことで、自身の成長を実感することができ、これからのキャリアや自身のコーチングのあり方について整理をすることができた。









第 8 回研修会 2 日目のアウトカム達成度に対するアンケート結果

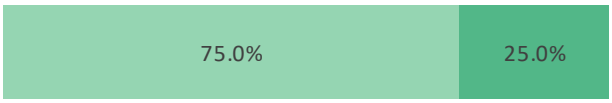
コーチングスキルを磨く②
インプロを通じて、自身の傾聴・共感力・コンフリクトマネジメントに関するスキルへの課題が明確になり、改善に向けた一歩が決定している

平均　7.9　±　1.5

非常に当てはまる	3	42.9%
あてはまる	3	42.9%
どちらかというとあてはまる	1	14.3%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	7	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	1	0	1	2	3	0

女性エリートコーチに必要な資質能力をまとめる①&②
エリートコーチが身につけるべき資質能力を4つの領域（対他者の知識、対自己の知識、専門的地域、人間性）から整理し、自身が今後伸ばしていくべき課題と具体的なプランが明確になっている



平均　8.4　±　0.7

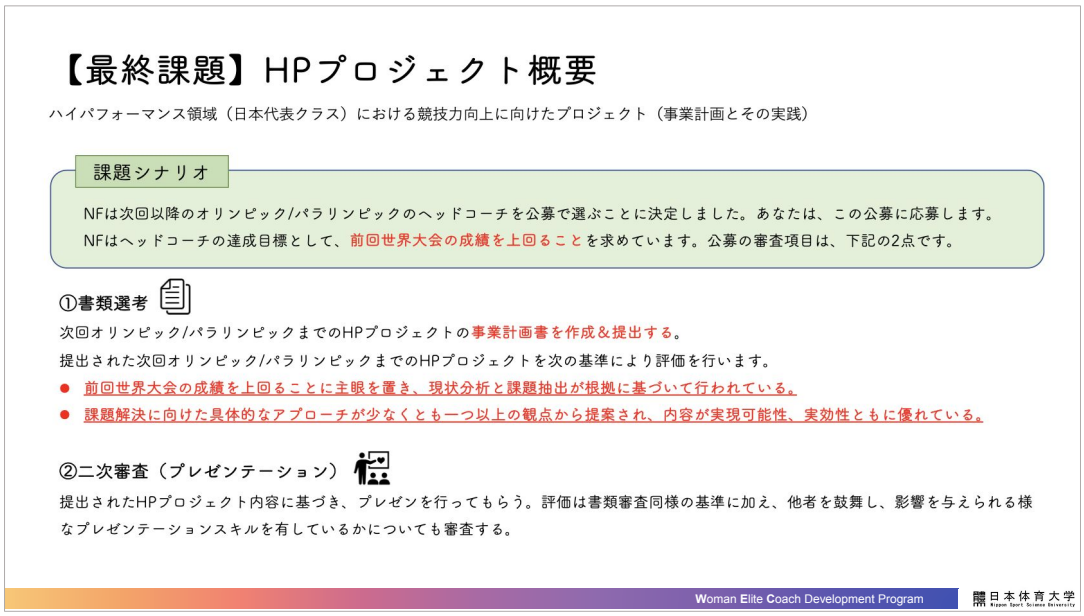
非常に当てはまる	2	25.0%
あてはまる	6	75.0%
どちらかというとあてはまる	0	0.0%
あまりあてはまらない	0	0.0%
全くあてはまらない	0	0.0%
合計	8	

評価	全くあてはまらない		あまりあてはまらない		どちらかというとあてはまる		あてはまる		非常に当てはまる	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
件数	0	0	0	0	0	0	0	6	1	1

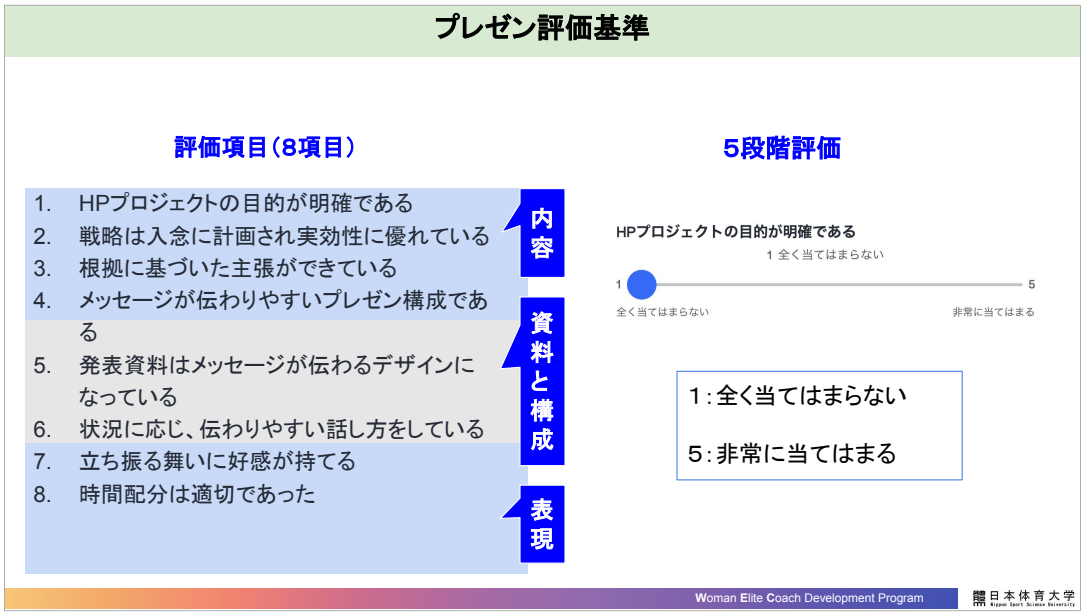
3 日目

【実施内容】

研修会最終日には、これまで取り組んできたハイパフォーマンスプロジェクト（以下、HP プロジェクト）のプレゼンテーション発表会を行った。



それぞれが作成した HP プロジェクトを様々な観点から評価するため、発表会には以下の通り審査員を招いた。発表の評価は「内容」、「資料と構成」、「表現」の 3 カテゴリーから形成される全 8 項目の尺度を「1.全く当てはまらない」から「5.非常に当てはまる」までの 5 段階評価を各審査員個別で行うという内容であった。なお、オンラインと対面で同様の評価ができるよう、評価ツールとしてオンライン投票システム「Mentimeter」を活用した。



審査員一覧

- 浅見　敬子（日本ラグビーフットボール協会　副会長）
- 岩﨑　眞美（日本バドミントン協会　理事）
- 岩原　文彦（日本体育大学　体育学部体育学科　准教授）
- 片上　千恵（帝京大学　経済学部 経営学科 スポーツ経営コース　准教授／メディアトレーナー）
- 黒岩　純（流通経済大学　スポーツ健康科学部 大学院 スポーツ健康科学研究科　教授）
- 東海林　祐子（慶應義塾大学　政策・メディア研究科 准教授）
- ※萩原　美樹子　（W リーグ 東京羽田ヴィッキーズ　ヘッドコーチ）
- ※伊藤　雅充　（日本体育大学体育学部体育学科　教授　／コーチングエクセレンスセンター長）

※はオンラインでの参加

また、対象コーチを推薦した推薦母体の担当者にも対面もしくはオンラインで参加してもらい、プレゼンテーションを聴講してもらった。

対象コーチらは 1 人 10 分間でプレゼンテーション発表を行い、その後 10 分間の質疑応答時間を設けた。欠席者は事前に自身でビデオ録画をし、その映像を会場・オンラインにて流すことで対応した（質疑応はなし）。

【成果】

対面で、審査員を目の前にしてのプレゼンテーションは良い緊張感の中で行うことができた。発表前日遅くまで対象コーチたちは準備に励み、当日はほぼ全員が時間を余すことも超えることもなくプレゼンテーションを終えた。様々な視座を持つ審査員からのコメントを受け、他のコーチのプレゼンテーション内容と見比べることでプレゼンテーションの未熟な部分だけでなく、自身の強みにも気づくことができ、悔しさと笑顔が入り混じる表情を見せる対象コーチたち。「人前で話すのが苦手」とプログラム前半で語っていたコーチが堂々と発表する姿や、情熱的に、そして論理的にプレゼンテーションを構成して発表する姿には大きな成長が見られた。

最後の振り返りでは、仲間がいたからこそ２年間のプログラムを終えることができたと語るコーチも多く、今回のように適度な緊張感を作ることや、コーチ同士の共同学習による連携強化において、対面によるプログラム運営がいかに重要かを改めて実感させられた。

サテライトレクチャー

コーチが効果的なコーチングを実践していくためには、コーチが他者と円滑にコミュニケーションを取るための「対他者の知識」、コーチとしての自分を磨き成長し続けるための「対自己の知識」、そしてスポーツ特有の技術やスポーツ医・科学などを含む「専門的知識」の 3 つの知識が必要だと言われている。「サテライト・レクチャー」では、コーチングに必要な専門的知識の獲得を目指すことを目的としている。前年度までは、知識獲得機会として研修会を実施していたが、令和 3 年度は対象コーチたちの学びを一層加速していくための取り組みとして、年度内 4 回の研修会に加えて、定期的にこのプログラムを実施した。

第 1 回:

「エリートコーチが知っておきたい女性アスリートのコーチング女性アスリートのコンディション管理の基礎知識～」

■ 日時：2021 年 5 月 17 日(月)13:00～14:30

■ 講師：須永　美歌子（すなが　みかこ）　日本体育大学児童スポーツ教育学部教授（運動生理学研究室）

コーチの重要な役割の一つであるアスリートの競技力向上。日々のトレーニングや食事、普段身を置く環境などなど、競技力向上には様々な要因が影響する中、試合に向けていかに「コンディショニング」を整えていくかが重要な側面となる。女性アスリートのトレーニングやコンディショニングの専門家である、日本体育大学の須永美歌子教授をお招きし、女性アスリートのコンディショニングを整えるための観点として以下の内容について、情報提供をしていただいた。アスリートのコンディショニングを考えていく上での新たな気づきが得られていたとともに、女性特有の課題に対処する知識や対応策を持つことの重要性を再認識することに繋がった。

1. 女性アスリートに多い健康障害　・アスリートの三主徴　・無月経と運動パフォーマンスの関連性
2. 月経周期とコンディション　・月経困難症と月経前症候群　・月経周期とウエイトコントロール

第 2 回:

「ナショナルチームの組織マネジメント」

■ 日時：2021 年 6 月 22 日(月)13:00～14:30

■ 講師：浅見　敬子（あさみ　けいこ）　日本ラグビーフットボール協会　副会長

チームを率いるリーダーには欠かせないマネジメントスキル。コーチは指導対象のパフォーマンスレベルが上がれば上がるほど、選手やスタッフをまとめるだけでなく、大きな組織の一員として様々な人間とコミュニケーションを図りながら“マネジメント”することが求められることについて学ぶ機会とした。コーチだけでなくディレクター、そして副会長といった管理職の経験も豊富な浅見氏から実体験をもとにお話を伺った。

実際の敗談も含めた浅見氏のお話は、対象コーチたちにとってとてもリアリティのあるものであった。トライアンドエラーを重ね、常に学び続ける姿勢を持つ浅見氏に刺激を受けた様子であった。対象コーチからは、「スタッフがやるべきことを明確に分かっているからこそ、チームが上手くいくのだとまさに自身の経験と重なり、共感した。責任と覚悟を持って、これから選手やスタッフに結果を出させてあげら

れる存在になっていきたい。」「新しいチームで活動し始めたばかりで、スタッフ間のコミュニケーションやマネジメントに悩んでいた。役割を明確にし、議論を重ねてグラデーションを意識するというところお話は、今一番自分の中で引っかかっていた部分がスッキリした」といった感想が寄せられた。

第３回・４回:
「ロジカルシンキング」

コーチたちが「ハイパフォーマンスプロジェクト」に取り組む中で、パフォーマンスを向上させるためには様々な課題を解決していかなければならないが、果たして何が根本的な「課題」なのか。その課題の背景や原因は何なのか。物事の核心に迫り、課題解決方法について周囲を納得させるためには、論理的思考＝ロジカルシンキングが求められる。第 3 回・4 回と 2 日間にわたり、このロジカルシンキングをテーマにサテライトレクチャーを実施た。

【第 3 回】
■ 日時：2021 年 11 月 5 日(月)10:00～11:30
■ 講師：池原　真佐子氏（株式会社 Mentor For 代表取締役社長
　　宮本　桃子氏（株式会社 Mentor For 取締役）
■ テーマ：「ロジカルシンキング～混ぜない思考～」

【第 4 回】
■ 日時：11 月 30 日(火)10:00～11:30
■ 講師：池原　真佐子氏（株式会社 Mentor For 代表取締役社長
　　宮本　桃子氏（株式会社 Mentor For 取締役）
■ テーマ：「ロジカルシンキング～構造化～」

1 日目は、問題解決のプロセスとポイントについて整理。そして、情報を正しく分類（事実なのか？はたまた意見なのか？など）して整理することの重要性を学んだ。さらに、「だから」「なぜなら」を使って事象をロジカルに説明する演習を繰り返し実施。シンプルな例を使いながら、情報を正しく整理せずに自身の主観や解釈で進めてしまっては、根本的な問題解決へと導くことができないことを改めて実感し、プロジェクトの内容を再考する機会となった。
2 日目は、問題や課題の要素を分解し最適な解決策を見出す思考の練習を行った。これは、課題の全体像を捉え、本質的な課題を見つけ出し、取り組むべきアクションやその優先順位などをつけるために有効である。対象コーチは入手した情報に対して、繋がりを持った要素ごとに”抜け漏れなくダブりなく”分け、根拠と共に結論を簡潔に導き出すことに苦戦した。プロジェクト制作にも同様の作業が必須であることはもちろん、これを機に目の前にある出来事で、日々練習することにより習慣化することを意識付けすることができた。

メンタリング

対象コーチがエリートコーチへとキャリアを歩むにあたり、直面する課題（例えば、コーチングスキル、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、OJT 実践の円滑化を図ることを目的にメンタリングプログラムを令和 3 年 4 月から令和 4 年 2 月に実施した。実施した。昨年度同様、対象コーチ（メンティ）には「コーチングメンター」と「キャリアメンター」2 種のメンターを配置した。コーチングメンターは、対象コーチの 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した。一方、キャリアメンターは、女性特有のライフイベントとの両立や、男性社会の中で どのようにエリートコーチとしてのキャリアを築いていくのかといった、キャリア形成の側面から支援を行なった。 キャリアメンターについては株式会社 MANABICIA が提供する社外メンタープログラム「Mentor For」に派遣を依頼し、メンタリングプログラムの運営についても共同で行った。

なお、メンタリングの進捗や成果を確認するため、アンケート調査を中間（令和 3 年 9 月）および最終（令和 4 年 3 月）に分けて実施した。今年度の中間アンケートにおいて、実施回数を増やしてほしいという要望が多数であったため、希望者は規定回数に加えて追加実施ができるようにした。またコーチングメンターにおいては、実際に対象コーチらの現場に赴き、より具体的なアドバイスができるような対面メンタリングが実施可能な環境を整えた。運用方法については表〇のとおりである。

以下、「Mentor For」が取りまとめた各アンケート結果をもとにメンタリングプログラム の成果概要を報告する。

【令和 3 年度メンタリング運用方法】

	運用方法	コーチングメンター	キャリアメンター
共通 **通常** **メンタリング**	内容	・新型コロナ感染防止のため、原則オンライン実施のみ ・年度内は、必ず**6 回**は実施すること	・新型コロナ感染防止のため、オンライン実施のみ ・年度内は、必ず**6 回**は実施すること
オプション① **追加** **メンタリング**	内容	・個人活動費で実施費用を賄える場合には、**2 回まで**追加実施を可能とする ・新型コロナ感染防止のため、原則オンライン実施のみとする	
オプション② **対面** **メンタリング** **（現場観察）**	内容	・コーチングメンターがメンティの指導現場に行き、コーチングの様子を観察のうえ対面メンタリングを**1 回まで**実施することができる 【実施条件：対面メンタリングの中で以下を実施すること】 ・コーチング前：課題確認 ・コーチング中：コーチングの観察と支援 ・コーチング後：振り返り	–

開催実績

■ メンター会議

第１回	第2回
2021/4/26(月) 19:00-20:00	2021/12/13(月) 13:30-14:30

■ メンタリングセッション

（敬称略）

メンティ	コーチングメンター(日体大) キャリアメンター(MentorFor)	開催日							
		1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回
栄徳 美沙季	黒岩 純	2021/4/19	2021/6/25	2021/9/24	2022/11/26	2022/2/1	2022/2/13	—	—
	宮本 桃子	2021/5/13	2021/6/17	2021/7/27	2021/9/8	2021/10/11	2021/12/6	—	—
岡田 真祐子	萩原 美樹子	2021/4/16	2021/6/11	2021/9/1	2022/10/15	2022/12/24	—	—	—
	西部 沙緒里	2021/4/26	2021/6/21	2021/8/18	2021/10/26	2021/12/13	2022/2/10	—	—
清澤 恵美子	伊藤 雅充	2021/5/11	2021/9/24	2022/11/2	—	—	—	—	—
	中野 敬子	2021/4/23	2021/6/3	2021/8/16	2021/9/22	2021/11/9	2021/12/13	2022/2/2	—
小林 可奈子	萩原 美樹子	2021/4/14	2021/6/10	2021/8/30	2022/11/1	2022/12/6	2022/1/26	—	—
	安藤 知子	2021/4/23	2021/6/22	2021/8/17	2021/9/21	2021/11/25	2021/12/16	—	—
白鳥 歩	岩﨑 眞美	2021/4/5	2021/5/11	2021/7/20	2021/8/19	2022/10/28	2022/12/3	2022/1/14	—
	中野 敬子	2021/4/9	2021/5/14	2021/7/1	2021/8/20	2021/9/23	2021/11/18	2021/12/21	2022/1/20
武友 綾巳	黒岩 純	2021/4/2	2021/6/30	2021/8/5	2022/10/11	2022/11/29	2022/1/7	2022/1/30	—
	安藤 知子	2021/4/21	2021/6/21	2021/8/10	2021/9/27	2021/11/15	2021/12/22	2022/1/13	—
冨部 柚三子	浅見 敬子	2021/4/14	2021/6/10	2021/6/24	2021/7/28	2021/9/7	2022/12/14	2022/1/24	—
	萩原 直保子	2021/4/20	2021/6/15	2021/7/26	2021/8/26	2021/10/7	2021/10/21	2021/12/16	2022/1/13
奈良 梨央	岩﨑 眞美	2021/4/24	2021/6/11	2021/9/1	2022/9/1	2022/10/30	2022/12/21	2022/1/19	—
	西部 沙緒里	2021/4/23	2021/6/22	2021/8/30	2021/10/25	2021/11/29	2021/12/15	2022/1/24	2022/2/9
原口 聖羅	岩原 文彦	2021/5/11	2021/8/19	2022/10/14	2022/11/12	2022/1/24	2022/2/12	—	—
	大関 香織	2021/4/4	2021/7/4	2021/9/4	2021/10/9	2021/11/14	2021/12/5	—	—
藤岡 麻菜美	浅見 敬子	2021/4/27	2021/6/30	2021/9/9	—	—	—	—	—
	櫻木 友紀	2021/4/6	2021/7/8	2021/8/19	2021/10/13	2022/2/2	—	—	—
古尾谷 香苗	根本 研	2021/4/14	2021/6/17	2022/9/13	2022/10/14	—	—	—	—
	長田 正美	2021/4/14	2021/5/24	2021/7/2	2021/9/13	2021/10/26	2021/11/24	2021/12/17	2022/1/13
山下 昭子	古川 佑生	2021/4/22	2021/7/14	2021/9/29	2022/10/22	2022/11/29	2022/12/19	2022/12/29	—
	四方 結花	2021/4/13	2021/6/8	2021/8/12	2021/9/17	2021/11/24	2021/12/16	2022/1/13	2022/1/26

1on1メンタリング報告書（R3年度 最終報告）

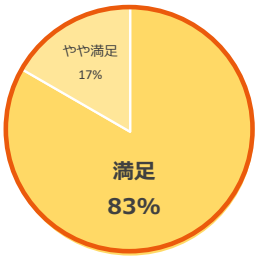
満足度

現時点での、メンタリングに対する満足度

非常に高いプログラムへの満足度。全員が最高評価の「満足」を選択。

プログラム全体の満足度

コーチングメンターの満足度



キャリアメンターの満足度

選択肢：満足／やや満足／どちらともいえない／やや不満／不満

満足度に関するコメント

■ メンタープログラム全体の満足度の理由

- 2年間を通して、自己分析、組織内での役割、コーチング、仕事との両立について整理ができた。
- 女性同士だったのであまり緊張せずに話すことができた。メンタリングという場があることで、現場で生まれた疑問や悩みを相談できる安心感があった。
- 安心して話せる環境。具体的なアドバイスと心の支え。自己肯定感を持て、勇気を与えていただいた。
- 現場で感じている悩みなどを、客観的な視点からアドバイスをもらうことができたから。
- メンターというサポートを受けれたことで、今までとは違う世界や、挑戦に踏み出すことができました。
- 定期的なメンタリングの提供があったことで、何か課題を抱えていても長く抱えることがありませんでした。ビジネスの視点やハイパフォーマンスを考えた時の視点など、自分ひとりではできない思考の整理ができました。
- 2年間の継続したメンタリングの中で、自身の課題解決の糸口を見つけられたり、自身の強みを改めて認識できたり、コーチとして成長できる気づきを多く得られた。
- 自身の成長を感じることができた。
- 初めてのことに挑戦する時期だったので、メンターさんの言葉に何度も救われ、一歩を踏み出す勇気をくれました。自信をもって進むことで自分らしくあることにも繋がりました。
- メンターの先生方がいていただけることで、常に自分を客観視することを意識するようになりました。
- 自身の悩みをスムーズに導いていただくことができた。
- メンターさんたちの経験値、レベル全てにおいて自分よりも高い方々からのお話や相談、勉強だったので、毎回刺激的で有意義な時間となった。家庭と仕事のバランスなどが２年間を通して安定してきた。メンターさんのアドバイスや自分のメンタルが安定したことが大きくある。

■ コーチングメンターのよかったところ、改善点

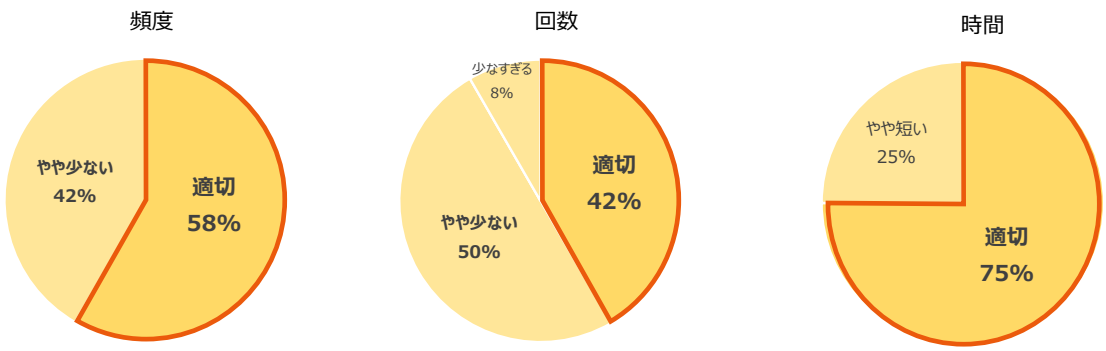
- 話を熱心に聴いてくれた。私の立場になって一緒に考えてくれた。他のコーチとのつながりや他競技を観察する機会を作ってくれた。
- ご自身の競技以外にも他の競技団体の例や、様々な方々の生き方を学ばせていただき、様々な可能性を探ることが出来た。同世代、同じ時期を闘ってきたアスリートとして、話が弾むことが多く、心置きなく、多くのことを相談できた。
- 現場で起きていることを報告することで、頭の整理をすることが出来た。
- 自身が実際に組織に入っていくことになった時に、共感してもらえる方がいたことはすごく心強かったです。さらに、同じような環境でどのように振る舞うことがいいのかという部分も、的確にアドバイスもらえたことは、不安が無くなり、がんばろう！と思えることができました。
- 対象者の背景に目を向けるようなアドバイスをたくさんいただきました。あるべき姿を考えることも大切だけど、アスリート自身が何を見ているかを常に考えることが大事だと気付かされました。
- 他競技についての話、キャリア形成の話など様々な視点で助言を頂けた。
- 様々な知識を得ることができ、引き出しが増えた。また、現在できていること、今後取り入れていくべきことなども整理することができ、毎回学びの多いメンタリングであった。改善点はなし。
- ものすごく話しやすくて、話してると何でもできちゃうような気持ちになりました。常に前向きな言葉をかけてくれて、アスリートとしてコーチとして両方の学びをすることができました。
- とてもはっきりと物事を仰っていただけるため、自身では迷いのあったこともシンプルに考えられるようになりました。
- 自身の考えをよりプラスして改善していただけたことが良かったです。
- 自身のコーチングについて、相談をすることで改善を図ることができました。
- コーチのデベロッパーからのお話や相談は勉強になることばかりで、自分のコーチングのヒントをたくさんいただきました。問題解決は自らしなくてはいけないところや「自分の人生は自分で決断する」というテーマはいつも付き纏うことがより深く理解できました。

■ キャリアメンターのよかったところ、改善点

- 自分の時間を整理しながら、やりたい事に集中できる環境が整理できました。
- 同じような内容でもいろいろな角度でアドバイスしてくれた。
- リーダーとしての姿勢を、お話しさせていただきながらいつも感じることが出来た。毎回頂く言葉が、私の宝物になっている。
- 水泳やスポーツとは全く関係のない視点から、リーダー像についての話を聞くことが出来た。毎回凄く充実した内容のメンタリングを実施することができ、楽しみにしていた。
- 全く違う環境の方からのアドバイスと、伴走してもらえる安心感は、経験しないとわからないことでした。今まで、社会のことやスポーツ以外のことを知る必要性はすごく感じていましたが、実際に誰に相談して、聞いたら良いかわかりませんでした。今回中野さんとの時間を過ごすことによって、人生においてとても貴重な気づきと学びを得ることができました。
- 私自身が気づいていない、私の強みになるところをたくさん見つけて下さいました。
- ストレングスファインダーを元に、苦手であったプライベートとの両立の部分の課題解決について導いて頂いた。
- スポーツ・ビジネス、子供・大人など対象は違えど「人の成長に携わる」という共通点での学びが非常に多かった。また、自分自身の考えを言語化することで整理することができた。改善点はなし。
- 人生のターニングポイントといえる場面で、決断するきっかけをくれました。話を聞いてもらい、自分のモヤモヤしている部分をいつもクリアにしてくれます。自分自身と向き合うように質問をしてくれて、あくまで答えは自分で出す。というところが自分に考える力をつける時間となりました。自分が健康で楽しく人生を生きること。それこそがみんなに良い影響を与えられる！！自分進むべき道を示してくれました。
- 自身の弱いところを認め、それを多様化することを教えていただき、生活のリズムに余裕を持つことができました。
- いつも私自身の未来に耳を傾けていただき、そしてアドバイスいただけたこと
- 毎回話のテーマに沿って、こんな本がある。といったように中野さんだけの意見ではなくさまざまな成功者の意見を参考に言葉がけやお話をしてくださることが、いつも楽しく、その後に推薦していただいた本を読むと更に人生の幅が広がることがとても楽しかった。また子育ての先輩でもある方々からの意見はとても貴重で共感でき勉強になりました。

現時点での、頻度・回数・時間に対する満足度

「もっとセッションをしたい」というメンティの気持ちが現れた結果に。

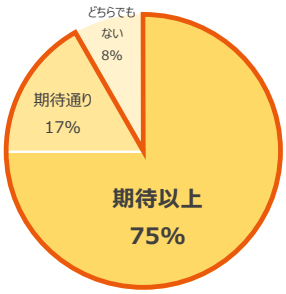


選択肢：適切／やや多い(長い)／多すぎる(長すぎる)／やや少ない(短い)／少なすぎる(短すぎる)

■ 頻度・回数・時間について

- オンラインが多かったですが、年6回適切だった。
- 月に1度くらいのペースで相談ができると良いと思いました。
- ひと月に一回くらいの頻度が良かった。
- ここで終わってしまうことが残念だと感じているから。
- 私の場合は、メンターとの対話の時間での気づきが多く、さらにキャリアトランジションの変化があった時期だったので、もう少しセッションがこまめにできると嬉しかったです。
- １回あたり６０分と思っていても、話し始めると８０～９０分になりそうな時がありました。
- パラリンピック期間前後は実施が難しかったが、その他の期間は定期的に実施でき、次回までの課題をこなすのに適度な頻度回数であった。
- 2か月に1回程度が、課題がみえ、取り組み、改善してのサイクルが作りやすかったため。
- 最初は1年間だけでは短いと思いましたが、2年間できたので、とても満足です！
- もしよければ月に1回のペースでお話ができると更に濃い内容を詰めることができたかと思いました。
- もう少し相談に乗っていただきたかったです。
- 月一でいただけたら嬉しかった。もしリアルでのメンタリングであれば、回数は適切だったかもしれません。

現時点で、今までのメンター・相談相手との違いは期待通りでしたか？



90%以上が「期待以上」「期待通り」を選択。

「どちらでもない」選択者の理由：
今までメンターがいなかったので評価できません。
とても良い経験でした。

選択肢：期待以上／期待通り／どちらでもない／やや期待はずれ／期待はずれ

■ 今までのメンター・相談相手との違いについての回答に対する理由

- はじめてのメンタリングだったのでとても良い機会になりました。
- 愚痴にならない。常になりたい自分を考えながら話すことが出来た。
- 特にキャリアメンターでは、毎度新しい視座を頂くことができ、有意義な時間を過ごすことが出来た。
- これまでは、知っていたけど背中を押してもらえたといった感覚でした。共感してもらいたい、してもらえたといった感じで、自分の範囲内で収まっていました。しかしメンターの方からは、知らない世界を広げてもらえたといった感覚がとても強いです。
- メンタリングの後、毎回必ず思考が整いました。メンタリングを知らないところからのスタートだったこともありますが、期待以上でした！
- 異なる分野や異なる視点でのアドバイスを頂けるのが期待通り。とても新鮮であり課題解決のヒントが多くあった。
- 初めてメンタリングというものを知り、最初はよくわからないまま行っていた。しかし、回を重ねるごとに自分にとって有用なものだと感じるようになり、後半はメンタリングでの学びが非常に楽しみになっていた。
- 話を聞いてくれるだけでなく、進むべき方向を示してくれました！強制するのではなく、様々な選択肢を出してくれて、そういう道もあるのか。という新しい発見を与えてくれました。
- 2年間で自身のことを理解していただき、さらにはメンターの先生方がいていただくことで、もっと視野を広げることができるのだと理解しました。
- 自分が普段話せない人生の悩みなどの共有や、同種目であれば話しづらい内容も話せて、課題にむかって解決できる道筋を立ててくれた。
- 期待以上でした。
- 今までメンターがいなかったので評価できません。とても良い経験でした。

1on1メンタリング報告書（R3年度 最終報告）

セッション内容

現時点までのセッションで実際に触れたこと（関心事項・必用な対話）

話したテーマ	コーチングメンター	キャリアメンター
思考の整理	75%	92%
精神的な支えを得る	67%	83%
新しい挑戦へのチャレンジ・キャリアアップへの後押し	50%	83%
新しい視点・視座の獲得	50%	83%
内省・自己を見つめ直すこと	58%	75%
具体的な課題の解決	58%	58%
仕事をする上での哲学・信念（キャリア観）の醸成	58%	50%
全く異なる分野のメンターと話すことで刺激を得る	33%	58%
リーダーシップ・チームマネジメントスキルを磨く	42%	50%
ワークとライフの両立	25%	58%
中長期的なキャリアプラン形成	25%	42%

※60%以上のメンティーが触れた項目をハイライトして表示

コーチングメンターとは、「コーチング」「選手育成」など、
より具体的かつ専門的なテーマ、

キャリアメンターとは、「自己」や「在り方」など、
幅広いのテーマでのセッションが行われた様子が見える。

メンターと設定した今年度のセッションの具体的なゴール

■ コーチングメンターと設定したゴール

・自身の成長　・コーチングスキル 目標設定　・様々な状況下でのチーム運営
・チーム・組織マネジメントについて
・現場で起きている課題を整理すること
・哲学を明確にすること　コーチングの価値を明確にすること
・組織内での問題に対処するスキル オールドボーイズネットワークへの対処法
・チャンピオンチームを倒す ・自分らしさを失わずに、デュアルキャリアを全うする
・パラリンピックに向けたチームビルディング、パラリンピック後の自身の活動スタイルを確立していく
・「引き出しを増やす」競技は違えど、共通する点も多いため、自身ができていること、今後取り組んでいくべきことを明確にする
・これから目指していくコーチングの決まりはなく、まだまだ構築（吸収）していくコーチングで進んでいくことも大事であることでした
・大会までの選手とのやり取り・自分のコーチングを振り返り、次の大会に向けて選手へのコーチングで違うやり方(コーチングの)を見つけることができる

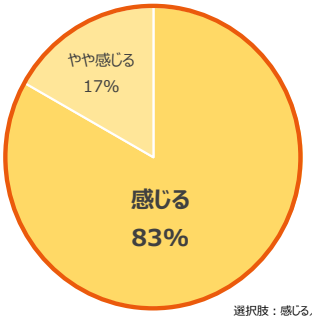
■ キャリアメンターと設定したゴール

・未来について　・組織の中での動き　・円滑な人間関係の構築について
・時間の使い方、考え方 自己分析 両立
・仕事とプライベートの両立、自身を理解しマネジメントする力をつける
・今人生においてやりたいこと その優先順位 ネクストキャリアへの挑戦
・メンターになる ・自分で考えて行動できる人材の育成 ・楽しむことを忘れない
・「自身の強み・課題の言語化」凝り固まっているところからの新たな視点を手に入れ、今後・将来につなげていく
・課題の要因となっているもの、課題の本質を見つけることができ、解決に向かうアクションプランを導きたすことができる
・具体的なゴールはない　自分自身が課題がわからずにスタートしたので、この課題が浮き彫りになって行動ができることが今のゴール
・自身の人生の主役は自分であり、他人を置いてはいけないため、もっと自分が中心に食い込んでいくライフバランスを考えていこことでした
・私が目指す共助コーチングについて、言語化できるようにすること。自分の強み弱みを気づくこと。頭の整理をする。手放す勇気を持つこと。自己評価ができるようになること。

メンタリングのインパクト ①

設定したゴールにむけて、自身の変化（心理・行動）を感じるかどうか

全員が変化を「感じる」、「やや感じる」と回答。



選択肢：感じる／やや感じる／どちらとも言えない／あまり感じない／感じない

自身の変化（心理・行動）についてのコメント

■ コーチング技術における具体的な変化

- 選手と練習の組み立て方に変化があった。
- 相手の状況を観察すること。
- 選手、スタッフ、周りに対して、彼らの言動を理解出来るようになった。
- 自分の現場というこじんまりしたところから、水泳界をもっと知らなければならないという思いになりはじめた。
- 組織においてストレスを感じることがなくなりました。戦略的スルーができるようになったと感じています。選手に対しては、競技だけでなく他の世界に目を向けることの大切さを知ってもらいたいと思い、練習以外の時間を設けることをしました。 具体的に、メンタリングの時間を入れました。
- 自分の意見を先に話してしまうことが多かったが、選手の意見を先に聞いて、一緒に解決方法を考えることができるようになった。
- 自信をもってコーチングできるようになった。意見を伝えられるようになった、自身の強みを生かす動きが可能となった。
- 引き出しが増え、様々な視点からのアドバイスが可能になった
- 質問をして相手の考えを引きだす。その際に相手が考える間をしっかりと待つことがとても大切である。

■ コーチング技術における具体的な変化

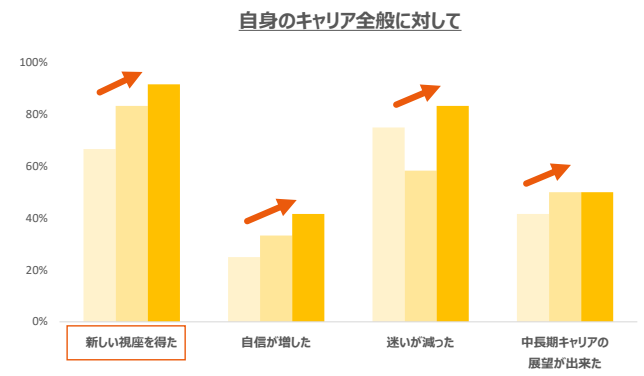
- とても有名な先生の下でコーチングをしていますが、その姿を追いかけて出来上がるものではなく、吸収してその先に形となるものが自分のコーチングであると思うようになりました。
- 周りへの視野が広がった。
- コーチングに関して、研修会の中で行われていたことの振り返りや更に落とし込みなどをしていくことで、さまざまな理解が深まった。また伊藤先生と一緒にOJTをさせていただくことでプレゼンへの落とし込み、準備等を身近でみることによって、自身の仕事への取り組み方のアドバイスを「背中を通して」いただいた。コーチングの方法も前のめりになりすぎたり、柔軟性にかけることがあったが、少し落ち着いて周りを見れるようにもなってきた。

■ キャリア形成における具体的な変化

- 自分の時間の使い方、考え方に変化があった。
- あるもの、ないもの、の中で、悲観することなく自分で道を切り開いた。
- 水泳の現場以外も踏み出そうとした、あるいは踏み出せた。 具体的には、私が目指すコーチングについて発表する場に踏み出せた。
- 自身がやりたいと思ったことに対しては、勇気を持って相手に伝えることをしました。できないかもしれないから、言わないではなく、やりたいので努力しますというマインドに変化し、失敗を恐れずに挑戦できるようになりました。
- いつ・誰に・何を聞くべきか、情報の扱い方を丁寧に考えることができるようになりました。
- バスケットボールだけが人生ではなく、バスケットボールは人生のごく一部であると捉えられるようになってから、様々な面で余裕ができるようなり、いい意味で力が抜けて楽しむことができるようになった！
- 周囲に相談することが増えた、将来に対する不安が減った、自身の強みを生かす動きが可能となった
- 人を育てるという点において、様々な方面からのアプローチが可能になった。
- 事実に感情を加えない。 自分の機嫌は自分で取る。
- 急にキャリアをステップさせるのではなく、まずは自分自身に必ず無理のない生活を意識・実現させることを意識するようになりました。
- 淡々とこなす
- キャリアについて女性として子育てをしながら仕事をすることや、家庭と仕事はどちらも大切なこと、そして家庭の中の関係性などを自分が一番辛いときにサポートしてもらったことで悪い方向へ選択しなかったことが一番のありがたい行動となりました。 実際に女性で活躍しながらキャリアを進めている方からのアドバイスは絶大でした。

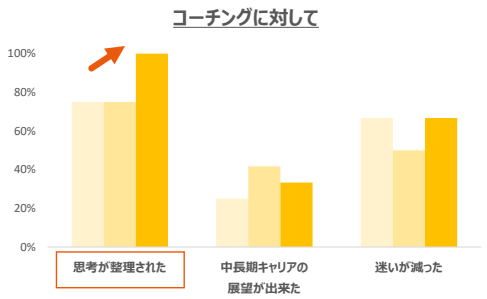
メンタリングのインパクト ②

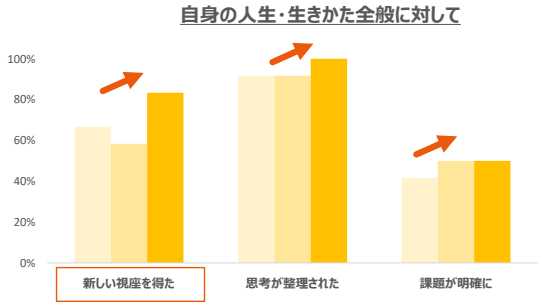
メンタリングを受ける前と後を比較した変化（複数回答） ※昨年度事後アンケートからの比較。特に変化の大きかったものを表示。



■昨年度終了時に既に66%であった、「新しい視座を得た」の回答がさらに増加。

■コーチングに対しての「思考が整理された」は、12人全員が選択する結果に。

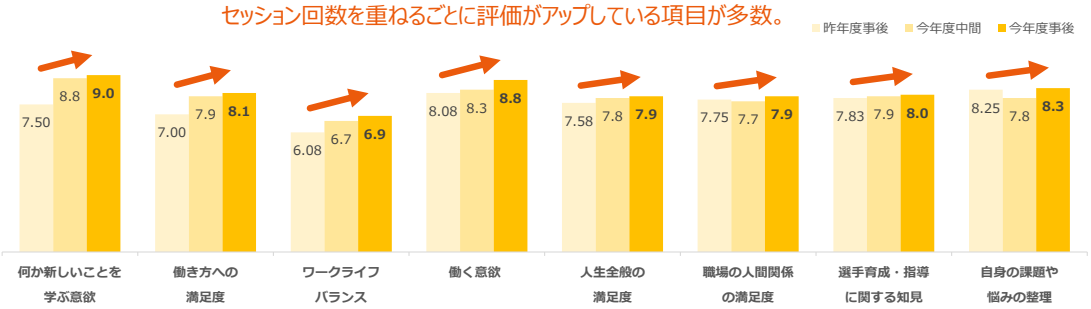




自己評価の変化

自分自身に対する評価（10段階評価） ※昨年度事後アンケート・今年度中間アンケートとの比較。特に変化の大きかったものを表示。

昨年度事後アンケート ⇒ 今年度中間アンケート ⇒ 今年度事後アンケート と、
セッション回数を重ねるごとに評価がアップしている項目が多数。



1on1メンタリング報告書（R3年度 最終報告）

メンタリング施策の展開

メンタリングは女性育成・定着・キャリア形成に有効だと思いますか？

全員が「有効と回答

選択肢：有効／少し有効／どちらとも言えない／あまり有効ではない／有効ではない

メンタリングを他の人にも勧めたいですか？

12人中9人が、**最高評価の10を選択。**
（他3名も9を選択）

※10段階評価：とても勧めたい 10～勧められない1

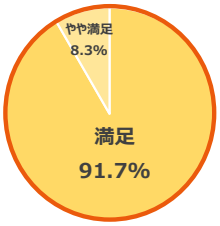
自組織での活用にむけて、具体的なアイデア

- キャリア形成について、ロールモデルになれるよう支援していきたい。
- 女性のみならずリーダー職やディレクター職の人にメンタリングがあると、内省の機会が増え、独断や偏見が減ると思った。
- 選手へのメンタリングを導入したい。個別ではないが、保護者へのメンターも必要に感じる。
- コーチだけでなく選手へのメンタリングもかなり有効ではないかと感じています。でも、まずはコーチへのメンタリングが優先事項だと思うので、コーチへのメンタリング制度は導入したいです。
- HPTスタッフに起用していただき、新しい分野で迷うことも出てくると思うので、メンターをつけて活動することをオフィシャルに認めてもらうように相談しようと思います。
- 自組織においても、コーチ同士のメンタリング制度を導入してみたい。
- テコンドーで今メンタリングが必要だと課題に出ていますが何もわからない状態です。自身がメンタリングの資格を取得しコーチ達にもどのような事かを知らせる必要があると感じました。
- 各組織やチームにメンターがいることによって、ヘッドコーチが露頭に迷ったときに精神的な支えや話を聞いてくれて俯瞰できるような時間があることで、良いコーチングができると思う。

1on1メンタリング報告書（R3年度 最終報告）

事務局の対応

現時点までの、事務局（日体大/Mentor For）のサポートは十分でしたか



※満足／概ね満足／どちらとも言えない／やや不満／不満　から一つ回答

満足度の理由

- 細かな部分まで、支援していただき、自分自身で成長を感じることができました。ほんとうにありがとうございました。
- 大変丁寧に対応頂いた。
- 細かいことでもサポートをして頂いているため。
- 困ったことがあればすぐに対応してくれて、とても助かりました。
- 対面メンタリングの調整など、ギリギリでのお願いにもご対応いただきありがとうございました。
- 細やかな気配りがあり、ご丁寧にサポートいただくことができた。
- 開始当初とは仕事内容が変わり、なかなかプログラムに参加できない中、zoomなどでこまめに話を聞いてくれたり常にサポートをしてくれる態勢をとってくれました。とても心強く安心することができました。
- 丁寧親切に指導いただきました。
- 提出物を忘れているときに声をかけてくださり助かりました。

メンターや事務局などへのご意見・ご要望

- メンターのお二人との出会いは、かけがえのない、人生の大切な宝物です。私もいつか誰かのそんな存在になりたいと考えるようになりました。
- これで終わってしまうことが、とても残念です。とても充実していました。
- メンタリングという支援を知ることができて、とても感謝しております。このプログラムを受けたことで、コーチとしても女性としても世界が広がったと思います。これからも学びを止めずに、継続していきたいです。
- ロジカルシンキングの講習会も、とても勉強になりました。まわりのリーダーになるような方には、メンタリングをおススメしたいです。
- 2年間どうもありがとうございました。とても充実した日々を過ごすことができました。
- 2年間、多くの学びがあり、私自身大きく成長することができたと感じております。ありがとうございました。
- メンタリングの資格取得を目指しますのでご協力いただけましたら嬉しいです。　今後とも宜しくお願い致します。
- この度はお世話になりました。毎回刺激的なセッションでした。

国際ショーケース・カンファレンス

「女性スポーツフォーラム 2022～女性アスリートの Well～being～」の開催

令和 4 年 2 月 5 日(土)オンライン形式にて「女性スポーツフォーラム 2022～女性アスリートの Well～being～」が午前の部、午後の部、2 部構成によって開催された。令和 2 年度に続き 2 回目となる本イベントでは「女性アスリートの Well～being」をテーマに設定し、本学が蓄積している女性アスリートに特化した競技力向上サポート内容や女性コーチ育成に関連する知識を広く発信することで、より多くの女性アスリートやコーチがスポーツの善さを享受し、それぞれの幸福（Well～being）を実現させるきっかけづくり、女性エリートコーチ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育成事業の取り組み周知を通じた女性エリートコーチ予備軍の養成を目的とした。参加者は 87 名だった。なお、スポーツに関わるジェンダー問題をより多角的に議論し、かつ効率的に情報発信を行うため、本イベントは、「女性エリートコーチ育成プログラム」事業の姉妹プロジェクトである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「女性アスリートの戦略的強化に向けた調査研究（女性アスリートのためのオーラルヘルスケア教育ツールの開発）」事業、および本学において女性アスリート、コーチに特化したサポートを展開するアスレティックデパートメント、そして「女性エリートコーチ育成プログラム」事業 3 つの組織により共同実施するものであった。本報告書では、実施内容のうち「女性エリートコーチ育成プログラム」事業に関連して実施した下記の 5 点のみ報告を行う。

午前の部
1. 日本体育大学が取り組む女性アスリート・コーチ支援
2. パネルディスカッション「スポーツ医・科学を活用した女性アスリートの競技力向上支援」
3. パネルディスカッション「女性コーチとしてのキャリア形成」

午後の部
4. パネルディスカッション「夫婦それぞれが活躍するための”チーム育児”」
5. パネルディスカッション「女性アスリートの Well～being に向けた支援～これまでとこれから～」

プログラム

午前の部	10:00～10:05	開会の挨拶 石井　隆憲（日本体育大学　学長）
	10:05～10:30	日本体育大学が取り組む女性アスリート・コーチ支援 伊藤　雅充（日本体育大学体育学部　教授、コーチングエクセレンスセンター長） 須永　美歌子（日本体育大学児童スポーツ教育学部　教授）
	10:30～11:00	特別講演：「女性アスリートのオーラルヘルス」 講師：好士　亮介（日本大学歯学部付属歯科病院　スポーツ歯科）
	11:00～11:10	休憩
	11:10～12:25	パネルディスカッション 第 1 部「スポーツ医・科学を活用した女性アスリートの競技力向上支援」 パネリスト：白鳥　歩（日本体育大学バレーボール部ビーチバレーブロック　コーチ） （スポーツ庁委託事業「女性エリートコーチ育成プログラム」対象コーチ） 須永　美歌子（日本体育大学児童スポーツ教育学部　教授） コーディネーター：伊藤　雅充（日本体育大学体育学部　教授、コーチングエクセレンスセンター長） 第 2 部「女性コーチとしてのキャリア形成」 パネリスト：白鳥　歩（日本体育大学バレーボール部ビーチバレーブロック　コーチ） （スポーツ庁委託事業「女性エリートコーチ育成プログラム」対象コーチ） 聞き手：古川　佑生（日本体育大学特別研究員）
	12:25～12:30	午前の部閉会の挨拶 西山　哲成（日本体育大学体育学部教授、アスレティックデパートメント長）
午後の部	13:30～14:55	パネルディスカッション コーディネーター：伊藤　雅充（日本体育大学体育学部　教授、コーチングエクセレンスセンター長） 第 1 部「夫婦それぞれが活躍するための”チーム育児”」 パネリスト：岡本　美和子（日本体育大学児童スポーツ教育学部　教授） 野村　由実（日本体育大学体育学部　助教） 第 2 部「女性アスリートの Well～being に向けた支援～これまでとこれから～」 パネリスト：岡本　美和子（日本体育大学　児童スポーツ教育学部　教授） 須永　美歌子（日本体育大学　児童スポーツ教育学部　教授） 野村　由実（日本体育大学　体育学部　助教） 白鳥　歩　（日本体育大学　バレーボール部ビーチバレーブロック　コーチ） （スポーツ庁委託事業「女性エリートコーチ育成プログラム」対象コーチ）
	14:55～15:00	午後の部閉会の挨拶 伊藤　雅充（日本体育大学体育学部　教授、コーチングエクセレンスセンター長）

プログラム概要

プログラムは日本体育大学学長石井隆憲教授の開会宣言とともに開始された。午前の部では、「日本体育大学が取り組む女性アスリート・コーチ支援」の紹介と、パネルディスカッションを行った。「日本体育大学が取り組む女性アスリート・コーチ支援」では、「女性エリートコーチ育成プログラム」事業の実施責任者を務める伊藤雅充氏（日本体育大学）、および「女性アスリートの戦略的強化に向けた調査研究（女性アスリートのためのオーラルヘルスケア教育ツールの開発）」事業、実施主任の須永美歌子氏（日本体育大学）からそれぞれの事業概要が説明された。

パネルディスカッション第 1 部「スポーツ医・科学を活用した女性アスリートの競技力向上支援」では、パネリストとしてビーチバレー競技においてナショナル大会レベルで活躍し、現在はコーチとして活動する白鳥歩氏（日本体育大学）と女性アスリートが心身ともに健康に競技活動を行うための研究と実際の医科学的サポートを展開する須永美歌子氏（日本体育大学）が登壇した。ディスカッションのコーディネーターは日本体育大学の伊藤雅充氏が務めた。競技キャリアの集大成として東京五輪代表を目指していた白鳥氏は「できることは全部やりたい」という想いから、代表選考に向け初めて医科学的サポートを受ける決意をし、須永氏へ依頼をかけた。須永氏が実際に行ったサポートは月経コントロールに向けた婦人科医の紹介や定期的なヒアリングというものであり、サポートの効果として「今までになくスムーズに減量が進んだ」、「身近に婦人科系の相談ができる存在がいることは安心感を持って競技に取り組める」、「婦人科医の受診によって、病気の早期発見に繋がった」など医科学サポートを受ける利点が解かれた。また、両氏からは月経の辛さを自分 1 人で抱え込む女性アスリートが多いことが問題として指摘され、対応策として身近に女性特有の悩みを相談できる女性がいること、競技実践現場と医療機関が連携を図ることの重要性が主張された。

パネルディスカッション 2 部では先のセッションに引き続き、白鳥歩氏がパネリストとして登壇し、「女性コーチとしてのキャリア形成」をテーマに白鳥氏の経験が語られた。聞き手は日本体育大学の古川佑生氏が務めた。アスリートとコーチ二足の草鞋を同時並行させるデュアルキャリアを経験した白鳥氏からは、自身の経験を通じて感じるデュアルキャリアのメリットやデメリットが紹介され、取り組みをうまく進める要因としては周りの理解と環境面でのサポートが挙げられた。具体例として「競技とコーチ業、コーチングの学びを一つの場所（日本体育大学）で完結できることは時間節約の面でとても助かった」、「二足の草鞋でも現場が一つに完結されると周りの理解が得やすく関係者、皆がサポートしてくれた」などの内容が語られた。

午後の部では、伊藤雅充氏のコーディネートによる 2 つのテーマのパネルディスカッションを展開した。第 1 部には子育て支援、女性の健康を専門領域とする岡本美和子氏（日本体育大学)、アスリートから一般までの産後ケアを専門に研究を展開する野村由美氏（日本体育大学)、いずれも子育ての専門家が登壇し「夫婦それぞれが活躍するための”チーム育児”」をテーマにディスカッションを展開した。議論はコーディネーターの伊藤氏から女性特有のライフイベントである出産が女性アスリート・コーチとしてのキャリアの障壁になっていること、育児とコーチ業の両立に困難さを感じている女性コーチが多いこと、2 点の問題提起から始まった。岡本氏からは社会全体の女性の仕事、子育てを取り巻く現状が説明されるとともに、スポーツ界に限らず家庭の育児支援を効果的に進める可能性としてフィンランド発祥の「ネウボラ」という存在が紹介された。ネウボラとは妊娠、出産、就学前までの育児を一貫してサポートしてくれる人物・制度であり、子育てに関連する様々な相談事から状況に合わせた病院の紹介、夫婦間のコミュニケーション促進など、子育てに必要となる点と点をつなぐ存在として機能するものである。岡本氏からはこの制度が社会に浸透すれば日々の子育ての負担が軽減されるだけでなく、夫婦が子育てに一層深く向き合っていくきっかけと時間の提供につながる可能性が説かれた。野村氏からは妊娠・出産を機に女性のキャリアが途絶えないためにも産後の母体のケアが重要な観点になることが説明され、主張の裏付けとしてトップアスリートの出産からの復帰例が紹介された。パネリスト両氏の共通意見としては、妊娠～出産という女性特有の素晴らしいライフイベントがキャリアの障壁とならないよう、スポーツ現場においては子育て支援の一層の充実化をはかる必要性があり、そのためにも男性が積極的にこの課題対処に参画し、先駆的なモデルケースを作っていくこと。そして、何よりも子育てを女性特有の問題として扱わない、男女隔たりのない共通の課題として扱う重要性が語られた。

プログラムの締め括りとなるパネルディスカッション 2 部「女性アスリートの Well～being に向けた支援～これまでとこれから～」では、岡本氏、須永氏、白鳥氏、野村氏この日登壇した全ての女性が再度壇上に上がり、スポーツに関わる全ての女性の Well～being を達成するため、どのような施策が必要となるのか話し合った。

登壇者集合写真

登壇者、スタッフ集合写真

海外研修

ナショナルチームクラスのコーチは国際的な場で活動することが求められる。本プログラムは諸外国において、 女性コーチ普及活動の最前線で活躍する人物や女性エリートコーチのロールモデルとなる人物に出会う機会を 創出し、国際的なネットワーク作りと国際人としての意識を醸成することを目的に開催した。なお、コロナ禍における当初の研修候補地（カナダ、ニュージーランド、イギリス、オーストラリア）と国内の情勢を考慮し、昨年度同様、直接海外に研修へ出向くことは中止とし、オンライン（ZOOM）にて代替イベントを実施した。なお、参加する対象コーチの内容理解を促すため必要に応じて逐次通訳を導入した。

■全体日程を通してのテーマ：
各日程でさまざまなコーチにより紹介されるグローバルムーブメント・グローバルトレンドを通じて、諸外国の事例から学ぶ女性コーチのキャリア形成について考える。

1 回目

令和 3 年度海外研修代替イベント①「諸外国の事例から女性コーチのキャリア形成を考える」
～アイルランド編～

日時：2021 年 5 月 27 日（木）
講師：ヘイリー・ハリソン氏（アイルランド）
Sport Ireland Coaching、ICCE（国際コーチングエクセレンス評議会）マスタートレーナー
スー・ロナン氏（アイルランド）
テクニカルインストラクター / WF Expert FIFA, UEFA プロライセンスコーチ

■アスリートからコーチへのキャリアトランジション
ヘイリー氏は、コーチとして 35 年のキャリアを持つ女性です。現在はアイルランドで、コーチやコーチングデベロッパー育成をメインとする傍ら、オリンピックなどの国際大会レベルの選手を対象に陸上競技のコーチングもボランティアで行っている。これまで、60 競技にわたり 3000 人ものコーチデベロッパーを育成してきた。陸上競技一家に育った彼女は、陸上競技はもちろんのことホッケーやネットボールの選手としても国際レベルで活躍するほどのアスリートであった。怪我のため 24 歳で現役を引退するのですが、彼女のコーチング人生は現役中の 16 歳から始まっていた。メンターでもあるシニアコーチのもとでアシスタントコーチとして活動しながら、コーチングを強。シニアコーチは熱心にコーチングについて指導してくれたそうだ。その後、大学では体育教育の学位を取得。一方、スー氏も 25 年のキャリアを持つサッカーの女性コーチである。彼女も、アイルランドを代表するサッカー選手だった。彼女が現役選手だった時代は、まだまだスポーツは未発達。しかし、現役引退の 2 年ほど前からアンダーエイジの育成が注目され始めたそうです。そこで現役中にコーチングの勉強も開始する。あるとき、自身のメンターから U～16 のコーチをやってみないかというオファーがあったことをきっかけに、コーチ人生が始まりまる。

■女性としてコーチの世界へ踏み出す勇気
ヘイリー氏、スー氏、共に彼女たちがコーチとして活動し始めた時代は、スポーツ界は今よりさらに男性社会だった。「現在のような指導者ライセンス制度も整っておらず、内向的な性格なうえに、学び

始めたばかりの自分自身のコーチングに自信もなかった。それで男性社会の中でやっていくことに全く自信はなかった。」と、スー氏は振り返る。しかし、コーチの機会を与えてくれたメンターを信じ、「自分にはできる」と自身を鼓舞し、コーチの世界へ飛び込みます。チャンスを与えてくれたメンターは、一度も彼女を批判することなく、いつもサポートしてくれたそうだ。「だからこそ、様々な困難も乗り越えられてきた。あの時チャンスを掴んでよかった。」とスー氏は話す。ヘイリー氏も 16 歳という若さでコーチ職に就くが、彼女のコーチでもありメンターでもある人物が熱心にコーチングのいろはを教授し、常にサポートしてくれたからこそキャリアを歩み始めることができたと語った。

■仕事と家庭の両立
ヘイリー氏はボランティアでコーチング業を長年行ってきた。また、母親でもあるため仕事と育児に加えて、ボランティアでのコーチングをするということに葛藤があったそうだ。幸い、夫も陸上競技の同じチームのコーチであったため、フィールドに子供を連れて行き、夫婦で育児とコーチングを行っていた。「うちの子供はフィールドで育ったようなものよ」と彼女は笑う。母親としてどうなのか？という声あり苦しい思いもしたが、「自分にとってはこれがベストなのだ」と信じてやってきたと言う。また、アスリートを助けたいという強い気持ちに加えて、スポーツへの熱い情熱と天職だと感じるコーチ業に使命感を覚えたからこそ、ボランティアという待遇でも自身をモチベートしながら長年やってこられたのではないかと振り返る。

ヘイリー氏、スー氏共にコーチとしてのキャリアを歩むチャンスを与えてくれたのは「メンターの存在」であったと語る。女性がコーチとしてキャリアを歩んでいくためには、コーチ自身が知識やスキルを学ぶだけでなく、メンターのような、時にはサポートをし、時には積極的に引き上げてくれる人物の存在が必要不可欠。また、スー氏は「自分を信じて、妥協せず学び続けること。そして信頼できる人の言葉に耳を傾けることがキャリアを形成していく中で重要」と話し、常に高みを目指して学び続ける姿勢の大切さに対象コーチらは気付かされた。現役アスリートとして活動しながらコーチングを学ぶ受講者や、家庭とコーチング業の両立に悩むコーチがいる。アスリートそして母親業を行う傍らで、コーチング業に携わってきたヘイリー氏とスー氏の体験談は、そんな彼女たちを励まし背中を押してくれるものであった。

2 回目
令和 3 年度海外研修代替イベント①「諸外国の事例から女性コーチのキャリア形成を考える」
～ニュージーランド編～

日時：2021 年 9 月 16 日（木）
講師：レスリー・マッケンジー氏（カナダ）
日本ラグビーフットボール協会　女子１５人制日本代表ヘッドコーチ

■異国での挑戦が成長に繋がる
カナダ出身のレスリー氏は幼い頃から様々なスポーツを経験し、大学から本格的にラグビーを始めた。5 年後にはカナダ代表に選出。ニュージーランドでのプレー経験も持ち、引退後はニュージーランドでゲームディベロップメントオフィサーに就任した。しかし、コーチ業だけでは生活できず、運転手やカウン

セラーも兼任。男性中心のラグビー社会の中でキャリアを積み上げてきた。男子チームでの指導経験もある彼女だが、当時はカナダ出身の女性がラグビー大国ニュージーランドの男性選手に指導することには多くの抵抗があったという。ニュージーランドでの経験は、多様性を知り、その多様性にどう対処すべきなのか常に考え、学んできたと言う。結果、多様性に富んだ文化もうまくまとめられる経験も得たと語る。ラグビーを客観的に観察し、把握することでより良いチーム作りやビジョン達成に向けた戦略を立てることにも繋がると強調した。

英語圏ではない日本に拠点を移し、初めは日本の文化に適応するため、自身の成長を必要とする時期があり、非常に大変なことであったと振り返る。しかし、ワールドカップで戦うことは異文化と直面することの連続であり、選手もコーチも様々な文化に慣れておく必要がある。新しいことは怖いことであるが、勇気を出して踏み出し、乗り越えることが重要なのだと教えてくれた。様々な国に行き、様々な立場を経験することで、多様性に満ちた文化に慣れて馴染んでいく。そんな適応の繰り返しがコーチとしての自分を成長させてくれるのだという。

そんな彼女の支えになっているのは紛れもなく家族だという。無条件に理解してくれ、サポートしてくれる家族は時にストレスになることもあったが、身近な人で支え合える環境を作ることが大切だと話した。

■チーム作りにおける組織とのコミュニケーション

自身のコーチングスタイルを築くためには、組織との連携も不可欠である。協会のスタッフらとどのようなコミュニケーションを行なっているのかという問いには、以下のポイントを挙げた。

- コミュニケーションの頻度を上げる
- 自分の意見、考えを明確に伝える
- 相手の考えていることをこまめに確認する
- 「日本ラグビーのためにここにいる」ということを常に大事に

国やチームの文化を尊重し、自身が溶け込む形で自身のコーチングを行うレスリー氏の姿勢が伺える内容であった。

海外での挑戦がコーチとして一回りも二回りも大きく成長させてくれることを実体験を持って示してくれたレスリー氏。英語に苦手意識を持つ日本人コーチも多いが、このプログラムを通じて英語学習に力を入れる対象コーチも複数いる。エリートコーチとして高みを目指すにあたり、挑戦を忘れてはいけないという覚悟や、躊躇する気持ちを払拭してくれる内容となった。

3 回目

令和 3 年度海外研修代替イベント①「諸外国の事例から女性コーチのキャリア形成を考える」
～ブラジル編～

日時：2021 年 12 月 8 日（水）
講師：藤井　裕子氏　（日本）
　　柔道男子ブラジル代表ヘッドコーチ

柔道イギリス代表チームのコーチを務めた後、2013 年からブラジル女子代表チームのコーチを経て、2018 年からはブラジル男子代表チームのコーチに就任した藤井 裕子氏を講師として迎えた。グローバ

ルな環境の中でコーチングを行う中で経験した失敗や成功体験、女性が男性チームを率いるということ、そして家庭との両立についてディスカッションを行った。藤井氏のご経験はとてもユニークで、枠にとらわれない大胆で柔軟な考えを持つ。何となく心の中にある「こうあるべき」や「こうでなければならない」というフレームを一蹴してくれるような話の数々であった。また、藤井氏のキャリア形成において、”人との繋がり”が道を切り拓いて行く様子が印象的である。他国の代表コーチを任されるチャンスが巡ってくるのは偶然ではなく、様々な競技レベルで老若男女に対してコーチングを行う場を自ら積極的に創出し、積み重ねた「見られる」経験の賜物なのだとお見受けした。ご自身でも「場数が私を成長させてくれた」と話す。つい頭で考えすぎてしまい、体裁や固定概念で行動に移すことに躊躇してしまいがちなコーチも多いが、藤井氏の行動力と柔軟な考えに勇気づけられたコーチが多いのではないかと推測する。

オン・ザ・ジョブ・トレーニング

対象コーチは、各研修会をはじめとした各種プログラムを通じて学んだ内容等について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（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取り組みをいう）によるオン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）を実施した。

令和 3 年度内の OJT 実施期間

第 5 回：令和 3 年 4 月 1 日～7 月 4 日

第 6 回：令和 3 年 7 月 10 日～9 月 12 日

第 7 回：令和 3 年 9 月 18 日～12 月 5 日

第 8 回：令和 3 年 12 月 11 日～令和 4 年 2 月 17 日

※第 1～4 回は令和２年度に実施

※各回、間の期間は研修会実施日程

本プログラムのオン・ザ・ジョブ・トレーニング内容

本プログラムが定める OJT とはそれぞれの対象コーチ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。各対象コーチが実践した OJT 内容は以下の通りであった。

- 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（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取り組みをいう）を取り入れたコーチング実践
- コーチングメンターや本プログラムスタッフ、または本プログラムの同僚となる他の対象コーチの観察、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 と認めた
- 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対象コーチの OJT 観察機会
- 推薦母体や中央競技団体（以下、NF という）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

なお、OJT 実践の準備を整える手続きとして、各研修会後には個別に OJT で実施する目標設定とアクションプランを作成した。各回の OJT 終了後は研修会の場を使って OJT 実践内容の報告を行った。各対象コーチは OJT で生起した、または実際に取り組んでいる課題を持ち寄り、グループワークで解決策を模索することで、本プログラムで同僚となる対象コーチの OJT 内容へ理解を深めるとともに、学び合う共同体としての意識の向上、そして各対象コーチが直面する課題対処に向け多角的なアプローチ方法を考察することを狙いとした。

対象コーチ OJT 観察

研修会などフォーマルな学びの場では読み取れない対象コーチらの成長課題を見出すことを目的に、コーチング学を専門とする事業スタッフが実際の指導現場を訪問し、指導内容の観察と振り返りの支援を行った。観察時の手順は以下のとおりであった。

1. 指導上のパーソナルゴール（目的や目標）、練習内容の確認
2. コーチング実践および観察
3. プロフェッショナル・ディスカッション（パーソナルゴールへの振り返りとフィードバック）
   →よかった点、改善できる点、次回コーチング時のアクションプラン策定など

なお、コロナ禍で直接 OJT 現場を訪問することができない状況下においても OJT 内容を観察し、他者評価を導入できるようオンライン（ZOOM）による OJT 観察も行った。方法は観察対象となる者が事前にコーチング実践の映像を撮影し、映像をもとにディスカッションをするという内容であった。訪問、オンラインいずれの方法であっても観察時には同様の「観察シート」を用いて、観察内容およびディスカッション内容を記録した。

OJT 観察実績（敬称略）

対象者	実施日	方法/場所	観察者
栄徳　美沙季	令和 3 年 6 月 25 日	オンライン	スタッフ：伊藤、古川、新川
	令和 3 年 7 月 24 日	オンライン	スタッフ：伊藤、岩原 対象コーチ：古尾谷
	令和 4 年 1 月 16 日	訪問 太子町立総合体育館	スタッフ：伊藤、新川 対象コーチ：小林、山下
岡田　真祐子	令和 3 年 7 月 12 日	オンライン	スタッフ：古川、新川
	令和 3 年 11 月 29 日	訪問 東洋大学	スタッフ：古川
	令和 3 年 12 月 16 日	訪問（奈良さん OJT 観察） 新潟医療福祉大学	スタッフ：伊藤、岩原
小林　可奈子	令和 3 年 6 月 19 日	オンライン	スタッフ：古川
	令和 3 年 7 月 12 日	オンライン	スタッフ：伊藤、新川
	令和 3 年 11 月 8 日・9 日	訪問 安曇野市鳥川渓谷緑地	スタッフ：伊藤 対象コーチ：武友
	令和 4 年 1 月 16 日	訪問（栄徳さん OJT 観察） 太子町立総合体育館	スタッフ：伊藤、新川 対象コーチ：栄徳、山下
白鳥　歩	令和 3 年 4 月 23 日	オンライン	スタッフ：古川
	令和 3 年 6 月 24 日	訪問 日本体育大学健志台キャンパス	スタッフ：伊藤、古川
	令和 3 年 10 月 28 日	訪問 日本体育大学健志台キャンパス	スタッフ：古川 メンター：岩﨑

対象者	実施日	方法/場所	観察者
白鳥　歩	令和 4 年 1 月 11 日	訪問 日本体育大学健志台キャンパス	スタッフ：伊藤、古川 対象コーチ：冨部
	令和 4 年 1 月 18 日	訪問 日本体育大学健志台キャンパス	スタッフ：古川、新川 対象コーチ：冨部
清澤　恵美子	令和 3 年 6 月 28 日	オンライン	スタッフ：古川、新川
	令和 3 年 7 月 25 日	訪問 東京スポーツ・レクリエーション専門学校	スタッフ：岩原、古川
	令和 3 年 10 月 31 日	訪問 リバービレッジ杉並	スタッフ：岩原
武友　綾巳	令和 3 年 4 月 13 日	オンライン	スタッフ：古川
	令和 3 年 7 月 12 日	オンライン	スタッフ：伊藤
	令和 3 年 7 月 16 日	オンライン	スタッフ：古川、新川
	令和 3 年 11 月 8 日・9 日	訪問（小林さん OJT 観察） 安曇野市鳥川渓谷緑地	スタッフ：伊藤 対象コーチ：小林
	令和 3 年 11 月 14 日	訪問 ビートスイミングクラブ北九州プール	スタッフ：伊藤
冨部　柚三子	令和 3 年 4 月 8 日	オンライン	スタッフ：古川
	令和 3 年 6 月 29 日	オンライン	スタッフ：伊藤、古川
	令和 3 年 8 月 12 日	訪問 菅平ラグビー場	スタッフ：伊藤
	令和 4 年 1 月 11 日	訪問（白鳥さん OJT 観察） 日本体育大学健志台キャンパス	スタッフ：伊藤、古川 対象コーチ：白鳥
	令和 4 年 1 月 18 日	訪問（白鳥さん OJT 観察） 日本体育大学健志台キャンパス	スタッフ：古川、新川 対象コーチ：白鳥
奈良　梨央	令和 3 年 7 月 15 日	オンライン	スタッフ：伊藤
	令和 3 年 12 月 16 日	訪問 新潟医療福祉大学	スタッフ：伊藤、岩原 対象コーチ：岡田
原口　聖羅	令和 3 年 7 月 2 日	オンライン	スタッフ：伊藤、新川
	令和 3 年 11 月 24 日	訪問 戸田ナショナルトレーニングセンター	スタッフ：古川
藤岡　麻菜美	令和 3 年 8 月 16 日	オンライン	スタッフ：伊藤、古川
	令和 3 年 11 月 16 日	オンライン	スタッフ：伊藤、古川、新川
古尾谷　香苗	令和 3 年 6 月 23 日	オンライン	スタッフ：伊藤、岩原、古川
	令和 3 年 7 月 1 日	オンライン	スタッフ：古川
	令和 3 年 12 月 14 日	訪問 イオンモール富津	スタッフ：古川、新川
	令和 4 年 1 月 25 日	オンライン	スタッフ：古川
山下　昭子	令和 3 年 4 月 22 日	オンライン	スタッフ：古川

対象者	実施日	方法/場所	観察者
山下　昭子	令和 3 年 7 月 13 日	オンライン	スタッフ：岩原、古川、新川
	令和 3 年 11 月 11 日	訪問 ライツテコンドークラブ	スタッフ：伊藤
	令和 4 年 1 月 16 日	訪問（栄徳さん OJT 観察） 太子町立総合体育館	スタッフ：伊藤、新川 対象コーチ：小林
	令和 4 年 1 月 29 日	オンライン	スタッフ：古川

OJT 観察シート

女性エリートコーチ育成プログラム
OJT 観察報告書

日　　時	
観察対象者	
観　察　者	
【パーソナルゴール】	
【事前情報】　※対象者、練習メニューなど	
【観察ログ】	
【プロフェッショナル・ディスカッション】	
【アクションプラン】	

対象コーチの OJT 実績

令和 3 年度内に各対象コーチが実施した OJT 内容は以下に記した通りであった。なお、それぞれの OJT 実践内容は「公式 OJT」と「非公式 OJT」の 2 つに大別された。「公式 OJT」とは、前述した本プログラムが定める OJT 内容に合致する内容を指し、「非公式 OJT」は例えば、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でのコーチングなど、本プログラムが定める OJT 現場または内容には合致しないが、対象コーチそれぞれがエリートコーチを目指すためにコーチングスキル向上を目的に実施された内容であった。

栄徳　美沙季（ボッチャ ）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
I. 対象選手に合わせたコーチング（引き出し方）ができる。 II. 選手やスタッフが継続してボッチャに関わっていける体制作りを、一緒に考えることができる。 III. 国際大会で会議等に出席した際、全てのことをもれなく聞き取りをすることができる。
コーチとしてのパフォーマンス目標
I ①それぞれのニーズを反映したビジョンを設定し、ビジョン達成に向けた年間の戦略を立案することができる。（ビジョンと戦略の設定） ②ビジョンと戦略に必要な人的資源、物的資源、経済的資源を明確にすることができる。（環境の整備） ③ビジョン達成に向けた年間計画を短期・中期・長期目標から細分化して立案することができ、計画の進行を情報に基づいて評価することができる。（練習の実施と試合への準備） ④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、助言をもらいながら解決策を選択できる。（学習と内省） ⑤成長のため他者の意見や新たな知識を取り入れることができる。（学習と内省）：専門種目の知識 II ①競技力向上に必要な人的資源、物的資源、経済的資源やシステム、または文化的背景を分析し、現場とのギャップを説明することができる。（環境の整備） ②自分の考えを整理して伝えることができ、他者の意見を引き出すために意識的に発問することができる。（人間関係の構築） ③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一緒に考え、提案することができる。（環境の整備） ④若手スタッフと関わる機会を持ち、ボッチャに関わる体制の輪を広げていく準備ができる。 ⑤ボッチャの競技を伝えるための資料作りがコーチと一緒にできる。（プレゼンテーション能力） III ①議事録配布の内容があれば、詳細を読むことができる。 ②聴いた英語の内容を英語でメモにとることができる。 ③成長のため他者の意見や新たな知識を取り入れることができる。（学習と内省）

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	4/1～6/30	代表チーム強化合宿、OJT ミーティング、選手ミーティングでのコーチング実践
非公式	6/14～7/6	代表チームミーティング、選手選考会でのコーチング実践

成長目標

1. 年間戦略を立案することができる
2. 伝えるための事前準備ができる
3. 良いパフォーマンスを出すための役割分担ができる（選手・スタッフ）
4. 客観的にコーチングを振り返ることができる
5. 競技分析を行うことができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 年間戦略を立案することができる

- 選手の年間計画、自分自身の年間計画を設定。
- マンダラチャートを使用し年間戦略を立てたことで、選手も理解しやすく、目標に対して取り組みやすくなった。
- 年度開始時期に計画を見直したことで、行動が起こしやすくなっている。

2. 伝えるための事前準備ができる

- 情報共有をおこなう際に「5W1H」を書いて伝えるようにし、選手に目標シートを作成してもらう前に、自分で一度作成をして理解を深めた。また事前に話をした内容をメモにして準備をした。
- 得た情報をまとめて、関係者に伝えることができ、話をしたい内容を混乱せずに伝えられるなった。さらに、事前準備をおこなうことで、伝える時選手との会話が止まらなくなった。

3. 良いパフォーマンスを出すための役割分担ができる（選手・スタッフ）

- 選手やコーチと話し合い、役割分担をした。そして選手の情報を定期的に伝え、誰がどう伝えるかをスタッフ間で話合いを実施。さらに選手に関わっている他コーチにもミーティングに参加してもらい、情報の共有をした。
- 伝える内容毎に誰から伝えるか、選手の反応はどうだったかなどチームで話合いをすることができ、遠方に離れているスタッフでも情報共有が可能に。どこまで進んでいるか自分自身も理解が深まる出来事があった。他の目線からも意見交換ができたことで選手の状況がタイムリーに入るようになった。

4. 客観的にコーチングを振り返ることができる

- スコアシートはつけられなかったが、ビデオをとって振り返りがおこなった。また、音声で録画をして、振り返りを行った。
- ビデオを使うことで、競技分析がやりやすくなった。選手も振り返り後、再度ミスをした所を再現し練習が可能になった。また、自分自身の会話の癖にも気づくことができた。

5. 競技分析を行うことができる

- 対象選手のユース選考会へ出向き、動画撮影、競技観察を実施した。
- 1 試合 1 時間程経過し、全ての内容を把握できないこともあったが、動画を撮影し、振り返ることで、課題の発見があった。

第 6 回(7/10〜9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	7/23〜9/6	代表チーム合宿、選手・スタッフとのオンラインミーティング
非公式	8/22〜9/6	2020 東京パラリンピックでのコーチング実践

成長目標

1. 事象に対して一言でまとめ、伝えることができる。
2. 良いパフォーマンスを出すための役割分担ができる（選手・スタッフ）
3. チームコーチのコーチングを見ながら、選手の様子を観察する。
4. 競技分析をおこなうことができる
5. 試合分析をすることができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 事象に対して一言でまとめ、伝えることができる。

記録をとる際に題名を付け、一言で伝えられるよう考える習慣をつけた。今日の振り返りをひとことでまとめることができるようになってきた。

2.　良いパフォーマンスを出すための役割分担ができる（選手・スタッフ）

- コーチや他スタッフが選手の状況を把握できるように、合宿前後で連絡を密にとった。選手の日常生活やケア時の状況等を細めにスタッフ間で共有した。
- クラス別合宿であり、持っている状況を細目に共有することで他スタッフから助言をもらいやすくなった。コーチと相談しながら選手に誰がアプローチするのか、アプローチした結果どうだったのかという話しあいの場をもつことができていた。
- 研修を一緒に受けている古尾屋さんが自分の時間を使って学習の時間をとっており、日頃の合宿等でどう時間を使っているか聞くことができた。
- 学習の時間を作るために、他者の理解を得る行動をしていた（自分が今何をしているのか他スタッフや選手に伝えていた）ことを見て、自分にもできることがあるのではないかと考えることができた。

3.　チームコーチのコーチングを見ながら、選手の様子を観察する。

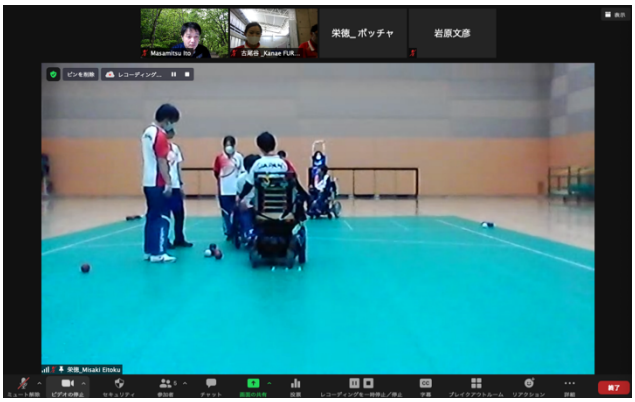
- パラリンピックという最高峰の舞台でチームコーチがどうアプローチしているか選手の様子はどうなのか観察をした。
- 極限でのコーチング場面に触れることができたが、選手やチームが勝つための試合日程での関わり方について自身も成長しないといけない部分があった。

4.　競技分析をおこなうことができる

他国選手の競技分析を実施（国際大会がなかったため、どのように調整しているか把握）。分析を個人で行う場面と、チームコーチなどで話あう場面とをつくることができた。

5.　試合分析をすることができる

パラリンピックにおける試合分析をした。試合分析だけではなく、長期戦における選手のコンディショニングを把握し、試合展開を考えるきっかけになった。



第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	9/24～26 10/22～23	代表チーム強化合宿でのコーチング実践
非公式	11/11～20	海外遠征でのコーチング実践
	11/5	ナショナルチームミーティング（オンライン）でのコーチング実践

成長目標

1. 事象に対して一言でまとめ、伝えることができる。
2. 良いパフォーマンスを出すための役割分担ができる（選手・スタッフ）
3. チームコーチのコーチングを見ながら、選手の様子を観察する。
4. 競技分析をおこなうことができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 事象に対して一言でまとめ、伝えることができる。

海外遠征時に毎日出来事を一言にまとめ、ゲーム中の様子を遠征にこれなかったコーチに伝えた。結果、記録に残すことで、場面の整理や明日への準備がスムーズにおこなえた。タイムリーに情報共有ができた。

2. 良いパフォーマンスを出すための役割分担ができる（選手・スタッフ）

代表チーム強化合宿では、海外遠征良いパフォーマンスを出すためのスタッフでの役割分担をし、情報共有をおこなった。役割分担がされることによって、自分の役割が明確になり集中することができた。同じクラスのスタッフ同士コミュニケーションは図れていたが、クラス間のコミュニケーションが合宿期間では難しく、今後の課題となった。

3. チームコーチのコーチングを見ながら、選手の様子を観察する。

代表チーム強化合宿において、BC3 クラスのコーチングを見ながら、選手の様子を観察した。新体制でのコーチ同士の引継ぎや選手の様子を観察することができた。情報量が多くて、自身で少し混乱をした。コーチ同士の引継ぎ方法については、新体制を作る上で重要であり、選手の意見を聞きながらコーチングをする必要がある。BC3 クラスのコーチングでは選手やアシスタントがリードをして練習を展開していた。体制の中、コーチの立ち位置をみながらコーチングを行っていく必要があると感じた。

4. 競技分析をおこなうことができる

海外遠征時に、試合を見ながら分析をおこなえたが、全試合分析には至っていない。次の機会には全試合（BC3）の試合分析を行い、最新の情報を取得する。

第 8 回(12/11～2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	12/12～2/20	対象選手との練習、日本選手権大会でのコーチング実践

成長目標

1. 事象に対して一言でまとめ、伝えることができる。
2. 自己のコーチングを他者評価を入れて振り返ることができる。
3. 年間戦略を立案し、見直しをおこなうことができる。
4. 良いパフォーマンスを出すための役割分担ができる（選手・スタッフ）

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 事象に対して一言でまとめ、伝えることができる。

対象選手の次年度の年間スケジュールの立案、他スタッフとの共有を円滑に行うことができた。

2. 自己のコーチングを他者評価を入れて振り返ることができる。

3. 年間戦略を立案し、見直しをおこなうことができる。

次年度の年間スケジュールの立案を行った。対象選手の次年度の年間スケジュールの立案、他スタッフとの共有をすることができた。年間スケジュールについての立案をおこなう際に、選手の学校スケジュールなど事前に情報収集をすればスムーズに立てることができたと思う。

4. 良いパフォーマンスを出すための役割分担ができる（選手・スタッフ）

新体制における自身の役割、他スタッフの役割の確認を行った。自身の役割や他スタッフの役割の中でもアイデアを持って発言することができた。OJT ができたことで、自身のコーチングについて振り返る機会をもつことができた。

岡田　真祐子（水泳：競泳）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
「自分のコーチング哲学を明確に述べることができる一人のコーチとなる」
コーチとしてのパフォーマンス目標
・自チームを持つことができる(少人数) ・自分の強化トレーニングを年間通して作成することができる。 ・選手のレベルに合わせた、目標設定やトレーニング強度をサポートすることができる。 ・理想のコーチングができるアントラージュチームの構成図を描くことができる。 ・海外の選手・コーチと時間がかかっても意思疎通を取ることができる。 ↓令和 2 年～令和 3 年 ・自身でトレーニング計画を立てることができる(年間通して) ・選手のレベル・適正に合わせたトレーニング指導・指示ができるようにする。 ・言葉の引き出しが多いコーチとしてコミュニケーションを取ることができる。

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	4/11～7/18	代表一次・二時合宿、コーチミーティング、個別合宿でのコーチング実践
非公式	4/2～4/10	日本選手権　兼　東京五輪選考会でのコーチング実践

成長目標

1. 選手にこちらの感情の起伏が伝わらなぬように、冷静でいることができる。
2. 他の選手の状況を把握し、所属選手の状況と比較をして戦略を確認・立ち上げることができる
3. 選手の緊張やレース感を選手立場として理解することができる。
4. ナショナルチームでの自分の立場・役割を理解することができる。
5. 普段一緒にいない選手・コーチと隔たりなくコミュニケーションを取ることができる。

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 選手にこちらの感情の起伏が伝わらなぬように、冷静でいることができる。

1 日単位で変化する選手のメンタルを把握し理解する姿勢で話を聞き、落ち着いて行動できるように心がけ、それが実践できた。

2. 他の選手の状況を把握し、所属選手の状況と比較をして戦略を確認・立ち上げることができる。

普段は一緒にトレーニングをしていない選手の行動観察をし、必ずしも全てに肯定はしないようにした。2 週目より、選手 1 人ずつとコーチでオリンピックまでの行動計画についてミーティングを週に 2～3 度

ずつ行うことができた。

3.　選手の緊張やレース感を選手立場として理解することができる。
選手の不安さを受け止めつつ、本質はどこなのかぶらさない話し合いを最終的にすることができた。

4.　ナショナルチームでの自分の立場・役割を理解することができる。
各コーチと話すことを心がけ、ナショナルチーム内で「一人でやろうとしている人は失敗をしてきた。全員で協力して取り組まなければいけない。代表コーチと輩出コーチ関係なしに」と言うことを知ることができた。

5.　普段一緒にいない選手・コーチと隔たりなくコミュニケーションを取ることができる。
各担当コーチに話を聞き、本番の時のために情報収拾を行った。オリンピックでの課題を選手・コーチでミーティングを重ね、合宿の落とし所を作るようにした。それぞれコーチ選手の行動を見ながら、手伝いが必要なところへすぐに動くことができた。

第 6 回(7/10～9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	7/19～8/2	2020 東京オリンピックでサポートスタッフとしてコーチング実践
非公式	7/10～9/12	所属先でのコーチング実践

成長目標

1.　自分の仕事・する事をリスト化・可視化する事ができる。
2.　練習の時間帯に手が空くように、自分のタイムテーブルを調整することができる。
3.　小まめに写真や動画で報告を行い、互いの状況把握をすることができる。

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　自分の仕事・する事をリスト化・可視化する事ができる。
2020 東京オリンピックでサポートスタッフとして自分の仕事を把握し、やるべき事の優先順位をつけた。事務的に行うこと・コーチとして行うことを分別して、やる事を書き出し行動することができた。また、不在コーチの練習予定をまとめ、担当コーチと相談の上練習実施することができた。

2.　練習の時間帯に手が空くように、自分のタイムテーブルを調整することができる。
やることリストを可視化、やる事リストの一覧・日毎を作成。効率的に仕事を行うことができた。

3.　小まめに写真や動画で報告を行い、互いの状況把握をすることができる。
SNS を利用して、本会場と HPSC のやり取りを増やすよう心がけた。HC と頻繁に連絡を取り合うことができた。事務的な内容・選手の様子を知るためにレース後の選手の様子をテレビ電話でつなぎ会話をさせてくださった。

第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	11/29	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践
非公式	10/7～10/23	所属先でのコーチング

成長目標

1. 選手にこちらの感情の起伏が伝わらなぬように、冷静でいることができる。
2. 先に口を挟まず、最後まで話を聞くことができる(学生の意見・考えを聞く)
3. 学生それぞれのチーム像・チーム運営の仕方を理解することができる(立場を理解する。個人を理解する。)
4. 方向性の発信→学生の時間→修正に関するアドバイスが瞬時にすることができる
5. 普段の会話で方向性の修正をすることができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 選手にこちらの感情の起伏が伝わらなぬように、冷静でいることができる。

選手に自主性を持たせるためにも、基本傾聴の姿勢を持つことができた。

2. 先に口を挟まず、最後まで話を聞くことができる(学生の意見・考えを聞く)

- 午後練習のチーム運営を最後まで回すチャレンジをし、18 時グループ 8 名の選手に 2 回ずつ指導アドバイスをするようにした。基本的には、選手で考える姿勢をとってもらう距離感でいたが、何かあればすぐに選手が自ら相談に来れる距離感もきちんと作ることができた。
- 全体の指導で否定語を使用せず、肯定する言葉で指導をすることができた。

3. 学生それぞれのチーム像・チーム運営の仕方を理解することができる(立場を理解する。個人を理解する。)

ミーティングを重ねることで、目標を常に確認・意識させることができた。

4. 方向性の発信→学生の時間→修正に関するアドバイスが瞬時にすることができる

- 大枠である目標とする試合を先に提示することで、そこまでのプロセス等を学生に任せることができた。(学生の考える時間を作ることができた)
- レース後の良かったこと、悪かったことを素早くディスカッションすることが全選手対応することができた。

5. 普段の会話で方向性の修正をすることができる

- 1 日に 1 回必ずミーティングを行うことで、他者への関心を持たせることができた。
- 全員が理解・共感できるように資料作りやディスカッションする時間を組み込んだことで一方的なミーティングではなく話し合うミーティングを作り上げることができた。

第 8 回(12/11～2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	12/16～12/17	奈良さん（競泳）現場視察
非公式	4/1～7/4	年末年始合宿、公認大会、タイムトライアルでのコーチング実践

成長目標

1. 練習時に視野を広げるため、人を使いながらコントロールすることができる
2. 相手ならどうするか、どうしているのかを第三者の立場で観察して自分のスキルにすることができる
3. レベル差のある選手層でも全体に一貫性のある指示・アドバイスをすることができる(チームとして)

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 練習時に視野を広げるため、人を使いながらコントロールすることができる

選手のグループ分けを実施したことにより全体図を把握しやすくなった。担当している部分を持つことで責任感が増し、情報共有がスムーズに行われた。

2. 相手ならどうするか、どうしているのかを第三者の立場で観察して自分のスキルにすることができる

奈良さんの現場視察の中で、選手への指導・対応だけでなく、前後に短いスタッフミーティングを行うことで共通認識を持った上で指導に当たれることを知った。また、客観的な視線および記録動作を同時並行させることで、チームの全体図と役割の大枠を把握することができた。

3. レベル差のある選手層でも全体に一貫性のある指示・アドバイスをすることができる(チームとして)

- 対象選手の目標設定をきちんと把握し、達成度合いなどを含めて話をすることで選手のモチベーション維持にも繋がった。
- 個別を見るときと、全体の指示を出すときの切り替えが早くできるようになった。

小林　可奈子（マウンテンバイク）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
2032 年ブリズベンオリンピックまでの強化計画を持って、新しいチーム体制を整える。
コーチとしてのパフォーマンス目標
〇ビジョン達成に向けた年間の戦略を立案、チーム、ステークホルダーに浸透させる。 〇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できる。 〇自分の考えを整理して伝え、他者の意見を引き出すために意識的に発問をする。 〇チームを支える関係者との連携を強める。 〇スポーツ医科学分野の専門家と連携し、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できるようにする。 〇多角的にパフォーマンスの観察・分析・評価を可能にし、根拠に基づいて競技力向上へアプローチできる。 〇常に内省的で自身を客観的な視点から評価し、どんな状況にも解決策を持っている。

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	7/2	JSC アスリートパスウェイ関連事業でのファシリテーション実践
非公式	4/1～7/4	所属先でのコーチング

成長目標

1. 自分の考えを整理して伝えることが出来る
2. 他者の意見を引き出すための意識的な発問
3. どんな状況にも解決できる策を持つことが出来る
4. 人的資源、物的資源、経済的資源、システムの整備が出来る

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 自分の考えを整理して伝えることが出来る

JSC アスリートパスウェイ関連事業受講者(選手）が積極的に受講できるよう、「間」と声の抑揚に気を付けた。小中学校の体育館で広い世代の方々へ、スポーツとオリンピックについて、より分かりやすく、自分の考えを短くまとめ話すことが出来た。

2. 他者の意見を引き出すための意識的な発問

JSC アスリートパスウェイ関連事業受講者(選手）が積極的に受講できるよう、「間」と声の抑揚に気を付

けた。小中学校の体育館で広い世代の方々へ、スポーツとオリンピックについて、より分かりやすく、自分の考えを短くまとめ話すことが出来た。

3.　どんな状況にも解決できる策を持つことが出来る
JSC アスリートパスウェイ関連事業では、集合研修が大前提のシナリオだったが、テンポよく指名して答えていただくことで対応できた。

4.　人的資源、物的資源、経済的資源、システムの整備が出来る
所属先において、広い視野を持って人材確保に務めた。人間関係の構築に努め、保護者やスタッフを文脈を読みながら配置することができた。その中で、認め合える空気感が創れた。

第 6 回(7/10～9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
非公式	7/24～8/18	2020 東京オリンピックでの解説業務におけるファシリテーション、プレゼン実践

成長目標

1.　自分の考えを整理して伝え、他者の意見を引き出すために意識的な発問をすることが出来る
2.　アスリート個人のビジョンを設定し、達成に向けた年間戦略を立案することが出来る
3.　多角的にパフォーマンスの観察・分析・評価が出来る

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　自分の考えを整理して伝え、他者の意見を引き出すために意識的な発問をすることが出来る
他者との関わり合いの中で相手の文脈を読み取り人間関係を構築できた。IBC の中で置かれた立場を理解し意識して振る舞いを変え人間関係を構築できた。

2.　アスリート個人のビジョンを設定し、達成に向けた年間戦略を立案することが出来る
文脈を読み、求められるコメントを分かりやすく短く答えることを意識し、どんな状況にも対応してコメントを続けることができた。

3.　多角的にパフォーマンスの観察・分析・評価が出来る
各国チーム、選手の背景を知り、誰も傷つけることなく広くスポーツの楽しさを伝えることを意識した。常に内省しながら解説を行うことで、解説のスキルが放送の間にも進化できた。

第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	11/6～11/21	武友さんとの共同 OJT 東京五輪後の出場選手に対するコーチング実践
非公式	9/13～12/5	所属先でのコーチング

成長目標

1. 他者の文脈を読み取る高い能力を有し、状況に合わせて行動を調整することが出来る
2. 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
3. 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出来る
4. 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出来る

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 他者の文脈を読み取る高い能力を有し、状況に合わせて行動を調整することが出来る

NF・選手・コーチらに対して他者の意見を引き出すための発問をするように意識した。新体制の NF/選手・コーチらと意見を交換し、他者の意見を引き出すために意識的な発問を出来た。

2. 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できる

所属先において、今年度国内初戦の結果を踏まえ、2022 年度の年間戦略を立案した。国内の強化体制を知り、NF チームメンバーである選手の年間戦略を立案するヒントを得た。

3. 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出来る

結果だけでなくスピード・パワー・ライン取りの技術、アスリートとしての心の成長も観察し評価するようにした。選手たちの結果とコミュニケーションで得た情報で、彼らの成長を観察し、それぞれの課題を見つけることができた。

4. 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出来る

これまでの練習方法を踏まえ、結果を反映させた練習方法を伝えた。さらに、個々の文脈に合わせた練習方法を伝えられた。NF メンバーのそれぞれの文脈に合わせた練習方法を考え、伝えることが出来た。

第 8 回(12/11～2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	1/16	栄徳さん（ボッチャ）現場観察
非公式	12/10～12/28	所属先でのコーチング 全日本選手権、大会開催に向けた企画、MTB コーチ創設事業

成長目標

1. 他者の文脈を読み取る高い能力を有し、状況に合わせて行動を調整することが出来る
2. 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出来る

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 他者の文脈を読み取る高い能力を有し、状況に合わせて行動を調整することが出来る

選手、スタッフ、大会関係者との積極的なコミュニケーションの中で、相手の文脈を読み取れるよう、意識的に質問を行った。相手(周囲）を観察し文脈を読み取る視点を持つよう心掛けた。これまでとは異なる組織の方、選手、サポートと情報交換が行うことが出来、且つその中で問題点を見つけ、提案が出来た。

2. 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出来る

栄徳さんの現場観察を行う中で、練習中観察コーチがどのように選手にアプローチしているのか、その根拠を知ることが出来た。

白鳥　歩（ビーチバレーボール ）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
ジュニア強化の責任者になっている
コーチとしてのパフォーマンス目標
1．ビジョンと戦略の設定ができる 1）計画が立てられる 2）相手に賛同してもらえるプレゼンができる 2．環境整備についての知識が身についていて、今必要なものが判断できる 1）機能的なコーチングチームを作ることができている（人的環境） 2）客観的データに基づいた環境整備に関する各種判断ができる 3．コーチングスキル 1）tell,sell,ask,delegate を効果的に使い分ける 2）Game Sence の練習メニューが組み立てられる 3）個人の目標に向けた練習計画＆メニューが作成できる 4）科学的な知見を取り入れた練習が計画できる

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	6/24	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践
非公式	4/1～7/4	所属先でのコーチング

成長目標

1.　競技力向上にむけ整備すべき環境・資源について現場とのギャップが説明できる（分析する）
2.　Tell,sell,ask,delegate を効果的に使い分ける（ask の使い分けを特に意識する）

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　競技力向上にむけ整備すべき環境・資源について現場とのギャップが説明できる（分析する）

現場の資源について可視化でき、他者にそれを説明できることを目標に現状のチームを取り巻く環境資源を分析し、現状と理想のギャップを事業スタッフに説明・意見交換をした。アントラージュ形成に関して、選手たちの保護者の支援を得られるよう定期的な報告を選手自身、チームから発信する必要性に気づいた。

2.　Tell,sell,ask,delegate を効果的に使い分ける（ask の使い分けを特に意識する）

所属先でのコーチングにおいて、6/24 には事業スタッフの観察の下、選手の体・動作のポイントを S&C コーチ、選手自身から引き出し、共通認識を作る(コーチが理解する)ことを目的に Tell,sell,ask,delegate を効果的に使い分けて情報を引き出す。ポイントをノートに文字化して整理する。2 点を意識した。結果、観察時のノートの取り方は、自分が思ったこと、実際に起きたことを分けて書くと整理できそうだと感じた。また、S&C コーチが考えるトレーニングのポイント、選手たちの身体意識、または目指すところと実際の動作のギャップを引き出すことができたが、Ask してばかりで時には選手としての経験をもとに Tell して良いのでは？との指摘が観察のフィードバックとしてあった。意識的に自身の意見を押し付けることは避けていたが、選手にとっては大切な情報になり得ることがわかった。実際に選手はもっと Tell を求めていることが後日コミュニケーションを通じてわかった。アスリートセンタードコーチングは教え込まないことだと思っていたが、時には選手の思考の引き出しを与える必要性に気づいた。自分の癖がわかった。

第 6 回(7/10～9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	-	-
非公式	7/10～9/12	所属先でのコーチング

成長目標

1.　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できている
2.　アウトカムベースの練習が実践できる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　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できている

全日本選手権に向けた準備として、全員に学びが起きる環境にしたかったので、選手それぞれの役割に任せながらも、自身がリーダーとして全体をまとめようと意識した。スタッフだけでなく、選手たちにも任せることができた分、全体で事故など問題が起きずに進められた。毎日のミーティングを実施したことで男女でミーティングの方法や空気が全然違うことを把握できた。

2.　アウトカムベースの練習が実践できる

全日本選手権に向けた合宿から試合までの 11 日間の間に、練習、大会、移動、全てが入ってくる日程だったので、その時の状況を正確に把握して決定していくことを心がけた。その日のテーマとやることを事前に伝えておいたことで、スムーズに変更や改善ができていった。全部で 6 チームいたのに対して、各チームへ注ぐ配慮のバランスが取れていない。設定するアウトカムはチームの目標に合わせられていなかった可能性があったことに気づいた。

第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	10/28	事業スタッフ、コーチングメンターの観察が伴うコーチング実践
非公式	9/18～12/5	所属先でのコーチング

成長目標

1.　他者の文脈を読み取って、状況に合わせて行動を調整できる（意図的に、細かい部分の計画は全て立てないでおく。変更できる余白を、準備の時点で作る。）
2.　アスリートとスタッフがお互いに学びを支援しあえる文化や環境を構築することを目指す（まずは、私が選手から学ぶ姿勢を持つようにすること。その際に、同じ課題を持っている選手を巻き込んで、一緒に学ぶ機会を作っていく。）

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　他者の文脈を読み取って、状況に合わせて行動を調整できる（意図的に、細かい部分の計画は全て立てないでおく。変更できる余白を、準備の時点で作る。）

チームミーティングを実施する前に、自身でまずは練習計画を立てておくように指示。ミーティングで学生たちから出たものに対して、そこから質問や提案をできるように準備した。練習中も必要があれば、変更のリクエストを出した。練習中に気づいたことはすぐに共有することはこれまで、躊躇う選手が多かったので、一つ挑戦ができたと感じる。改善点として、チーム内のスキルリーダーへの了承を取らずに、私が勝手に決めてしまったことが挙げられる。練習メニューを考えてくれていたリーダーの気持ちを無視した行動になったと感じた。計画やメニューを変更したい場合は、内容によって、適切な役割の学生に必ず確認するようにする。そこで共有ができてから、実行するように心がける。

2.　アスリートとスタッフがお互いに学びを支援しあえる文化や環境を構築することを目指す（まずは、私が選手から学ぶ姿勢を持つようにすること。その際に、同じ課題を持っている選手を巻き込んで、一緒に学ぶ機会を作っていく。）

選手に対して、一人 20 分ほどのメンタリングを実施した。内容は進路のこと、人間的成長の部分。競技のこと以外を中心に聞くように注意した。個人のことを良く知ることができた。そのおかげで、双方にちょっとしたすれ違いがなくなったように感じる。選手との距離が一歩近づける取り組みだった。時期・内容を計画的に設定して取り組めると良いと思ったので、何か起きてからではなく、起きてしまう前に事前にフォローできるように計画する。

第 8 回(12/11〜2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	1/11・18	事業スタッフ、プログラム同僚コーチ（冨部さん）の観察が伴うコーチング実践
非公式	1/18〜2/17	所属先でのコーチング

成長目標

1. 困難な挑戦を歓迎し、全ての経験を学びの機会として捉えることができる
2. ビジョン達成に向けて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共にお互いに支援しあえる関係性を築く
3. 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られる
4. 選手が自分たちで振り返りの会話ができる。

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 困難な挑戦を歓迎し、全ての経験を学びの機会として捉えることができる

所属先の指導では、1/18 以降来シーズンに向けた計画立案や練習の運営方法考案を選手たちに委譲した。想像以上に選手たちがリーダーシップを取ってくれたので、口出しを多くしすぎないで、ある程度の失敗は見守ることができた。ただ、練習で失敗した後に、選手たちで立ち直せることが少なかった。私が介入して解決することが多くなってしまったので、解決する時も、自分たちで解決できるようなサポートができれば良かった。困っているのを見るとつい、助けたくなってしまうが、そこを自分たちで話し合えるように、ペアでのミーティングや少人数でのミーティングの実施など、まずは環境を作ることをしてみようと思う。

2. ビジョン達成に向けて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共にお互いに支援しあえる関係性を築く

今後、所属先のスタッフと加わる人と情報共有を実施。すでに関わってくれている方たちへ、一緒にミーティングに入ってもらい、内容を共有したことで全てのステークホルダーとの状況確認と共有はスムーズにできた。早めにミーティングが参加できる計画にして、必ず入れるように予定を立てれたのが良かった。

3.　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られる

1/11 に InBody で身体組成を測定した結果を持ち寄り、1 月にどのような練習をしていくかを選手達自身が話し合って決めていくミーティングを実施。InBody の結果に応じてミーティングの方向性を柔軟に変更できることを意識した。選手たち自身で練習の方向性を決める、環境設定ができた。困った時には選手たちの考えを引き出すような質問や提案を必要に応じて行えた。一方課題として挙げられたのはメニューの決め方で、個々のやりたい、必要だと思うメニューを組み合わせるような決め方だった。内容として、本人たちの長期的な目標との関連性は低いように感じた。予め課題・目的を先に決められるような議論の枠組みは提供すべきだった。ミーティング、メニュー作成においてもアウトカムを意識することが今後の課題である。

4.　選手が自分たちで振り返りの会話ができる。

1/18 の指導では、選手が自分たちで振り返りの会話ができる。コーチに質問できる。ことを目標に選手たちから意見が出やすいようにこちらから先に技術を見せたり。もっとこれやれたら良いかもね的なものを示す。都度フィードバックや振り返りを促す質問をすることを意識した。結果、計画を聞いた時にパッといえたことから、選手本人たちが目的を持ってやっていたことがわかった。また練習中はお互いにフォードバックし合っており、できないことについてコーチに質問もあった。

清澤　恵美子（スキー）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
コーチングディレクターとしての信頼を得る（組織、選手）
コーチとしてのパフォーマンス目標
行動が見える表現方法 メンタリングを通じて、コーチの中で選手に対して与える選択肢を増やす 学習者中心にする（相手が知りたいことと考えるということを考える） 知識向上。伝えるべきことのインプットとアウトプット コミュニケーション能力向上・積極的に選手と話す プレゼン能力アップ 他コーチの連携（現場） 現場での柔軟性・臨機応変に動くために呼吸を穏やかに俯瞰できるようになる 情報を持ちながらも質問者が自分で答えを導くために、質問を投げかけられるようにする 質問で 5W1H を引き出せる様にする。

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	6/28	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践(オンライン)
非公式	4/1～7/4	全日本スキー連盟主催セッター検定の受講
	4/17・18	フィッシャーブランドジュニアレーシングキャンプ ディレクター
	5/17	東京都スキー連盟 スキーを知る、世界を知る　GW 代替セミナー講師
	6/28	東京都スキー連盟体力測定

成長目標

1. 計画を前もって練ることができる
2. アスリートとフランクで会話することができる
3. 他コーチとコミュニケーションをとる
4. 相手に伝わるプレゼンをすることができる（簡潔な話し方）

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 計画を前もって練ることができる

6/28 東京都スキー連盟主催にて、2021～2022 に向けてジュニアアスリートを対象とした体力測定を実施。初めての体力測定の実地、コーチ間でも選手間で他の選手がどれくらいのレベルかをそれぞれが知ることができた。

2.　アスリートとフランクで会話することができる

6/28 東京都スキー連盟体力測定会では選手数が多くて個別に話したりケアすることができなかった。前もって予測できる選手のネガティブなところ（体力的・精神的）を言葉だけではなく、文章としてアウトプットしておいて、選手の個別のケアにつながるようにサポートをする。

3.　他コーチとコミュニケーションをとる

セッター検定の受講の際に他のコーチとのコミュニケーションをしっかりととっていくことで試験に受かるための知識を取り入れることや来季試合に行ったときに他コーチに様々なシチュエーションでサポートをしてもらえるように意識した。他コーチに自分のことを知ってもらえたし、連絡先も交換できた。コーチたちとのコミュニケーションはいつもであれば夜の会食などがあればもっとできると思ったが、コロナ禍でなかなか難しかったので、新しい時代の中でどのようにコミュニケーションをとっていくかを考えられなきゃいけない。選手の中にはいると大きな声が出せるが、男性社会の中に入ると少し恥ずかしさがあって声を張るのを躊躇ったりするので、そんな時でもしっかりと挨拶、お礼が目を見てできる様にする。

4.　相手に伝わるプレゼンをすることができる（簡潔な話し方）

4/17・18 フィッシャーブランドジュニアレーシングキャンプでは小中学生を対象に”スキーを長く続けるためにどうしたらよいか”というテーマのもと、スキースキル、フィジカル、メンタルの全てから講習を行なった。その中で「相手に伝わるプレゼンをすることができる」を目標とした。他コーチからこのトレーニングはなぜ必要なのかと聞かれたときに、なぜかは選手たちと討論をたくさんして欲しいと答えは決めずに相手に考えさせられる様な言葉がけができた。選手を抱えるコーチたちを納得させるために注力した。

5/17 には東京都スキー連盟「スキーを知る、世界を知る　GW 代替セミナー」講師として、プレゼンスキルについて意識をした。事前にコーチたちと予行練習ができた甲斐ありゆっくりとした口調で話すことができた。全てを伝えず、時間内に終わらせることができた。テーマがチームビルディング、計画、ジュニアオリンピックの振り返り 3 つあったことで内容が薄くなってしまった。60 分という時間の中でいかに重要なことを簡潔に伝えられるかがポイント。伝えたいことの整理をもっとすることと、自分が話せなかったところの掘り下げを他の人に分担してやってもらうなどのリーダーとしての分担作業は必要かと感じた。それも前もって視聴者に伝えることは重要。

第 6 回(7/10～9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	7/25	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践（東京都スキー連盟　トレーニング会）
非公式	7/28	札幌市体育協会メンタルセミナー（オンライン）

成長目標

1.　計画を前もってねることができる
2.　相手に伝わるプレゼンをすることができる（簡潔な話し方）
3.　アスリートと会話して選手とコーチの距離を近づける

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　計画を前もってねることができる

7/28 札幌市体育協会メンタルセミナー（オンライン）において、計画を持って相手に伝わるプレゼンができるようにするため、選手情報関係値などの事前準備を行った。

2.　相手に伝わるプレゼンをすることができる（簡潔な話し方）

7/25 東京都スキー連盟トレーニング会において、伝わる話し方ができるようにゆっくり話すこと、選手たち自身がトレーニングに関して意義や重要性を考えるきっかけを与えることを目標に OJT を行った。先月実施した体力測定の振り返りとトレーニングを意義を選手に説明する際に伝わるということを達成するためトレーニングとスキーをリンクさせるような動画を見せて、トレーニングの重要性を話し、　隣同士で話してもらう機会も設けた。とにかくスキーとリンクさせて言葉を伝えることができた。大きな声で全員がしっかり聞けるような話し方ができた。

7/28 札幌市体育協会メンタルセミナー（オンライン）では、選手のアウトカムを２つ決めて、終わった時にそれが挙手して全員が手を挙げることができるため、結論を先に話し、ゆっくりと話すことを意識した。結論を先に話す、ゆっくり話すことはできた。

3.　アスリートと会話して選手とコーチの距離を近づける

7/28 札幌市体育協会メンタルセミナー（オンライン）では選手とコミュニケーションを意識するため、選手とも話をしながらプレゼンを行った。全選手が真剣に話を聞いてくれて設定したアウトカムを達成することができた。

第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	10/6・7	パラリンピックアルペンスキーチーム合宿視察
	10/31	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践（東京都スキー連盟測定会）
非公式	9/21、10/3	富山県メンタルセミナー講師
	10/7・14・21	札幌体育協会モーグル選手個人ミーティング
	11/4	東京都スキー連盟　セミナー講師

成長目標

1. 計画を前もって練ることができる
2. 柔軟性をもつことができる
3. 相手に伝わるプレゼンをすることができる（簡潔な話し方）
4. リーダーシップをとることができる（柔軟性）

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 計画を前もって練ることができる

パラリンピックアルペンスキーチーム合宿を視察した際には、女性ヘッドコーチがチームのビジョン達成に向け、どのように円滑に現場を回し、どのような強化プランをもっているか知るため、2 日間みっちりヘッドコーチや他スタッフと一緒に行動し、意識的に質問を使ってヒアリングを行った。

結果、ヘッドコーチは他スタッフとの連携で大切なことはレスポンスだと感じた。OJT では柔軟性を持つということを成長目標にしているが、選手に合わせて現場で動くヘッドコーチを観察をもとに自身の指導でも同じように柔軟に動くことができた。選手たちは五輪前ということでなかなかコミュニケーションをとるようなタイミングを取れなかった。ヘッドコーチの仕事量を目の当たりにし、困難さを痛感した。

今回の学びをもとに出来ることとできないことを明確に提示すること。最低 24 時間以内に返信を行うことはチャレンジしたい。

2. 柔軟性をもつことができる

10/31 東京都スキー連盟測定会では、対象に合わせて柔軟性をもって指導することを目標とした。対象者は年齢の差があるので、話し方や内容に柔軟性をもち、小学５年生から中学３年生までの選手たちが５ブロックに分けて測定を行った。

10/7・14・21　札幌体育協会モーグル選手個人ミーティングでは、ジュニア選手がどんな話し方をしてくるかわからない中で、柔軟性をもって選手の目標設定を明確にする作業を行なった。事前に選手がどのような人間かを指導対象者のへコーチとミーティングを行なったことで、個々の背景を意識しながら実施することができた。メンタルのサポートという面では一人一人と面談を行い、相手がどういう気持ちなのか、何を目指しているのかを掘り下げることができた。選手によっては言葉が出てこない選手が多く、20 分という限られた時間をオーバーする選手もいた。ふざけている選手への対応もなんとなくうまくできたが、事前にそういう選手のパーソナルを知ることも大切と思った。

3. 相手に伝わるプレゼンをすることができる（簡潔な話し方）

9/21、10/3 に講師を務めた富山県メンタルセミナーでは、選手とコーチとコミュニケーションをとりながら、当日の雰囲気をみて柔軟性をもってプレゼンを行うこと、どうしたらジュニアに伝わるか熟考し、プレゼンを行うこと、2 点を意識した。笑顔や実例をもとに少し形を崩してでも、みんなが前のめりになってもらえるような話し方を心がけて実行することができた。セミナー後のフィードバックでは全員が話を理解し、次へのアクションプランも書けていることが確認できた。ただ、質問タイムを入れたら 30 分オーバーしてしまった。話さなくて良い部分と話すべき部分をしっかり分けて準備を行うことはコーチングにおいても重要だと感じた。

10/31 東京都スキー連盟測定会において、選手の年齢に応じた話し方ができるよう意識的に言葉遣いを変化させた。測定結果フィードバックをもとにシーズンまでの残りの日数の過ごし方の TODO を自分自身

で決めてもらい、今シーズンの目標をクリアできるように選手たちが考えられるようなプレゼンを行った。スキーシーズン直前なので、実際のイメージが出来るようなビデオを流すなど相手に伝わりやすいフィードバックを意識することができた。ホワイドボードに向かって話すことがたまにあったので人の目を見て話す意識をしていきたい。

4.　リーダーシップをとることができる（柔軟性）
10/31 東京都スキー連盟測定会において怪我なく追われるように全体をしっかり見ること、リーダーという立場で率先して盛り上げることを意識した。怪我もなく全体のリーダーシップもとることができたが、自分が動き回りすぎた。もう少し人に任せることをするために事前準備が必要だと感じた。

第 8 回(12/11～2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	1 月末	ジュニア代表チーム合宿（中止）
	1 月末	プログラム同僚コーチ（岡田さん）のコーチング観察（中止）
非公式	2/3～14	北京五輪　解説業務

成長目標

1.　計画を前もって練ることができる
2.　他コーチとコミュニケーションをとる
3.　相手に伝わるプレゼンをすることができる（簡潔な話し方）

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　計画を前もって練ることができる
初めての五輪解説に向けて計画性を持って情報収集をすることを意識した。実際には五輪の数ヶ月前から各選手の滑りはもちろんのこと、SNS 等を使用し選手のトレーナーコーチとコンタクトを取り、パーソナルな部分や国の文化などの情報収集を行なった。結果、個々の選手の背景を理解した上で解説をすることができた。

2.　他コーチとコミュニケーションをとる
現地に行きさまざまな国の選手スタッフに積極的に話しかけて情報収集を行い、解説を通じてスキーの魅力を伝えられるように準備をできた。英語は辿々しかったが、他国のチームのコミュニケーションや海外メーカーとの話なども積極的にできた。

3.　相手に伝わるプレゼンをすることができる（簡潔な話し方）
解説者として人に伝わる解説を行うため、実況に合わせて柔軟性を持ちつつも伝わる解説をすることを心がけた。実際に実況に合わせた解説ができ、人に伝えるということを考えられた。その結果、他者からも分かりやすい解説であったと評価を受け、反響も大きかった。

武友　綾巳（トライアスロン）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
①ジュニア・エリート日本代表レース(アジア選手権・世界選手権)スタッフとして帯同する※英語でサポートができる ②九州沖縄リージョナルリーダーとして、九州の他県(今まで繋がりの少ない大分・熊本・宮崎・鹿児島・沖縄)強化関係者から信頼を得る。協力体制の構築。 ③九州沖縄リージョンから、16～23 歳の対象タレント基準突破者を 2 名以上輩出する※現在 2 名突破しているが、この 2 名は来年度対象外が確定しているので、新規 2 名) ④全国のリージョナルリーダー8 名の信頼関係を築き、ハイパフォーマンスチームに貢献する育成システムで新しい方法を 1 つ以上見つける ⑤ワンタップスポーツを活用し、選手のパフォーマンスアップに繋げることができる ⑥新たにコーチを志す女性アスリートを、 1 名以上見つける(引退後にコーチを志す現役女子エリート選手)
コーチとしてのパフォーマンス目標
①安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備できるとともに、チームスタッフの役割と責任を明確化し、成長し続ける組織文化や環境の構築に向け協力的な姿勢を示すことができる。 ②アスリート個人(タレント選手)ステークホルダー(各県強化担当者)のニーズを把握し、ビジョンに沿った強化プランの提案をできる。ビジョンの達成に必要な人的資源・物的資源・経済的資源を明確にすることができる。 ③達成すべき目標に対して、アウトカムベースで中長期計画を立案し、運営・評価することができる。 ④ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力ある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる。 ⑤アスリートのパフォーマンスを把握するためにスポーツ医・科学の視点を活用することができ、科学的根拠をもって判断することができる。 ⑥アスリート、チーム関係者及びアスリートやチームを支援する関係者と互いに信頼、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。

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	4/24	アジア選手権視察・サポート
	5 月～6 月	アジア選手権後の選手サポート
非公式	4/1～7/4	所属先でのコーチング ・トルコ遠征準備（6 月～7 月）
	4/1～7/4	リージョナル育成事業(対・各県競技団体、対・選手)

成長目標

1. アスリート・ステークホルダーのニーズを把握できる
2. ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力ある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる
3. ビジョンに沿った強化プランを提案できる
4. ビジョンの達成のために必要な人的・物的・経済的資源を明確にすることができる
5. 安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備できる
6. チームスタッフの役割と責任を明確化することができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. アスリート・ステークホルダーのニーズを把握できる

リージョナル育成事業において、リージョン事業の目的と選手本人の目標が同じ方向であることを共通認識できることを目標とした。合宿時に個別ミーティングを実施して、まず選手の意見を聞くことを実践した結果、選手がたくさん話し、改めて目標を再認識でき、モチベーションが高まっていた。じっくり話すのが初めてだったので、要点をまとめることはうまくできなかったので、ミーティング前に、テーマを絞っておく必要がある。

2. ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力ある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる

リージョナル育成事業において、新しい事業の目的・目標を明確に示すことができることを目指した。5 月 5 日に九州ブロック MTG を開催してもらい、スライドを使って事業概要を説明した。全体一緒に、スライドと口頭での説明を行ったことで、新しい事業の期間や内容を理解いただけた感触があった。NF が掲げる長期目標は示せたが、地域として短期・中期目標を具体的な内容に落とし込めなかった。

所属先のコーチンでは、目標に沿った練習計画を、関係者(保護者・所属先)にも理解してもらえるよう、言葉を選ぶことができることを目標に試合の模擬レースの前に、保護者の方に練習の意図を説明し、長期的な目標のための失敗を容認してもらうようアプローチした。選手本人と保護者の方も、失敗を許容する心の余裕ができたように感じる。チャレンジしたことの振り返りをチーム全体で共有したが、さらに個別に掘り下げることも行う必要性を感じた。

3. ビジョンに沿った強化プランを提案できる

アジア選手権に出場する選手と振り返りミーティング、次の目標レースに向けて前向きな目標の提案ができることを目標に振り返りミーティングでは、選手が次のレースに向かう前に取り組むべき行動を明確にできるよう意識した。一度すべてテーブルに書き出してしまうように質問し、足りなかったものに気づいてもらうことができた。すべてを書きだしてみると課題が多く見つかり過ぎて、優先順位をうまくつけてもらうことができなかったので『やりたいこと』と『本当にやるべきこと』に仕分ける必要性を感じた。

アジア選手権後には選手のオリンピック選考レース(横浜・メキシコ)に向けて、一歩前進できる課題改善の提案をするため定期的に連絡を取り合い、選手の心情に寄り添い、前向きにレースに向かえるサポートを意識した。実際のレースでの一場面をお互い強く認識しており、どこに問題があったかを導き出すことができた。本番中に意識することは導き出せたが、本番の前の過程にも注意点は潜んでいた(他選手とのコミュニケーション)。自分でコントロールできないものへの、自分の認識を変える必要性を感じた。

4. ビジョンの達成のために必要な人的・物的・経済的資源を明確にすることができる

リージョナル育成事業において、経済的資源(強化事業関連の補助金等)の活用を提案するため各県、国体関連の事業予算を再度見直してもらうよう依頼した結果、ミーティング時に実際に補助金活用できている県からのアドバイスもいただけた。

5.　安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備できる
リージョナル育成事業において、選手がトレーニングに集中できる環境を準備できるよう対象選手２名が自拠点で行えない、スキル・実戦練習にフォーカスした合宿を企画。実戦→スキル練習→実戦という流れの中で、習得したスキルをすぐに実戦でも試してもらい、効果を実感してもらえた。競技レベルが互角・格上の選手との実戦機会が必要だと感じたので今後は他リージョンのコーチ・選手に合同合宿を打診してみる。
トルコで実施される国際大会に出場する選手に対して、選手が安全に海外遠征できる、事前準備をサポートしたが、コロナ対応で予測が難しい部分が多く、一度計画した内容を後で変更しなければならないことがあった。常に情報収集し、事前に想定されるパターンをできる限り出し尽くす必要性を感じた。

6.　チームスタッフの役割と責任を明確化することができる
リージョナル育成事業において、事業を円滑に進めるために、競技団体に協力いただきたいことを伝え、具体的なターゲット層・競技内容を提示した。実際に企画・検討、実施していただけた県もある。後ほど共有できる資料を作っておらず、持ち帰った先でうまく共有できなかったと意見があがったので今後はミーティング議事録を作成する。振り返り共有できるものを準備していく。

第 6 回(7/10～9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	7/10～9/12	ナショナルチームのリーダーとの定期的な意見交換
非公式	7/10～9/12	所属先でのコーチング ・トルコ遠征（7/27～8/3）
	7/12 8/23～29	九州沖縄リージョン合宿 ・オンラインミーティング（7/12） ・対面（8/23～29）

成長目標

1.　安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備できる
2.　チームスタッフの役割と責任を明確化することができる
3.　ビジョンの達成のために必要な人的・物的・経済的資源を明確にすることができる
4.　アスリート・ステークホルダーのニーズを把握できる
5.　ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力ある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備できる
トルコで実施される国際大会に出場する選手がコロナ渦中での海外遠征を、大きなトラブルなく帰国するため、佐賀県の選手２名の帯同スタッフとして同行しアクシデントなく旅程を勧めることに注力した。

大きなアクシデントもなく、すべての行程をスムーズに遠征できたがこちらがコントロールしすぎたようにも感じた。もう少し選手本人に委ねる部分があった方が良かったかもしれない。今後は選手自身で調べてもらえるよう、ヒントを伝えるに留める。

2.　チームスタッフの役割と責任を明確化することができる

九州沖縄リージョン合宿では参加してもらうスタッフ全員に、自身の役割を明確に伝えるとともに、トレーニングメニューの意図を説明し、グループ分けや配車等を事前に相談した。参加スタッフと小まめに連絡を取り、前日時点で役割(担当グループや配車等)を決めておき、当日に慌てることはなかった。すべてこちらで設定してしまっており、他のスタッフには同意してもらっただけ。各スタッフの能力をすべて活かせていない。参加スタッフが定まった時点で、事前ミーティングで何ができるかを皆でブレストをする必要がある。

3.　ビジョンの達成のために必要な人的・物的・経済的資源を明確にすることができる

ナショナルチームのリーダーが目指すビジョンへの理解を深めて、ビジョン達成のために必要な資源を理解するため、まず、リーダーと積極的にコミュニケーションをとり、その中でビジョンそのものに理解を深め、自分の現場に足りない資源をいくつか定めて、獲得に向けたアプローチを考えた。リーダーとは、何度も連絡をとり、自分の中では、目指すところのイメージを深めることができた。今後はリーダー以外の周りの人とも、平行してもっとコミュニケーションをとっておく必要性を感じた。同じ事象に対して、見方や捉え方が違ってくることもあると感じた。もっと周りの人(地域の選手強化に関わる人、他の地域のリーダー)と積極的にコミュニケーションをとり、色んな人を巻き込んでいく。

4.　アスリート・ステークホルダーのニーズを把握できる

トルコ国際大会出場選手自身が大事に考えている視点を見極め、優先事項に沿った行動パターンを提案できるよう常に最新情報を入手し状況を整理、選手にわかりやすい選択肢の提案を心掛けた。前提条件(動かせないもの)を先に確認し、選手の意志を確認しながら判断することができた。海外レストランでの食事、酷暑下での行動等、もっとシビアな見解を提案した方が良い場面もあった。今後はハイパフォーマンス領域であることを意識した 1%でもより良い成果を導くための選択を考えていく。

5.　ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力ある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる

九州沖縄リージョンミーティング(オンライン)において、新しい作業(バイク事前研修プログラム)でもたらす結果を説明することができることを目標に新しい作業で、選手側・運営側それぞれのメリット・懸念事項を整理できるようなワークシートを作成。実際に現場でどのように活用するか、複数の方法を提案・検討できた。黙々と入力していて、トークが少なくなってしまったのは課題であった。

第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	11/8～10	プログラム同僚コーチ（小林さん：マウンテンバイク）現場観察
	11/14	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践
	12/9～10	ナショナルチーム合宿
非公式	9/18～12/5	所属先でのコーチング
	9/18～12/5	リージョン・タレント(男子２名)のコーチング・地域加盟団体とのミーティング

成長目標

1. ビジョンの達成のために必要な人的・物的・経済的資源を明確にすることができる
2. チームスタッフの役割と責任を明確化することができる
3. アスリート・ステークホルダーのニーズを把握できる
4. ビジョンに沿った強化プランを提案できる
5. ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力ある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. ビジョンの達成のために必要な人的・物的・経済的資源を明確にすることができる

長野県安曇野・小林さんのコーチング現場観察に伺い、女子選手のコーチングを観察&実施。バイク指導に活かせる新たな視点を１つ以上見つけることと、その後、自分の拠点でのトレーニングメニューに新たな内容を取り入れるを目標にした。結果、振り返りを行う時、良かったところ・改善できるところを選手自身が言葉にすることをサポートできた。マウンテンバイクを体験して、体幹の入れ方、重心位置の重要性を実感することができた。自身っはバイクスキルを見る観点が少なかったこと。小林さんから選手へのアドバイスを聞いて、修正できるポイントをたくさん出せていたので、私自身の tell のスキル不足を感じた。今回の OJT を通じて、目線＋肩の向き、音(ペダルの引っかかる“カン”という音)、様々な路面状況でトレーニングすること、様々な視点を得ることができた。まずは、路面を変えたスキルトレーニングメニューを取り入れてみる。

2. チームスタッフの役割と責任を明確化することができる

ナショナルチーム合宿に参加した際、新体制でのディレクター(＋アシスタント２名)の仕事内容と責任を理解し、私自身の仕事内容・責任を言語化して定めるため、ナショナルチーム合宿がどのように開催されているのか、スタッフの仕事や役割を実際に体験した。適時、スタッフ全体で役割分担を相談されており、相談に参加しながら必要なポジションを考えることができた。経験を通じて、事前のシュミレーション・準備の大切さを実感した。合宿前は、メールやり取りのみではなく事前打ち合わせを丁寧に行う。事前に合宿全体像をシュミレーションして、必要な要素をリストアップする。

3. アスリート・ステークホルダーのニーズを把握できる

ナショナルチーム合宿時にナショナルチーム選手の状況を整理し、2024 パリ入賞のニーズを理解するため、参加選手がどのような目標・課題を持っているのか、選手自身が言語化することを手伝うような質問を意識した。結果、課題として次の内容が挙げられた。選手それぞれとの距離感の取り方。どこまで委譲して、どこまで管理(見守り)するか。ジュニア選手とナショナルチーム選手との違い、個々の好みを把

握すること。今後は現地入りする前に、参加選手の直近の様子も出来る限りリサーチし、会う前の段階から、選手の状況に理解を深めていく。

4.　ビジョンに沿った強化プランを提案できる

11/14 所属先でのコーチングにおいて、選手自身がトレーニングメニューの目的を理解し、自分のトレーニングに集中できる環境を作ることを意識した。実際にチーム練習(スイム・ラン)を事業スタッフの伊藤先生に現場観察していただき、コーチングの振り返りを行った。よかった点として、次の 2 点が挙げられた。

・選手１人１人が自分の目標・目的を持ち、伸び伸びとトレーニングする環境を作ることができた。

・もう 1 人のコーチ(主人)と私の役割分担が出来ていたので、スムーズにメニューを進めることができた。

また、課題として、tell を使うタイミング（一つのメニューが終わるまで声掛けしていなかったので、動作修正はその瞬間にアドバイスすることが必要)。もっと深く掘り下げていく、質問力が挙げられた。質問する時には、もっと内容を掘り下げるオープンクエスチョンを意識していく。

5.　ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力ある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる

リージョン・タレント(男子２名)のコーチングにおいて、新体制での強化プランをまず私自身が理解し、選手に理解してもらえるようレクチャーし、目標値やニーズを共通理解することを狙った。個別ミーティング(タレント選手×加盟団体)では、それぞれの目標や課題を自分自身の言葉にするようなファシリテートができたと思う。

第 8 回(12/11～2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	1/4・5	ランニング強化合宿視察(NF 次世代合宿)
非公式	12/11～2/17	所属チームでのコーチング
	12/25～28	福岡県冬季ジュニア合宿
	1/16～1/23	福岡県連合強化普及練習会

成長目標

1. ランニングの専門的指導の新たな視点を獲得し、拠点の指導現場で活用する
2. 福岡県の強化合宿・強化練習会の安全管理マニュアルを作成する
3. 福岡県の強化合宿・強化練習会の安全管理マニュアルをスタッフと共有する
4. 強化プランに沿って、取り組む事柄を決めて実行できる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. ランニングの専門的指導の新たな視点を獲得し、拠点の指導現場で活用する

NF 主催ランニング強化合宿の視察を通じて、ランニング強化の新しい視点を獲得し、新たな指導方法を身に着けることを目標とした。コーチと選手を客観的に観察しながら、自分も身体を動かして確認しながら観察することができた。“コーチの言葉を自分の身体で再現する”という過程を通じて、インターナルフォーカスとエクスターナルフォーカスを実感することができた。ランニングの基礎となる動作で、自分自身も苦手な動作がいくつもあることに気づいた。足首を 90℃に保つ、重心が先に移動してから真下に脚をつく(脚を巻くわけではない)。姿勢まっすぐのままランジウォーク(ブレる)。自分自身で、今できない動作を身に着けること。手本を見せて、エクスターナルフォーカスな言葉がけが出来るようになりたい。

2. 福岡県の強化合宿・強化練習会の安全管理マニュアルを作成する

合宿を安全に運営するため合宿入りする前に、事前に確認する項目をリストアップした。初めて利用する施設だったこともあり、通常の事前手配以外にも最寄りの病院や買い出し場所の確認等、下調べすべきポイントが見つかった。開催前準備がギリギリになり、スタッフ間での共有は現地でになってしまった。配車に少し手間どることもあり、今回は一番馴染みのスタッフ３名だったので対応できたが、メンバーが変わるとうまくいかない可能性がある。合宿開催要項を発表時点で、役割分担表も作成。主要メンバーには事前に配信して状況を共有する必要性に気づいた。

3. 福岡県の強化合宿・強化練習会の安全管理マニュアルをスタッフと共有する

作成したマニュアルをスタッフとも共有し、安全にスムーズに強化事業を行うことができることを目標に参加スタッフ全員に、各時間帯の担当カテゴリー＆役割分担表(各担当リーダーも記載)を事前に配信して説明した。雨が降った場合の対応もプラン出していたので、その場ですぐ変更できた。今回のスタッフは経験豊富なメンバーで、もし担当を入れ替わったとしても運営可能だった。新しい(担当できる箇所が限られる)スタッフを期用する場合に、もっと役割を細かく分ける必要性も考えられる。

4.　強化プランに沿って、取り組む事柄を決めて実行できる

所属先のコーチングにおいて、選手自身の目標を尊重し、強化計画の立案、行動プランを立ててサポートすることができることを目標に大会前ポイント練習(８日前)のメニューを選手自身に決めてもらい、そこに向かっていく週間メニュー組み立てをサポートした。選手自身に最後ポイントメニューを設定してもらうことで、そこに向かう過程のトレーニング精度が各段に高まった。覚悟が決まらなかった選手にとっては、委ねられたことで消極的になることもあった。(決められてしまった方がよかった？)迷っている選手にはもっと早い段階でいくつかパターンを提案し、tell・sell をうまく使うようにする。

冨部　柚三子（セーリング）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
コーチとしての哲学と大切にしたい価値が明確になっていて 理想のコーチ像ができ、そのために学ぶ行動を開始している
コーチとしてのパフォーマンス目標
他のコーチの哲学や大切にしたい価値についてまとめている コーチに必要なスキルが理解できていて、セルフコーチングの立場で実践し、必要なスキル向上の場を持っている ロールモデルとなるスキルを持つコーチが男女問わず複数人いる 自身のコーチングに対する支援者がいる 他のコーチの安全に対する環境整備についてまとめている

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	4/8、6/29	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践（オンライン）
	5/29、6/23	推薦母体代表者が提供する OJT 機会での指導 福井県高校生チームの指導（オンライン）
	6/1～7/15	代表チーム強化合宿現場観察
非公式	4/1～7/4	競技者としての取り組み（コーチングスキルを意識した他者との関わりなど）

成長目標

1. 自分を取り巻く環境を把握し、ステークホルダーのニーズを反映したビジョンを設定でき、
   - 設定したビジョンと戦略に基づいた適切な一貫した言動ができる
   - 活動の支援関係者と互いに信頼、尊重できる関係性を構築できる
   - ビジョン達成に向けた戦略を関係者に共有して協力者を集めることができる
2. ロールモデルとなるスキルを持つコーチが男女問わず複数人いる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 自分を取り巻く環境を把握し、ステークホルダーのニーズを反映したビジョンを設定でき、
   - 設定したビジョンと戦略に基づいた適切な一貫した言動ができる
   - 活動の支援関係者と互いに信頼、尊重できる関係性を構築できる
   - ビジョン達成に向けた戦略を関係者に共有して協力者を集めることができる

5/29 福井県高校生チームの指導において、コーチング関係者へビジョンを共有し、コーチング現場の設定を行った。ミーティングに入る前にアイスブレイクを取り入れ、コミュニケーションを取りやすくなるよう工夫した。具体的には good&new を取り入れ、直近の様子を伺うとともに、コミュニケーション

を取りやすくなるよう工夫した結果、その後のコミュニケーションが取りやすく感じた。
今年度初回のミーティングなので目標設定を行い、自分の目標に向かって行動を整理することを目的とした。目標に対しての細分化がまだ一元的で、多元的な視点に気づくためにどのような声かけをすると良いのか疑問に感じた。「例えば」の視点で、説明しすぎない程度の例を入れたり、それぞれのカテゴリーでの個数を決めたりすると良さそうである。また、「～について頑張る」という目標について、具体的な数値で測れる目標（SMART の説明）を設定するよう声かけを行うよう今後は支援する。
6/26 福井県高校生チームの指導においては、選手たちの大会振り返りを good、bad、next の要領で行い、インターハイに向けた目標設定を行うことを目的とした。また、質問のスキルを活用して状況の理解を深め、的確なアドバイスを行えるように心がけた。結果、質問のスキルを活用して、丁寧に質問し,状況の共有を行うことができた。一方、共通の言語を認識しておらず、その都度、質問を行っていたため、特にこちらが説明を行う際に、会話のテンポが遅苦なってしまうということが課題として挙げられた。今後は会話する内容をミーティング前に共有し、ある程度の回答を得ておく。(アジェンダの作成)共通言語について、相手に覚えてもらうように teaching も活用する等の改善を加える。

2.　ロールモデルとなるスキルを持つコーチが男女問わず複数人いる
自身が選手として参加した代表チーム強化合宿では、代表コーチが行っているコーチングスキルを観察した。観察後のディスカッションにて質問のスキルを活用して、どのようコーチングスキルを用いているのか質問し、真似したいと思うコーチングスキルを 1 つ見つけることができた。口数の少ない選手へはどのような声かけを行ってコミュニケーションをとっているのか？コース練習(順位の決まる練習)の際、勝ち負けにこだわる選手へ、どのように接するのか？次の機会に、この課題について質問のスキルを用いて引き出していきたい。

第 6 回(7/10～9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	7/15 7/16～18 7/31 8/5 8/13～8/16、29	推薦母体代表者が提供する OJT 機会での指導 福井県高校生チームの指導（オンライン） ・オンラインミーティング　7/15、7/31、8/5 ・JOC ジュニアオリンピックカップオンラインサポート 7/16～18 ・インターハイオンラインサポート 8/13～8/16、29
	7/26～28	15 人制女子ラグビー強化合宿現場観察
	8/27～9/20	代表チーム強化合宿現場観察
非公式	7/10～9/12	競技者としての取り組み（コーチングスキルを意識した他者との関わりなど）

成長目標

1. ステークホルダーのニーズを反映したビジョンを設定できる
2. 関係者と互いに信頼、尊重できる関係性を構築できる
3. 他のコーチの哲学・大切にしたい価値・安全に対する配慮についてまとめている
4. 関係者と互いに信頼、尊重できる関係性を構築できる
5. ビジョン達成に向けた戦略を関係者に共有する

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. ステークホルダーのニーズを反映したビジョンを設定できる

7/15、7/31、8/5 に実施した福井県高校生チームのとのオンラインミーティングでは、共通言語となる言葉を共有することを目標に説明の際に必要なとる言語について、あらかじめ確認を行った。ミーティングの目的を事前に伝えたことによって、選手との会話がスムーズになり、会話のテンポがよくなった。専門用語について一般的に用いられる用語を説明し、理解が得られた。

7/16～18 福井県高校生チームを対象としたジュニアオリンピックカップサポートにおいて、ミーティングの際、限られた時間で最大限のことができるように事前準備として、事前にミーティングの目的と内容を伝え、ミーティングで話し合うことについて事前に考えをまとめられるように準備した。結果、選手のニーズを把握し、オンラインでサポートできる内容について意思疎通を図ることができた。一方、レース期間中のミーティングでは、オンラインサポートにより持っている情報が少なく、SELL を自信を持って伝えることができず、消極的な伝え方になってしまった。今後は選手の前で自信を持って話すことができるよう意識する

2. 関係者と互いに信頼、尊重できる関係性を構築できる

7/16～18 福井県高校生チームを対象としたジュニアオリンピックカップサポートでは、 相手の背景を読み取った上で、自分の意見を提案することを目標に相手の意見を聞いてから、まとめたり、他の選択肢を与える「SELL」を意識した。事前ミーティングでは選手のビジョンを明らかにし、SELL を用いながら、アクションプランを立てることができた。

3. 他のコーチの哲学・大切にしたい価値・安全に対する配慮についてまとめている

7/26～28 に参加した 15 人制女子ラグビー強化合宿において、他のコーチのコーチングスキルや手法を

さらに見出し、取り入れたいと思うものを探すことを目標に現場観察をした。質問のスキルを活用し、合宿スタッフの方の、大切にしている価値やコーチング哲学を聞き出した。チームスタッフの多いチーム競技の合宿を見学でき、スタッフ間の連携も含めて観察することができた。

4.　関係者と互いに信頼、尊重できる関係性を構築できる

7/26～28 に参加した 15 人制女子ラグビー強化合宿において、個人競技でもできる選手間のチームビルディングについて検討することを目標に現場観察をした。このチームでは選手同士のコミュニケーション方法が多く、自分の現場でも生かしたいと思った。ただ、自身の現場に活かす際、選手である以上、完全にコーチとして振る舞うことができない。セルフコーチングの現場で選手同士のコミュニケーションを積極的に行い、ともに競技する選手との信頼関係を構築することをまずは意識する。

競技者と活動を行う際は、自身のビジョン達成に向けて、周囲の人から信頼される言動を心がけ、協力を求めることができることを意識した。具体的には相手をよく観察し、相手に合わせた発言の内容やタイミングを考え、自分の意見を発するように心がけた。結果、コーチとのコミュニケーションが増え、意思が反映されるようになった。互いの関係性をさらに詰められるように、さらに相手を観察する必要がある。

5.　ビジョン達成に向けた戦略を関係者に共有する

8/13～8/16、29 福井県高校生チームに対するインターハイオンラインサポートでは、顧問の先生とも連携をとって現地に行けなくでもできる気象や地形の影響などの情報交換を行えるよう意識し、今までのミーティングで話した内容と、現地で練習した感触について照らし合わせて共有し、選手の目標達成に向けたコーチングを行った。レース前ミーティングでは、選手の混乱を招かないように注意した。情報過多にならないよう、新しい情報を多く伝えないようにして、なるべく選手の気持ちに寄り添うことを意識できた。レースを終えて、思うようにうまくレースができずに落ち込んでいる選手に対して、オンラインで励ます言葉しかかけられず、サポートの難しさを感じた。今後は選手の様子を見て、悔しさの矛先が何に向いているのかを把握し、必要なサポートができるように心がける。

第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	-	-
非公式	9/18～12/5	競技者としての取り組み（コーチングスキルを意識した他者との関わりなど） 10/16・17、10/23・24 島精機カップ 10/26～12/6 海外強化合宿、世界選手権

成長目標

1. ロールモデルとなるスキルを持つコーチを男女問わず複数人見つけるため、ロールモデルとなるようなスキルを見つける
2. 関係者と互いに信頼・尊重できる関係性構築をヒントを得る
3. 設定したビジョンと戦略に基づいた適切な一貫した言動をするため、目的を明確にしてビジョンを他者へ説明し、協力者を見つける

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. ロールモデルとなるスキルを持つコーチを男女問わず複数人見つけるため、ロールモデルとなるようなスキルを見つける

海外強化合宿、世界選手権参加時には、海外のコーチからロールモデルとなるスキルを見つけることを目標に、グローバルレベルのコーチを観察した。観察したコーチはブリーフィング以外の時も選手とコミュニケーションの取りやすい雰囲気を持っていた。常にオープンマインドでどんな会話からも相手のことを理解しようという姿勢が感じられた。(傾聴のスキル)また、選手の意見に対して「君の言っていることは理解できる」という声かけをして、選手の気持ちに寄り添っていた。(共感のスキル)その上で「私の提案は～」という表現で選手への指摘をしていて、選手にとってはとても受け入れやすい Sell の手法が用いられていた。コーチは練習時は全体でブリーフィングを行い、大会に向けての目標設定の場や、大会期間中のブリーフィングは個々で行っていた。一人一人の選手に向き合う姿勢が真摯であると感じた。多くの国籍も年齢も違う選手を一つのチームとしてまとめ、かつ一人一人に寄り添うことは、時間もとてもかかることだと思う。その中、コーチは自分の well～being をどのようにしているのか疑問に感じた。次回の機会に、質問のスキルと英会話のスキルを用いてコミュニケーションを取り、疑問に感じたことを聞いてみる

2. 関係者と互いに信頼・尊重できる関係性構築をヒントを得る

海外強化合宿、世界選手権参加時において、関係者と互いに信頼・尊重できる関係性構築をヒントを得るため、複数の国の選手をチームとしてまとめるチームビルディングのポイントを観察した。チームスタッフ間で話し合われて決まった「チームのルール」が見えるところに掲げられていて、選手全員に共有されていた。コーチは雰囲気の良くない選手のことをそれとなく探り、観察して、チーム全体の様子を俯瞰するように見ていた。また、コーチやチームメイトたちが調子の悪い選手を勇気づけるようにコミュニケーションを取り、チーム全体で雰囲気を良くしていこうという意識を感じた。

3. 設定したビジョンと戦略に基づいた適切な一貫した言動をするため、目的を明確にしてビジョンを他者へ説明し、協力者を見つける

選手として出場した島精機カップ（10/16・17、10/23・24）において、チームで優勝という目標に向かって、それぞれのポジションでの役割を確認した。メンバーに積極的に声かけを行うことができ、状況に応じて tell と sell と delegate を使い分けることができた。sell について相手により受け入れてもらえるような売り方を意識したいと思った。口調や指摘の順序などによって、相手に伝わる印象が変わるので、今後その部分を意識したい。

第 8 回(12/11～2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	1/11・18	プログラム同僚コーチ（白鳥さん）の OJT 観察
非公式	12/11～2/17	競技者としての取り組み（コーチングスキルを意識した他者との関わりなど）

成長目標

1. ロールモデルとなるスキルを持つコーチを男女問わず複数人見つけるため、ロールモデルとなるようなスキルを見つける

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. ロールモデルとなるスキルを持つコーチを男女問わず複数人見つけるため、ロールモデルとなるようなスキルを見つける

他のコーチからロールモデルとなるスキルを見つけることを目的に 1/11、18 の 2 回にわたり、日体大ビーチバレーボールチームを対象とした同僚コーチ白鳥さんのコーチングを観察した。1/11 はオフ明けのミーティングの様子を観察し、ロールモデルとなるスキルを見つけることを意識した。選手の意見に対して評価を行わないことで選手を尊重していることが伝わると思った。ファシリテーションが、全体を説明してから詳細に扱っていくという流れでわかりやすいと思った。自分のコーチング現場において、選手のを尊重する方法として、意見を評価せずに受け入れることをしたい。

1/18 には実際の練習を観察し、自分のコーチングで真似したくなるスキルを見つけることを意識した。練習一つ一つに目標を持たせることで選手が楽しく練習している様子が観察できた。退屈になりがちな反復的なスキル練習の際の目標の立て方について、他にどのようなオプションがあるか？自身も考える必要がある。また、選手が楽しく上達できる提案を自分のコーチング現場に生かしたい。

奈良　梨央（水泳：競泳）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
【ナショナルコーチメンバーになる】 ・コーチング力 1）科学的根拠に基づいた指導を含め多くの指導方法や指導言語を持っている 2）他の指導者や選手から信頼を得る ・マネジメント力 1）組織運営を理解し、資料にまとめることができ、さらには組織が円滑に進むための提案が出来る 英語コミュニケーション力 1）外国人コーチ 1 人以上知り合いを作る
コーチとしてのパフォーマンス目標
【コーチング力】 ・疑問に感じたら自分で調べる → メニューを立てる上で生理学的なものを含めて、提案する ・信頼を得るため → 寄り添う 【マネジメント力】 ・1 つ提案が出来るようになる 【英語コミュニケーション力】 ・メニューの説明をすることができるようになる

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	-	-
非公式	4/1～7/4	所属先でのコーチング

成長目標

1. 寄り添う力を身に付ける
2. 人間関係を配慮することができる
3. 安全管理を学び、組織の安全を確保することができる
4. 問題解決能力を身に付けることができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 寄り添う力を身に付ける

所属先の指導において、新入生がスムーズに部活動に参加できるようにするため、個々で面談などを行い、不安要素を少しでもなくすように心掛けた。また、初めての大学練習という事もあるので、環境に慣れることを優先するよう声をかけ、コントロールが難しい学生もいたので、各自判断ではなく、こちらからメニューをアレンジして実施できるように提示した。新入生はまだ慣れていないので、こちらから質

問を多く行い、Yes or No だけでなくどのように考えているかを聞けるような質問をしたり、私がどのように考えてコーチングをしているかを話すよう心掛けた。新入生はまだ無理をしがちであり、大丈夫と思っていても、やりすぎ（オーバーワーク）の選手が見られた。個々の判断に任せ過ぎないようにする必要がある。
また、ユニバーシアード代表候補選手に対しては、ステップアップに向けてどのように考えていることを聞きだすため、該当する選手とも面談をし、来年に向けての作戦や戦略を練った。ユニバーが延期になり、モチベーションが下がりがちではあったが、来年以降にどうつなげる必要があるか、今年ではなく来年の方がチャンスがあることをきちんと説明をし、意思疎通を行った。ユニバー候補の選手に対しては、本人の口から話させることが大事だと感じたので、吐き出させてあげられるようにアプローチをする必要がある。

2.　人間関係を配慮することができる
スタッフへ水泳部の現状報告をし、アプローチの方法に迷いがないようにしてもらうため、月に 1 度、部長・監督・コーチ・アシスタントコーチを交えてミーティングが実施した。事前に議事次第を伝え、ミーティングがスムーズに行えるようにし、司会も務めた。結果、事前に資料を作成しておくことで、ミーティングで何を話し合うか確認が出来ていた。また、月に 1 度行うことで学生の状況などをオリンピック合宿に行っている監督にも細かいところまで把握してもらうことが出来た。

3.　安全管理を学び、組織の安全を確保することができる
コロナウイルス対策について、学生達へ必要に応じて説明を随時行った。特に、他所属チームでも起きていることを説明することでリアリティが増した。1 名、過呼吸を頻発させる選手がいる。その選手の対応について、かなり細かく対応をした。保護者対応はもちろん、医療を優先させる必要があるかどうか、相談室に行かせるかどうかなど、様々な対応を行った。
プライバシーもあるので、詳細は書けないが、選手との対応については、カルテに残してきたことや、専門的な先生と相談したこと、様々な対応方法があることを学んだ。
おそらく大学や水泳部としても今後の参考事例として残せるものとなった。

4.　問題解決能力を身に付けることができる
リスクを伴う学生については、面談などをし、水泳部で作成したフローチャートに則ってカルテを作成したり、医療を優先させるなどを実施した。今後はきちんと選手の気持ちを汲み取りつつも、専門的な先生と連携を引き続き、行っていく。

第 6 回(7/10～9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	7/15	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践（オンライン）
	8/17～21	ナショナルチーム合宿（オンライン参加）
非公式	7/10～9/12	所属先でのコーチング

成長目標

1. 人前で説明ができる
2. 人間関係を配慮することができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 人前で説明ができる

所属先において、メニュー説明や重要な連絡事項を学生の前で行う際、細かい内容や難しい説明をする場合は、ホワイトボードを活用して説明をし、耳だけでなく目でも伝えるようにし、情報を増やした。伝えたいことが多いが故にゆっくりと話すしてしまい、時間が長くなってしまったことがあった。もう少し簡潔に話す意識が必要になる。

2. 人間関係を配慮することができる

人間関係を配慮するために必要なチーム情報をスタッフに事前に伝え、円滑にチームが動かすため必要な情報を吟味した上で伝達した。

例えば、ウエイトコーチに現在の選手の様子を事前に伝え、ウエイトメニューを作成するために参考にしてもらったり、PT とも話し合う機会を設け、選手の身体の状況なども把握しあえた。必要なスタッフに必要な情報を事前に伝えられた。

逆に必要な情報を伝達してもらえるような関係も築けている。ただ、準備をしすぎて、学生の自主性が損なわれないか心配になった。

スタッフとの連携はかなり出来ている。

第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	-	—
非公式	9/18～12/5	所属先でのコーチング 10 月 7 日～10 月 10 日 日本学生選手権 10 月 12 日～10 月 14 日 合宿 10 月 16 日～17 日 日本選手権(25m)

成長目標

1. コミュニケーション能力を身に付ける
2. 傾聴する力を身に付ける

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. コミュニケーション能力を身に付ける
2. 傾聴する力を身に付ける

所属先のコーチングにおいて、成長目標に対して以下取り組みを行った。

日本学生選手権

目標

・学生にとって重要な試合のため、何が起きても私自身がぶれることなく最後まで過ごす。

・また、選手とのコミュニケーションを大切にし、選手の変化に気づき、様子を把握できるようにする。

・コーチングに加え、試合中のマネジメントをきちんとこなし、スムーズに大会を迎えられるように準備する。

結果

選手とのディスカッションでは、私自身が迷わず問いかけを行った。ディスカッションは重要な試合前なので、レースに向けての内容が多かった。インカレに行くまでのマネジメントについて、ミスなく行うことが出来た。よって、インカレに行くまでや行っている間も選手との会話に専念が出来た。話を被せないように意識していたので、選手から話を聞きだすことが出来た。ただ、選手の話を聞くことは出来たが、全体を見るともう少し話をするべきだった選手がいたように思う。選手の人数が多いので、公平な時間配分は難しいが、もう少し話す必要がある選手のためにも、1 人にかける時間をもう少し考える。だらだらと長くならないように心がける。

所属合宿

目標

・インカレの反省を合宿中に行い、日本選手権(25m)に向けての作戦を練る。

・傾聴しつつも、選手の反省を一緒に考えられるよう、奈良の意見も簡潔に伝える。

結果

インカレ後なので、インカレで感じたことを次に活かせるようなディスカッションを行った。ネガティブな選手もいたが、一緒に前を向いていけるようなディスカッションを行った。オープンクエスチョンを多くすること、傾聴に心がける意識を持った。インカレで見つかった課題を選手と話をし合うことが出来た。Yes や No だけで回答することがないように、オープンクエスチョンを多くできたことがよかった。オープンクエスチョンを意識し過ぎたので、質問攻めのような雰囲気になったかもしれない。

日本選手権(25m)
目標
世界短水路選手権の選考会なので、その代表入りを目指して、迎える試合となる。よって、レースの戦略を選手と一緒に予選前後に、必ず行い、選手の不安要素を取り除けるようにする。
結果
所属合宿中にインカレで明らかになた課題を日本選手権で再度、挑戦できるようにディスカッションを行った。オープンクエスチョンを多くできるようにすること、傾聴に心がけることに意識した。結果、日本選手権(25m)に向けて、どのようなレース戦略をとるか相談ができた。選手がどのようなことを考えているか聞きたかったので、上記合宿時よりも傾聴を意識できた。傾聴を意識し過ぎて、選手が考えがまとまらず、私がアシストすべきだったところを待ってしまい、うまくいかない時間があった。

第 8 回(12/11～2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	12/16	事業スタッフ、プログラム同僚コーチ（岡田さん）の観察が伴うコーチング実践
非公式	12/11～2/17	所属先でのコーチング 12/20～12/30、1/3～1/8 合宿 1/3～1/8 試合

成長目標

1. コーチや選手の見本となれるような行動、言動を取る
2. 多くのコーチから指導方法を学ぶ
3. 尊重や共感、調和の取れたコミュニケーションを取る

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. コーチや選手の見本となれるような行動、言動を取る

所属先合宿において、選手たちへどのようなチームを目指しているかを聞き出すため、5W1H を意識したミーティングを実施した。結果として、自分自身が選手へ 5W1H を使った質問方法を説明することが出来き、それを選手が使って、チーム内で質問をし合えた。ただ、5W1H を使うことはできていたが、選手から引き出せたかというところには疑問が残る。引き続き、継続して取り組みたい。5W1H に捉われすぎず、「どのようなチームを目指すか」というテーマを忘れないようにし、共感をすることも挑戦していく。

2. 多くのコーチから指導方法を学ぶ

合宿先で練習を行なっていた他チームのコーチたちの指導現場を見学させてもらった。いつもと違うメニューを見ることが出来、指導方法や指導言語を増やせ酢ことができた。指導方法を学ぶことができたが、対象者がジュニアのチームもあり、私が所属しているチームは大学生以上なので、同じ指導方法や指導言語にならないようにしたい。

3. 尊重や共感、調和の取れたコミュニケーションを取る

合宿や試合に行っている際は、こまめなバーバルコミュニケーションを取ること。大学での練習中は人

数が多いので、ノンバーバルコミュニケーションを取ることを意識。その中で、ノンバーバルコミュニケーションから起こせた行動は何か検討した。また、実際には声をかけるだけでなく、目を合わせてにこっと笑う、頷くなどを実施した結果、選手自身も目を合わせてくれた。迷っている選手も声を出さずとも、なんとなく目が合ったりして、必要に応じて声をかけられた。だが、まだ全員とはコミュニケーションが取り切れていない。特に 1，2 年生とはコロナの影響もあり、ミーティングをする機会が失われている。ミーティングはできなくとも、会話を増やすことはできる。しかし、ただ回数を増やすことが良いとは思わないので、少ない情報で共感力をアップさせられるようにしていきたい。

原口　聖羅（ボート）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
所属のコーチとして一人前になる 才能のある選手の力、可能性を引き出すことができる 世界ジュニア選手権での目標（B～final 進出）達成
コーチとしてのパフォーマンス目標
選手の特徴に応じた指導ができる（競技に関する知識の習得、コミュニケーションの多様化） 瞬時に情報を整理することができる 端的に正確な情報を伝えることができる

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	7/2	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践(オンライン)
非公式	4/1～7/4	所属先でのコーチング
	5/13～16 5/27～30 6/11～14 6/24～27	U19 強化合宿

成長目標

1. 競技に関する知識の習得
2. コミュニケーションの多様化
3. 瞬時に情報を整理することができる
4. 端的に正確な情報を伝えることができる
5. 選手の理解を促す伝え方ができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 競技に関する知識の習得

U19 強化合宿は U23 カテゴリー選手の合宿と併催ということもあり、一つ上のカテゴリーの選手の動きの観察とコーチたちと意見交換をすることができた。結果、自分が担当する選手のコーチングにも転用できそうな指導上のポイント、自身の課題を見つけることができた。

2. コミュニケーションの多様化

選手とのコミュニケーションの中で「 tell sell ask delegate 」 を使い分けながらの対話を意識した結

果、選手に必要な情報は何かより吟味できるようになるとともに、選手の考えていることは何か理解を深められた。

3.　瞬時に情報を整理することができる
選手の考えを一緒に整理する機会の増加を目的に練習内外で選手とともに試行錯誤をする時間を多く確保した。結果、選手自身の考えに理解が深まり、選手から相談をしてくれる頻度が増えた。

4.　端的に正確な情報を伝えることができる
選手の課題に関する結論を選手が見つけられるよう、考えて話をする場面を作った。選手の考えを聞き、一緒に整理することで選手自身の力で答えを見つけていくことができた。時折、私自身が情報を整理することができず、伝えたいことが多い、詰め込みすぎであるという課題も見つかった。

5.　選手の理解を促す伝え方ができる
質問を意識的に行い、自分から教え込むのではなく、選手が気づき発見できるように意識的に質問を使いアシストした。7/2 事業スタッフとコーチング時の録画映像を見返すと、自分が話している量が多く、情報量も与えすぎであることに気づいた。ボートのコーチングは選手が水上で止まっているタイミングで河川敷からコーチがフィードバックを行う。やりとりできる時間が限られているため戦略的に情報の与え方を考える必要がある。

第 6 回(7/10～9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	-	-
非公式	7/20～29 8/16～24	U19 強化合宿
	6/27～28 7/4～5	オリンピックチームの事前合宿見学（デンマーク・ドイツ）
	7/10～9/12	所属先でのコーチング

成長目標

1.　競技に関する知識の習得
2.　コミュニケーションの多様化

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　競技に関する知識の習得
メダルを獲得するであろう、デンマーク・ドイツオリンピックチームの技術・練習内容・雰囲気を間近で観察した。技術練習、動き出しの何気ない艇の動かし方、練習中の体や艇の動きなど、新しい発見が多かった。1 クルーに対して 1 コーチが徹底されており、コーチと選手のコミュニケーションも密に見えたし、信頼関係も深いものを感じ取れた。

2.　コミュニケーションの多様化

選手とのコミュニケーションの中で「 tell sell ask delegate 」 を使いわけることを意識。この時期は試合がないため、delegate が多めの選手主導でクルーを作り上げることを行ってみたら、思いのほかいい方向に進んでいった。ただ、見ている時間が多いと、コミュニケーションが練習の最初と最後のみと少なくなってしまうのは課題であった。

第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	11/24	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践
非公式	9/18～12/5	所属先でのコーチング

成長目標

1.　端的に正確な情報を伝えることができる

2.　コミュニケーションの多様化

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　端的に正確な情報を伝えることができる

11/24 には事業スタッフの観察の下、選手の個々にあわせた、声かけフィードバックを行うため、水上に出る前に選手の課題を確認し、課題に挙げた観点に焦点を当てて観察した。2 人とも課題をクリアし、スタッフの観察結果から課題に対してフィードバックができていたことが指摘された。選手はいい感覚を掴めていたと振り返っていたが、本人の感覚的な理解に留まっていた。自分自身も客観的に良い感覚とはどのような動作、意識で実現されるものなのか理解を深める必要がある。

2.　コミュニケーションの多様化

「tell sell ask delegate 」 を使いわけ、選手の考え一緒に整理することを目的に日常的に選手の理解、発言内容が抽象的な時は意識的に質問の内容をオープン、クローズなど変化させたことで、自分の考えを表現するアシストができ、徐々に自分の考えを表現できる度合いが高まってきた。

第 8 回(12/11～2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	12/13～25 1/11～28	シニア強化合宿観察
	12/6～15 1/10～21	U23・WUG 強化合宿観察
非公式 公式	12/11～2/17	所属先でのコーチング
	12/13～25 1/11～28	シニア強化合宿観察

成長目標

1. 競技に関する知識の習得
2. コミュニケーションの多様化
3. 瞬時に情報を整理することができる
4. 端的に正確な情報を伝えることができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 競技に関する知識の習得

シニア強化合宿、U23・WUG 強化合宿観察では多くの選手、コーチの指導場面を観察し、自身の引き出しを増やすことを目的にした。参加選手の観察と、それぞれの選手の技術やシニアコーチ、U23 コーチとのコーチングに関するディスカッション機会を経て、多くの選手の特徴に応じた課題の理解や指導法を見つけることができた。

2. コミュニケーションの多様化
3. 瞬時に情報を整理することができる
4. 端的に正確な情報を伝えることができる

シニアコーチから所属先の選手にアドバイスをいただく機会があり、コーチと選手のパイプ役として指導した。実際にはシニアコーチからいただいたアドバイスを、そのまま伝えるのではなく、選手に応じた

言葉に変換することを意識した。新しいことを伝える際に、伝え方が少し違うだけで、選手の捉え方も変わるのかということを実感し、苦戦した。一つのことを伝える際でも、何通りもの伝え方や解釈があるため、そこを工夫していきたい。具体的には Tell の工夫、sell のバリエーションの追加を目指す。

藤岡　麻菜美（バスケットボール）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
・初挑戦（デュアルキャリア）することで日本女子バスケット界のロールモデルになる ・女性アスリートのセカンドチャリアの選択の幅を広げていきたい ・選手たちのメンターになる（在学中・卒業後）
コーチとしてのパフォーマンス目標
・バスケットボールに特化したリズムトレーニングを指導できる ・Game Sense のメニュー作りと運営ができる ・エビデンスベースのコミュニケーションスキルの獲得（自分の意図を伝えることができる） ・安全安心な環境を整備するための要素をリストアップすることができる。口で説明することができる（物理的・心理的側面から） ・コーチかつプレイヤーとして困難や挑戦を歓迎して、全ての経験を学びの機会として捉えることができる（学習と内省） ・初挑戦（デュアルキャリア）することで日本女子バスケット界のロールモデルとなり、それに必要な倫理観、規範意識を有している。（現場の理解と対応）

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	7/2	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践(オンライン)
非公式	4/1～7/4	所属先でのコーチング

成長目標

1. 怪我人を出さないように、こまめに選手の状態を把握する手段の獲得する
2. クローズドクエスチョン・オープンクエスチョンの上位と下位を明確に理解し、選手のレベルによって使い分けることができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 怪我人を出さないように、こまめに選手の状態を把握する手段の獲得する

選手個別に体重、疲労度、怪我の度合い、月経周期、睡眠時間などの情報を取得し、カルテ作成を実施した。個々の状態を把握することで根拠を持って練習強度やメニューの調整が可能となった。また、情報取得がコミュニケーション機会となり、個別に不調などを明かしてくれる機会が増え、状況に応じてメニュー変更や声かけができるようになった。また、アシスタントコーチとして監督と指導に関するコミュニケーション機会を確保するきっかけにも繋がった。

2. クローズドクエスチョン・オープンクエスチョンの上位と下位を明確に理解し、選手のレベルによって使い分けることができる

指導時には選手たちの考えを引き出すことを目的に意識的に質問の使い分けを行った。以前は「今のプレーの意図は？」などの質問をしても答えられない選手が多かったが、この期間では「今なぜあそこにパスを出した？」など具体的な意思決定に関連した質問に対しても答えられる機会が増え、選手の発言の質に変化を感じられるとともに練習中に考える癖がついていることが確認できた。

第 6 回(7/10～9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	8/16	事業スタッフ OJT 観察が伴うコーチング実践（オンライン）
非公式	7/10～9/12	所属先でのコーチング実践

成長目標

1. チームの若手選手に相手の気持ちを汲み取る重要性を気づかせることができる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. チームの若手選手に相手の気持ちを汲み取る重要性を気づかせることができる

シャンソンでの活動。チームは選手層が全体的に若いことが特徴であり、私は最年長で副キャプテンを務めている。試合中体力的に消耗するほど周りの声に反応しない選手が多くなることがチームの課題であった。チームの連携や選手間の関係性構築のため、同僚選手たちに声出しをはじめとしたプレー中のコミュニケーションの重要性を認識してもらうことを目的に積極的に声かけを行なったり、質問を使って選手本人にコミュニケーションの重要性を気づける支援を行った。その結果、プレー中に自主的に選手間のコミュニケーションを取る機会が増えた。

第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	11/16	事業スタッフ OJT 観察が伴うコーチング実践（オンライン）
非公式	9/18～12/5	所属先でのコーチング実践

成長目標

1. 何事もポジティブに捉えるマインドセットの方法を知り、実践することができる、選手たちに指導することができる
2. 自分自身が受けるコーチングをコーチとしての目線で観察し、自身の指導に活かせる観点を見つける

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 何事もポジティブに捉えるマインドセットの方法を知り、実践することができる、選手たちに指導することができる

所属先の 3 年生最後の大会が 9 月から始まった。自身の選手活動が増え、指導頻度が落ちていたため、具体的な（技術的）アドバイスというよりも試合に向けて選手たちが前向きな気持ちになれるように意

識して接した。試合が近づくにつれ、不安を漏らす選手が多くなる中、意識的に質問を通じて選手自身がそれぞれの強みの認識を強め、自信をつけられるような気づきを与える支援を行なった。試合前には不安を漏らす選手はいなかった。試合には負け、全国大会出場は叶わなかったが、選手たちのプレーやコメントからも悔いなく思いっきりプレーできていたことが確認できた。

2. 自分自身が受けるコーチングをコーチとしての目線で観察し、自身の指導に活かせる観点を見つける

コーチと選手を両立するようになったことで自身が受けるコーチングに対して、このアプローチいいな。自分はできないな。といったコーチとしての行動を学ぶ視点を持って観察するようになった。
自分のコーチとしての役割はアシスタントコーチ。年齢も距離感も近い自分が監督に高校生の言葉を伝える。代弁を通じてつなぐことがアシスタントコーチの役割だと思っていた。
過去に自分のように選手の代弁役を務めるアシスタントコーチの指導を経験した。チームでは選手の大半が監督に自分の気持ちを伝えられない状況で誰かがやってくれれば良いという雰囲気があった。代弁してもらっても人伝いなので少し違ったニュアンスになることもあった。その経験をアシスタントコーチとしての自分に当てはめ、コーチが代弁者に回りすぎると高校生の成長、自主性を奪うことに繋がりかねないと気づくことができた。

第 8 回(12/11～2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	-	-
非公式	12/23～12/25 1/12～1/14 2/1・2・16	所属先でのコーチング実践(zoom)

成長目標

1. 選手が心理的安心・安全を感じられるようなコミュニケーションが取れる

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 選手が心理的安心・安全を感じられるようなコミュニケーションが取れる

この時期は ZOOM で部活動の様子を中継してもらい、選手個々にアドバイスをしていた。自身の選手活動のため、日常的にコミュニケーションをたくさん取ることはできない。選手たちに少しでも見守っている、みてるよと安心感を与えられるように練習を見るときは言葉のキャッチボールを多くするように意識した。
練習の都度、関係性構築を意識したことで、練習以外の場で個別で連絡、相談をしてくれる選手がいた。技術的な面のアドバイスを特に伝えたかったが ZOOM では小さい部分、選手個人の動作を観察することには限界を感じた。

古尾谷　香苗（ボッチャ）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
◎女性・若手選手の発掘・育成 ◎2024 パラリンピックに向けた、ボッチャチームの強化にコーチとして携わる ◎女性含めスタッフのキャリアアップやその支援について、競技団体内や自身の周囲からの理解を深め、サポート体制を作っていく。
コーチとしてのパフォーマンス目標
・女性コーチとしての視点や強みを活かして、選手発掘育成を行っていく。 →選手発掘育成ののシステムを作る。選手が楽しく競技を続けられる環境を提供する。日本選手権予選会突破できる選手の育成。 ・他スタッフと協働しながら 2024 パラリンピックに向けた強化計画を立案し、コーチとして強化に取り組んでいく。 ・競技団体内のスタッフのサポート体制（男女共に）を形にすると共に、女性スタッフの育成へとつなげていく。 ・自ら「ロールモデル」となれるような行動を行っていく。 ・家族や地域のコミュニティなど自身の周囲の理解を得られるよう発信していく。

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	4/1～7/4	推薦母体が OJT 機会として設定する選手へ個人練習での指導 ・2～3 回/週（火・金・日）　トレーニング ・1 回/週（木）　クラス別ミーティング
	4/1～7/4	推薦母体が OJT 機会として設定する選手へ個人練習での指導（対面） 1～2 回/週
	6/23	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践（オンライン）
	7/1	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践（オンライン）
非公式	4/1～7/4	家族と話す機会 1 回/1～2 週
	4/2	ストレングスファインダー実施
	4/1～7/4	車椅子調整・測定、関係者ミーティング（評価結果等） 2～3 回/月

成長目標

1. **対象選手に合った設定（課題設定・練習相手など）を考え、指導案に反映する。**

　1 回/1～2 週頻度で対象選手の個人練習指導案を作成する。課題内容、練習相手などなぜそのような

設定をしたか他コーチに説明できる。

2. **指導の様子を撮影し、ミーティングで他コーチより助言をもらう。**
   対象選手の個人練習の様子を動画撮影する。コーチミーティングで他コーチから助言をもらったことをまとめる（次回指導案に活かせるように）
3. **チーム内での自分の役割を把握し、相手に応じて関わり方を工夫する。チーム運営を考え行動する。**
   練習や合宿等において、選手・スタッフのコミュニケーションの場をコーディネートする。現場での取り組みについてコーチミーティングで報告。
4. **家族と将来のビジョンをすり合わせる。**
   メンターから提案のあったストレングスファインダーを実施する。主人とパラリンピック後の生活や仕事について話す

<u>成長目標達成に向けた取り組みと成果</u>

1. **対象選手に合った設定（課題設定・練習相手など）を考え、指導案に反映する。**
   1 回/1～2 週頻度で対象選手の個人練習指導案を作成する。課題内容、練習相手などなぜそのような設定をしたか他コーチに説明できる。

各強化合宿での選手の状況を把握し、地元練習での課題を抽出。練習内容についてはコーチミーティングで確認した。短いスパンでの「強化合宿⇔個人練習」の反復であったため、課題設定が私自身も選手にも分かりやすい形で進めることができた。強化合宿が増え、地元での個人練習の頻度が減ったため、個人対応の機会が少なかった。技術・戦術面の指導に偏りがちであった。

2. **指導の様子を撮影し、ミーティングで他コーチより助言をもらう。**
   対象選手の個人練習の様子を動画撮影する。コーチミーティングで他コーチから助言をもらったことをまとめる（次回指導案に活かせるように）

指導した結果を他コーチに報告・相談し助言をもらった。実際現場に他コーチが同席している場合は、その場でディスカッションが可能であり、指導の修正が実施しやすかった。

3. **チーム内での自分の役割を把握し、相手に応じて関わり方を工夫する。チーム運営を考え行動する。**
   練習や合宿等において、選手・スタッフのコミュニケーションの場をコーディネートする。現場での取り組みについてコーチミーティングで報告。

対面合宿が始まり、オンラインでの取り組みの頻度が減った（週 1～2 回）
パラリンピックに向けてチーム力を高めていくことを意識しながら、クラス間でコミュニケーションをとれる環境設定を行った。各クラス合宿での情報共有や、地元練習での悩み相談、パラリンピック経験選手から他選手に伝えられること、などいくつかのトピックスを自身の中で設定し、選手間の意見交換の場を作ることができ、意見を引き出すことができた。オンラインの頻度が減っている中で、1 回のトレーニングやミーティングでの内容（自身の裏テーマ）を明確に設定する必要を感じた。
各合宿ごとに、アナリストによる測定、地元業者との打ち合わせを設定・実施できた。車椅子調整の実施だけでなく、選手・スタッフ共に、パラリンピックまでのスケジュールの共有ができた。ミーティングの機会を重ねることで、チームアプローチの形ができてきた（測定時の業者さんの動き、トレーナーとの情報共有あど）。選手含め、地元スタッフの意見を引き出しながら、車椅子調整を進めることができた。パラリンピック後は、強化スタッフやハイパフォーマンスサポートの個別対応頻度が減少する可能性が高いので、地元スタッフのみでも選手をサポートしていける体制作りが課題と思われる。

4. **家族と将来のビジョンをすり合わせる。**

メンターから提案のあったストレングスファインダーを実施する。主人とパラリンピック後の生活や仕事について話す

キャリアメンターからのアドバイスに基づいて、仕事とプライベートの両立について話し合った。プライベートでの目標を立てることで仕事とのバランスを整えていくことを意識した。主人と話し合いを重ねることで、自分自身の考えだけでなく、主人の思いや考えを知ることができ、お互いの考えをすり合わせた目標を立てることができた。主人との話し合いを今後も定期的に継続し、仕事と同様にプライベートについてもマイルストーンを設定していく。その内容については随時更新していくようにする。

自分の強み（資質）を理解し、コーチング現場や生活でそれを活かすことを意識するため、ストレングスファインダーを実施。改めて自身の強み（資質）を知り、これまでの自己認識が間違っていなかったこと、それを活かした働き方ができていたことがわかり自信となった。

第 6 回(7/10～9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	7/10～9/12	推薦母体が OJT 機会として設定する選手へ個人練習での指導 ・2～3 回/週（火・金・日）　トレーニング ・1 回/週（木）　クラス別ミーティング
	7/10～9/12	推薦母体が OJT 機会として設定する選手へ個人練習での指導（対面） 1～2 回/週
	7/23～24 （BC3） 7/25～31 （BC1，2）	NF 強化事業(強化合宿)での指導
非公式	7/10～9/12	家族と話す機会（1 回/月）
	7/10～9/12	車椅子、ボール調整（個人練習または強化合宿にて）
	8/22～9/7	東京パラリンピック競技大会（トレーナーとして参加）

成長目標

1. **強化合宿・大会の現場で戦術を学ぶ。ヘッドコーチと意見交換をする。**

   １日最低１回ヘッドコーチと戦術について話をする。先輩コーチから知識を聞き出す。得た知識は、各選手・各国などカテゴリーに分けてみる。

2. **合宿やオンラインの場で、選手・スタッフから意見を引き出す。チーム作りに貢献する（チームビルディング）。**

   クラスコーチと連絡をとり、チームの状態を把握する。合宿やオンラインの場で、チームの背景に沿った方法で、選手にアプローチする（方法は様々！）

3. **車椅子・ボールの調整を実施する。海外チームの競技用具の情報を得る。**

   大会に向けた競技用具の最終調整を実施する（専門家と連携）。大会で海外チームのボール・ランプ

・車椅子など競技用具の最新情報を得る。

4. 強化合宿・大会の現場で国内外の情報を得る

ルール改正・ボールライセンス・国際大会の情報、パラ後の組織体制や運営の情報を国内外コーチ・スタッフから得る。

5. 現場・オンラン問わず、指導実践の準備（サポート計画）⇒実施⇒振り返りの一連の流れを実践する。

チーム・選手の状態を把握し、指導計画を立案する。指導の様子をレコーディング又は現場をみてもらい、他コーチから助言をもらう。

6. 家族と将来のビジョンをすり合わせる。悩んだ時はメンタリングで助言をもらう。

主人・両親とパラリンピック後の生活や仕事について話す、プライベートでのマイルストーンを立案する。

<u>成長目標達成に向けた取り組みと成果</u>

1. 強化合宿・大会の現場で戦術を学ぶ。ヘッドコーチと意見交換をする。

１日最低１回ヘッドコーチと戦術について話をする。先輩コーチから知識を聞き出す。得た知識は、各選手・各国などカテゴリーに分けてみる。

7/23～24（BC3）、7/25～31（BC1，2）強化合宿中、意識して監督や先輩コーチと話をした。想定試合で各国の特徴を学び、対戦相手として実際に投球をした。合宿中に知識を得た後、実際パラリンピックの大会の中で諸外国の試合を見る中で、戦術面や各国の特徴などが深く理解できた。今回は監督がデータ解析した内容を学んだが、今後は実際の試合動画から自身で情報を抽出できるようになるのが課題である。

2. 合宿やオンラインの場で、選手・スタッフから意見を引き出す。チーム作りに貢献する（チームビルディング）。

クラスコーチと連絡をとり、チームの状態を把握する。合宿やオンラインの場で、チームの背景に沿った方法で、選手にアプローチする（方法は様々！）

指導対象の中、パラ内定選手以外の選手達が疎外感を感じないよう、定期的なオンラインでの介入を継続した。強化指定選手全体含めてのチーム JAPAN として、選手間・選手スタッフ間でのコミュニケーションを促す（機会を提供：トレーニング、ミーティングだけでなく、誕生日会など）選手スタッフそれぞれが自身の役割を持って、パラ出場選手をサポート・応援するような雰囲気ができてきた（聖火ランナーを務めた選手がパラ出場選手のメダル獲得を願って聖火をつないでくれたり…）。また、各々が周りを思いやる発言が多くみられるようになった。大会期間中はオンラインでの取り組みができず、チーム LINE でのやりとりのみとなってしまった。パラリンピックが終わってこれで終わりではなく、コロナ禍で培ってきたオンラインでのチーム作りを今後も活かすことが課題。パラリンピック後は強化合宿の頻度も減っていくことが予想され、オンラインでの取り組みはさらに重要となってくると思われる。トレーニング、ミーティングの継続した実施をしていきたい。

3. 車椅子・ボールの調整を実施する。海外チームの競技用具の情報を得る。

大会に向けた競技用具の最終調整を実施する（専門家と連携）。大会で海外チームのボール・ランプ・車椅子など競技用具の最新情報を得る。

パラ前最終合宿でのボール調整・確認、大会までの地元練習の期間に、業者による車いすメンテナンス日程の確保、など競技用具の最終調整実施のコーディネイトができた。これまで競技用具調整に関わっ

てきた知識から、ボール調整について他コーチとディスカッションできた。また、地元業者との関わりから、車いすメンテナンスもスムーズに計画することができた。今後ライセンスボールの使用が義務化される中で、ボールを新調するタイミングや調整の仕方、次の大会に向けたピーキング等、計画を立てていくことが課題である。

4. 強化合宿・大会の現場で国内外の情報を得る

ルール改正・ボールライセンス・国際大会の情報、パラ後の組織体制や運営の情報を国内外コーチ・スタッフから得る。

東京パラリンピック競技大会中、タイコーチに質問をし、チーム状況（女性選手がいるか？）などの情報を収集した。次大会からカテゴリーの変更があること、女性選手の育成が急務であること、タイチームを同じ悩みを抱えていることがわかった（英語でやりとりができた)。もう少し細かな内容の質問もしたかったが、英会話能力が足らず聞けなかった部分があった。次回大会でさらに会話ができるよう、英会話学習を重ねる。

5. 現場・オンラン問わず、指導実践の準備（サポート計画）⇒実施⇒振り返りの一連の流れを実践する。

チーム・選手の状態を把握し、指導計画を立案する。指導の様子をレコーディング又は現場をみてもらい、他コーチから助言をもらう。

強化合宿期間中、アップの時間に選手に介入し、どのようなことを選手と話したかなど、他スタッフに報告、助言をもらった。大会時に、コンディショニング状況やアップコートでの情報共有を想定して実施できた。強化合宿のみ介入している選手に対しての指導は、地元コーチとの事前のやりとりが必要だと感じた。今後強化合宿頻度が減る中で、地元スタッフとの連携を密にしていく（合宿前後に連絡をとるのが良いか)。

6. 家族と将来のビジョンをすり合わせる。悩んだ時はメンタリングで助言をもらう。

主人・両親とパラリンピック後の生活や仕事について話す、プライベートでのマイルストーンを立案する。

8 月のパラリンピック前に家族と話す機会を設けた。主人とは、パラリンピック後の仕事についてや、プライベートについても細かくビジョンを設定して話し合った。働き方について、プライベートについてなど深い話をすることができた。経済的な面などにも踏み込んだ議論ができた。次回のパリパラリンピックを、強化スタッフとしてどのような立場で目指すかという部分と、生活面とのすり合わせについては、東京パラリンピックを終えてからの議題として残っている。

第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	9/18～12/5	推薦母体が OJT 機会として設定する選手へ個人練習での指導 ・2～3 回/週（火・金・日）　トレーニング ・1 回/週（木）　クラス別ミーティング
	9/18～12/5	推薦母体が OJT 機会として設定する選手へ個人練習での指導（対面） 1～2 回/週
	9/24～25 10/22～24	NF 強化事業(選考・強化合宿)での指導
非公式	9/18～12/5	家族と話す機会（1 回/月）
	9/18～12/5	車椅子、ボール調整（個人練習または強化合宿にて）
	11/11～11/21	ドバイ AO 大会

成長目標

1. **11 月のドバイ AO 大会に向けた練習の指導案作成（対象選手 1 人）。**
   対象選手のクラスコーチとミーティングをする。方向性を確認したうえで指導案を作成する（個人練習）
2. **指導の様子を他コーチにみてもらい、助言をもらう。**
   現場・オンライン問わず、指導の様子をレコーディングまたは現場を見てもらい、他コーチから助言をもらう。
3. **強化合宿の現場で戦術を学ぶ。試合動画を見る。他コーチと意見交換をする。**
   合宿で 1 日最低 1 回他コーチと戦術について話をする。試合動画を見て、他コーチとディスカッションする（ミーティングの場を用いて）
4. **強化合宿・大会の現場で国内外の情報を得る**
   ルール改正・ボールライセンス・国際大会の情報、パラ後の組織体制や運営情報を国内外スタッフから得る。
5. **家族と将来のビジョンをすり合わせる。選手・コーチの来年度に向けた目標・ニーズを把握する。**
   主人とパラリンピック後の生活や仕事について話す（～10/25）合宿の中で選手・コーチと来年度以降のビジョンについて話す機会を持つ（まずは担当カテゴリーの仲間から）
6. **合宿やオンラインの場で、選手・スタッフから意見を引き出す。チーム作りに貢献する（チームビルディング）**
   各カテゴリーのチーム状態を把握（各クラスコーチと連絡をとる）合宿やオンラインの場で、チームの背景に沿った方法で、選手にアプローチする。

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. **11 月のドバイ AO 大会に向けた練習の指導案作成（対象選手 1 人）。**
   対象選手のクラスコーチとミーティングをする。方向性を確認したうえで指導案を作成する（個人練習）

指導案を作成し、指導内容をミーティングで共有した。指導内容の共有の流れが定着してきた。指導内容

を文書として残すことが難しかった（仕事とコーチ業の両立、時間の使い方の難しさ）ので今後はボイスレコーダーなど時短できる記録方法を検討する。

2. 指導の様子を他コーチにみてもらい、助言をもらう。

現場・オンライン問わず、指導の様子をレコーディングまたは現場を見てもらい、他コーチから助言をもらう。

現場で観察してもらうことはできなかったが、練習の様子を伝え助言をもらった。結果、指導内容の修正がスムーズになった（共通認識がベースにあるため）。しかし、動画を通しての情報共有はできなかった。動画撮影の準備や、動画を見る時間を作ることの難しさがある。時間が合えばオンラインで繋ぐ、また、撮影の内容を絞ると実現可能か。

3. 強化合宿の現場で戦術を学ぶ。試合動画を見る。他コーチと意見交換をする。

合宿で１日最低１回他コーチと戦術について話をする。試合動画を見て、他コーチとディスカッションする（ミーティングの場を用いて）

合宿だけでなく大会期間中にも、コーチと戦術についての話ができた。情報分析スタッフから動画を提供してもらい、試合内容を見たうえでコーチとディスカッションできた。大会の中でコーチとしての動きを試せたことが良かった。今後は相手チームの特徴（長所・短所）を捉える、どの選手のどのようなプレイを阻止すればこちらが有利にゲームを進められるか考える力をつけていく。

4. 強化合宿・大会の現場で国内外の情報を得る

ルール改正・ボールライセンス・国際大会の情報、パラ後の組織体制や運営情報を国内外スタッフから得る。

大会に向けて車椅子メンテナンス、空気圧調整を現地でも実施した。

来年度以降、パリシーズンに向けたボール調整の計画、新規車椅子作成などコーチ、アナリストとミーティングを実施した。遠征のフライトで車椅子の空気圧変化があることを再認識した。また、ラフロードやバス移動の中で空気圧減が観られたときに柔軟に対応ができた。パリシーズンの競技用具調整については、選手の体の状態も考慮して検討が必要なため、この AO 大会での様子を元に、コンディショニングスタッフも入った形でミーティングを重ねていくことが必要である。コーチ、トレーナー、アナリストとが加わったミーティングを実施し、選手の身体状況とプレイスタイルに合った競技用具の選定を実施していく。来年度の大会スケジュールに合わせて計画を立てていく。

5. 家族と将来のビジョンをすり合わせる。選手・コーチの来年度に向けた目標・ニーズを把握する。

主人とパラリンピック後の生活や仕事について話す（～10/25）合宿の中で選手・コーチと来年度以降のビジョンについて話す機会を持つ（まずは担当カテゴリーの仲間から）

休日に家族ミーティングの場を設けた。仕事のこと、生活のこと（ライフイベント、経済的な部分）とトピックスを決めて話をした。ライフイベントについても少しずつ不安が解消してきている。家族との話し合いで解決策が見えてこない場合、どう乗り越えていくか。現在はメンタリングの機会を利用して、相談させてもらっているが、このプログラム終了後にどうしていくかが課題となる。

6. 合宿やオンラインの場で、選手・スタッフから意見を引き出す。チーム作りに貢献する（チームビルディング）

各カテゴリーのチーム状態を把握（各クラスコーチと連絡をとる）合宿やオンラインの場で、チームの背景に沿った方法で、選手にアプローチする。

AO 大会にむけた個人練習課題（個人戦・団体戦）をクラスコーチと確認できた。クラスコーチと方向性を確認し課題設定を行うと共に、選手の意向もそこに反映することができた。

第 8 回(12/11～2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	12/11～2/17	推薦母体が OJT 機会として設定する選手へ個人練習での指導（対面） 1～2 回/週
	12/14	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践
	1/25	事業スタッフの観察が伴うコーチング実践（オンライン）
非公式	12/11～2/17	家族と話す機会（1 回/月）

成長目標

1. **新国際ルールに即した・強化計画の目標に沿った、練習の指導案作成（対象選手 1 人）。**
   新国際ルール・選手強化計画を理解した上で、それらに即した個人練習指導案を作成する。クラスコーチなど関係スタッフに確認してもらい、助言をもらう。
2. **継続して指導の様子を他コーチにみてもらい、助言をもらう。**
   現場・オンライン問わず、指導の様子をレコーディングまたは現場を見てもらい、他コーチから助言をもらう。その機会（頻度）を増やす（月 1～2 回目標）。
3. **家族と将来のビジョンをすり合わせる（自身の事業計画）。**

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. **新国際ルールに即した・強化計画の目標に沿った、練習の指導案作成（対象選手 1 人）。**
   新国際ルール・選手強化計画を理解した上で、それらに即した個人練習指導案を作成する。クラスコーチなど関係スタッフに確認してもらい、助言をもらう。

2. **継続して指導の様子を他コーチにみてもらい、助言をもらう。**
   現場・オンライン問わず、指導の様子をレコーディングまたは現場を見てもらい、他コーチから助言をもらう。その機会（頻度）を増やす（月 1～2 回目標）。

ライセンスボールの調整、それに合わせた戦術の検討、身体状況の確認を実施。またヘッドコーチの村上さんに zoom や電話で練習状況を報告、助言をもらい方向性を確認できたことで、練習内容が明確になっていた。ボール調整を 2 月仕上がり目標とし、ボールの変化・それに伴う身体的な変化を選手と共有しながら実施できた。他コーチによる観察は随時報告・相談できる体制が整えることができていたため指導内容を柔軟に修正することができた。

3. **家族と将来のビジョンをすり合わせる（自身の事業計画）。**

夫婦での事業・仕事・プライベートのバランスを考え、2022 年度のライフプランを立案することができた。

NISHIO
POWER PLATE

NISHIO

山下　昭子（テコンドー）

プログラム修了までの成長目標

達成目標
環境の整備：身体的・心理的に安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備すると共にスタッフ間の役割と責任を明確にすることができる 選手たちが楽しんでテコンドーに取り組める
コーチとしてのパフォーマンス目標
・自身の道場を例に危機管理マニュアルを作成することができる ・選手の集中力を持続させられる練習をデザインできる ・指導現場に関わる全ての人が有事の対応に対する共通理解を持てている ・選手のいいところを見つけ、まず褒めることができる

OJT 実施概要

第 5 回(4/1～7/4)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	-	-
非公式	4/1～7/4	所属先でのコーチング

成長目標

1.　簡潔な説明ができる
2.　選手が自身の強み理解し、表現する支援ができる
3.　競技への理解を深める

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　簡潔な説明ができる

6/5～6 に行われた全日本選手権大会予選において、インターバル中の指示は、明確に 3 点までに絞り明確に指示することを意識した。指示の内容を絞ったことで、選手も試合中意識するべきことが明確になっていた。

2.　選手が自身の強み理解し、表現する支援ができる

全日本選手権大会予選前（6/5～6 開催）から選手自身に自分の強みを言葉で表現させる機会を設けるとともに、コーチからも伝え、認識を強めたり、新たな視点から強みを理解させることを意識した。結果、選手が納得できる試合でのプランを考えることができた。また、選手は試合中に意識すべきことを明確に言葉で表現できていた。強みに関して事前に選手・コーチお互いに認識を高めたことでセコンドとして指示内容を選ぶ際にも役立った。

3.　競技への理解を深める

試合時のルールに再度理解を深めると同時に指導におけるコンプライアンスを徹底するための知識獲得を目的に 6/13 全日本テコンドー協会コーチセミナーに参加した。ルールの変更点など、最新の情報を得ることができた。ルールやテコンドーを実施する上での起こりうるリスクを確認することでコンプライアンス徹底に向けた指導のヒントを整理することができた。また、セミナー受講を経て、学びを起こすための教え方や環境設定などについて気づきがあった。

第 6 回(7/10～9/12)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	7/29～8/3	ナショナルジュニア強化合宿での指導
非公式	7/10～9/12	所属先でのコーチング
	7/21～28	オリンピック視察
	9/1～5	パラリンピック視察

成長目標

1. 相手の理解を促す説明ができる、伝える内容を選ぶことができる
2. 選手の安全を確保できる（熱中症予防ができる）
3. 人脈を広げる（コーチ・アスリート以外の方々と良好な関係性を築き信頼性も高める）

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 相手の理解を促す説明ができる、伝える内容を選ぶことができる

7/29～8/3 に実施されたナショナルジュニア合宿では、合宿の目的について説明する際、一番大事なことを特に強調して説明した。説明後、子どもたちに理解度を確認すると伝えたいことを理解していたことが確認できた。

また、コミュニケーションを取る際は選手の目をみてはっきり明瞭に話すことを意識したことにより、選手も目を見てくれるなど普段の指導時よりも互いに向き合って話すことができ、顔の表情からも理解度を読み取ることができた。だが、真剣な顔だけでなく時には笑顔も必要だと感じた。

2. 選手の安全を確保できる（熱中症予防ができる）

ナショナルジュニア強化合宿会場のエアコンが故障していたため室温を判断基準に扇風機や氷嚢を活用

し熱中症対策を徹底した。コーチ 3 名・監督 1 名・トレーナー指導者側の役割を明確にしたことでチーム一丸となって気を張って選手達を観察し、結果として熱中症や体調不良を出すことなく終えることができた。体調悪いかどうか、こまめに声かけを行ったことで常に選手の状況に応じた体調管理ができた。普段の指導では、1 回の練習につき、取り組むテーマを一つに絞る。フィードバック時はまずは承認する、褒めてその上で改善策を提案する。ことを意識した。結果として、テーマを一つにすることで選手が取り組まなければならないことが明確になりスムーズに練習に取り組むことができた。

3.　人脈を広げる（コーチ・アスリート以外の方々と良好な関係性を築き信頼性も高める）
オリンピック、パラリンピック期間には世界連盟および審判の方々と交流する機会を設けることができ、連絡先を交換しただけでなく競技に関連した最新の情報交換をすることができた。国際的に情報交換をするためにも語学力向上が課題だと感じた。

第 7 回(9/18～12/5)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	11/11	事業スタッフ OJT 観察が伴うコーチング実践
非公式	9/13～10/27	JOC ナショナルコーチアカデミー参加
	9/18～12/5	所属先でのコーチング

成長目標

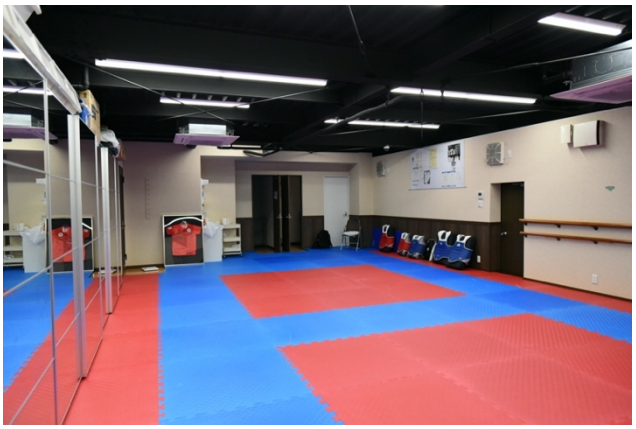
1.　他競技から得るものを探す
2.　試合時のセコンドで選手に要点を絞って伝える
3.　選手に寄り添った姿勢を持って一緒に試合準備を整える

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1.　他競技から得るものを探す
JOC ナショナルコーチアカデミー参加期間中、他競技の方との情報交換を通じて、ジュニア選手のタレント発掘など、代表レベルの強化に向けて取り入れられそうな内容をたくさん知ることができた。

2.　試合時のセコンドで選手に要点を絞って伝える
9/18～19 全日本ジュニア大会において、セコンドで指示を出すときに 2 つだけに絞って伝えることを意識する。感情的にならないように心がけ分かりやすく伝えることを意識した。試合では 6 名のセコンドをおこなったが、2 つ指示を出す内容を見つけることに集中したことで勝っているとき・負けている時でも冷静さを忘れずに指示を出すことができた。これまでは試合の状況によって感情的になるシーンが多々あった。

3.　選手に寄り添った姿勢を持って一緒に試合準備を整える
選手が練習も含め、主体的に試合への準備を進められるように保護者も巻き込んで準備内容を一緒にチェックするなどコミュニケーションも取り合いながら準備を進めた。子どもたちが積極的に必要なものを整理していたとともに、必要だと思う準備をこなせたため、実際の試合では落ち着いて挑めていた。



第 8 回(12/11～2/17)

実施内容

OJT 種類	期間	内容
公式	12/22～27	ナショナルジュニア強化合宿での指導
	1/16	プログラム同僚コーチ（栄徳さん）の OJT 観察
	1/29	事業スタッフ OJT 観察が伴うコーチング実践
	2/1	バドミントン代表コーチのコーチング観察
非公式	12/11～2/17	所属先でのコーチング

成長目標

1. 選手の話に共感し傾聴する
2. イベント前の準備物をリスト化し準備を行う
3. 試合前、選手自身から試合に向けた計画等のプレゼンテーションをする機会を提供し、共通認識を深める
4. 他競技の指導現場を観察し、テコンドーに活かせる新たな視点を得る
5. 他のスタッフとの役割分担を明確にするとともに、情報共有を徹底することで共通理解を持って指導を行う

成長目標達成に向けた取り組みと成果

1. 選手の話に共感し傾聴する

12/22～27 ナショナルジュニア強化合宿での指導において、特に傾聴を意識して選手とコミュニケーションを取った結果、女子選手から月経周期に関する情報を得たことで、男子選手等の配慮や選手の体調等に応じて柔軟な対応ができた。

1/18 プログラム同僚コーチの栄徳さん(ボッチャ)の指導から傾聴について学びを得ることを目的に OJT 観察を行った。観察を通じて、選手と話す時は目線が合わせるように腰を落として話を聞く。選手の話を遮らず、最後まで聞く。いずれも傾聴スキルとして重要な気づきを観察することができた。

2. イベント前の準備物をリスト化し準備を行う

ナショナルジュニア強化合宿の準備として、近くの病院をリストアップしていたことで怪我にすぐ対応できた。合宿前スタッフと事前ミーティングを行うことでスタッフ間の共通認識やさらに別の視点の準備にも気づける可能性を感じ、今後の課題となった。

3. 試合前、選手自身から試合に向けた計画等のプレゼンテーションをする機会を提供し、共通認識を深める

12/12 全日本テコンドー選手権大会の準備として、事前に選手と課題やプランの共通認識を作っていたことで、セコンドをする言葉も必要なポイントを明確に伝えることができた。試合時に選手の考えを聞き、自身の考えを先に言わずアドバイスができた。

4. 他競技の指導現場を観察し、テコンドーに活かせる新たな視点を得る

他競技の代表レベルコーチの指導現場を観察し、テコンドーに活かせる新たな視点を得ることを目的に、バドミントン代表コーチの指導を観察した。コーチ自身がヒッティングパートナーを勤めていた。テコンドーではまずないこと。

一緒に練習をすることでコミュニケーション機会の確保になるとともに、選手個々の課題に応じた打ち分けをしていた。

自分の指導では選手どうしで組み手を組ませていたが、特に受け側の対応が攻めての課題をうまく刺激しきれない場面があった。

コーチが相手をすることで個々に応じた課題への対応を正確にすることができそうだと感じた。

5. 他のスタッフとの役割分担を明確にするとともに、情報共有を徹底することで共通理解を持って指導を行う

12/22～27 ナショナルジュニア強化合宿での指導において、他のコーチの意見を聞き自身の意見も伝え物事を判断することを意識した。選手の怪我についてトレーナーとも話す事が多くなり互いに情報共有し役割分担までできるようになった。

実践コミュニティ（Community of Practice：CoP）の形成と活用

実践コミュニティとは

実践コミュニティ（(Community of Practice：以下、CoP)）とはさまざまなスキルレベルの同業者が集まり、お互いの実践力を、相互作用を通して高め合っていくコミュニティーのことを指す。近年、コーチたちの実践力向上に対して、講義やプログラムなど媒介学習（他者が学びを主導する学習）に比べ、各種非媒介学習（自分が学びを主導する学習）での学びがより有効であることが多数の研究から報告され、特に CoP による学びの効果が注目されている。

プログラム内での CoP 形成と発展

令和 2 年度内では、計 4 回の研修会に CoP に基づいた内容を組み込み、対象コーチの CoP 形成と活用に向けた方法論の涵養に併せて、それぞれが本プログラムのコミュニティに十分な帰属意識をもち、互いのコーチングスキル向上に対して支援的かつ機能的な CoP を形成できるよう、メンバー間の関係性構築を重要視してきた。その結果、対象コーチたちは CoP の活用方法論への理解を深めるだけでなく、学び合いの議論をより活性化するためのファシリテーションスキルや、他者に投げかける質問の内容なども吟味するようになり、回を重ねるごとに CoP を通じた学びの質の向上も見られた。また、プログラム以外の場面でも自主的に互いに交流し学び合う機会を創出するようになっていた。

令和 3 年度内においても、研修会をはじめとした各種プログラムにて CoP に基づく方法論を展開することで、対象コーチの更なる CoP 形成と活用に向けた方法論の涵養を促し、より深みのあるコミュニティ形成を目的としてきた。該当するプログラム内容は「研修会」「マンスリーチェックイン」の主に 2 点であった。

研修会

CoP 発展に欠かせないのがコミュニティを形成するメンバーの帰属意識であり、一人一人が「ここに関わっていたい」「貢献したい」という気持ちを育む重要なキーワードは価値の共有と創造である。研修会プログラムの多くはディスカッションベースのセッションで展開され、対象コーチたちは様々なテーマに対し、意見交換を行い、共通の目的に向けて思考を共にする時間を過ごしてきた。研修会すべての時間が CoP 形成と発展の場だったとも言えるが、その中でも中核を担っていたのは各回 OJT 報告の方法論として実施したケースクリニックであった。ケースクリニックとはグループワークを通じて特定のトピックに対する解決策を導出する方法論で、実施は以下の 4 つのステップで行うというものであった。

1. <u>課題の提供</u>
   1 人のコーチからコーチングで直面している課題を提供する
2. <u>課題への理解を深める</u>
   グループメンバーは課題提供者が置かれる状況や課題の理解を深める質問を行い、解決策を導くための情報を収集
3. <u>解決策の模索</u>
   グループメンバーそれぞれの経験や知識をもとに多角的に解決策の提案を行う。この時、課題提供者は議論に参加しない。
4. <u>課題解決に向けたアクションプランの決定</u>
   グループメンバーからの提案された解決策から課題提供者が採用する内容を宣言するとともに具体的な

アクションプランも提示する。

令和 2 年度に引き続き、OJT 報告の方法論としてケースクリニックを採用したことで、事業スタッフの介入がなくとも自分たちの力でケースクリニックを進行させられるようになり、スタッフもメンバーの 1 人としてワークに参加することで、より議論を深めるサポートが可能になった。各回ケースクリニックの振り返りでは「良い意味で遠慮が薄れ、互いにクリティカルな意見を言い合えるようになってきた」、「単にオープンクエスチョンというだけでなく相手の視点を変えるような質問が意識できた」などの声が寄せられ、彼女たちの言葉からも対象コーチ間の理解と関係性の構築が進み、コーチとしてのスキル練習や意見交換の質向上にも一層の工夫を凝らせるようになったこと。また「研修でもらえるみんなの意見が課題解決や成長に役立っている」、「いつも自分にはない視点をもらえる」などのコメントのようにケースクリニックがコーチとして成長につながる重要な機会となっていたことが読み取れる。

マンスリーチェックイン

対象コーチ間の OJT 進捗状況や直面している課題の共有、及びコーチング実践に関する意見交換の場を定期的に設定するため、月 1 回程度オンラインにて任意参加のマンスリーチェックイン（定例意見交換会）を実施した。本件では、対象コーチたちのコンピテンシー獲得を促進するため、各対象コーチ全員が共通で OJT にて取り組むべき重点取り組み課題も設定してきた。課題に対する取り組み結果は翌月のマンスリーチェックインにて報告してもらうという流れだった。

回	日程	テーマ / 内容
1	5 月 24 日 20:00～21:00	マンスリーチェックインの狙いとは OJT 進捗報告
2	6 月 28 日 20:00～21:00	文脈に応じたコーチング
3	7 月 26 日 20:00～21:00	「本質観取」コーチング実践での課題の本質を見抜き、本質的な課題を整理する
4	8 月 23 日 20:00～21:00	スポーツ医・科学を活用した、安心安全なスポーツ活動
5	10 月 25 日 20:00～21:00	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ためのポイントとは
6	11 月 22 日(月) 20:00～21:00	フリー（参加者が抱える課題について議論を行った）
7	1 月 24 日(月) 20:00～21:00	ハイパフォーマンスプロジェクト、プレゼン発表練習

CoP 拡大の試み

本プログラム終了後も継続的に女性エリートコーチを社会に供給し続けるため、本プログラムで形成した女性コーチの CoP を持続可能かつ、より強固で大きな CoP を形成することが鍵となる。本件は、女性コーチの CoP 拡大と女性エリートコーチの予備軍の養成を目的に、過年度に女性エリートコーチ育成事業に参加した対象コーチ、体育系大学及び大学院、または日本オリンピック委員会、日本スポーツ協会、日本パラリンピック委員会、日本障がい者スポーツ協会、各競技団体など女性アスリートやコーチの育成に取り組む機関から将来的にハイパフォーマンス領域でのコーチを志す参加者を募り、CoP の方法論に基づく学習機会を計 3 回創出した。なお、参加者の募集範囲は上記団体関係者が推薦する者、または本プログラム対象コーチが推薦するコーチ仲間とし、全 3 回を通じて合計 20 名外部からの参加を得ることを目標とした。

■ タイトル
女性コーチのコミュニティ共創 ～コーチ同士のつながりを通して学ぶ～

■ 実施日程
第 1 回 令和 3 年 9 月 27 日(月)20:00~21:30
第 2 回 令和 3 年 12 月 13 日(月)20:00~21:30
第 3 回 令和 4 年 2 月 14 日(月)20:00~21:30

■ 実施方法
各回ともオンライン実施（ZOOM）

■ 対象者
過年度に女性エリートコーチ育成事業に参加した対象コーチ、体育系大学及び大学院、または日本オリンピック委員会、日本スポーツ協会、日本パラリンピック委員会、日本障がい者スポーツ協会、各競技団体など女性アスリートやコーチの育成に取り組む機関に所属し、かつ将来的にハイパフォーマンス領域でのコーチを志す女性とした。

■ 全 3 回を通じた外部からの総参加者数
18 名

第１回

開催日時：令和３年９月 27 日(月)20:00~21:30
参加者：13 名（外部参加者７名、対象コーチ６名）

女性コーチの実践コミュニティ拡大と女性エリートコーチ、コーチ予備軍の養成を目的としたワークショップの第 1 回目を開催した。プログラム参加者は、将来的にハイパフォーマンス領域でのコーチングを志す女性で、①既にコーチとして活動している人 、②コーチになりたい人、勉強している最中の人（アシスタントコーチも含む）の大きく 2 つの背景を持つ者たちであり、それぞれのニーズに沿った学びを提供できるよう ZOOM のブレイクアウトルーム機能を活用し、同時に 2 つのプログラムを展開した。①を対象としたグループワークでは、ケースクリニックを通して参加者が抱える課題（コーチングでの課題）の解決策を共に考え、他者の経験から学びを得ていくような機会を提供した。②を対象としたグループワークでは、参加者との情報交換を通して、ハイパフォーマンス領域のコーチになるための必要な要素や方法を整理し、自分がどのようなアクションを起こしていく必要があるのかベクトルが見える機会を提供した。

最後に、グループワークを通してどのような気づきや学びがあったのかグループでの振り返りを実施して本プログラムを終了した。

第 2 回

開催日時：令和 3 年 12 月 13 日(月)20:00~21:30
参加者：10 名（外部参加者 6 名、対象コーチ 5 名）

CoP 拡大に向けたワークショップ第 2 回目は令和 3 年 12 月 13 日オンライン形式にて開催された。今回は対象コーチたちの CoP 活用スキルの獲得度合い確認とさらなる発展を狙い、事業スタッフのサポートのもと、自分たちでプログラム内容の考案から運営まで CoP による学びをリードしてもらった。プログラム内容は「コーチ業と子育ての両立」、「対他者のコーチングスキル」をテーマにした 50 分間のグループワークを ZOOM のブレイクアウトルーム機能を活用し、同時展開するというものであり、外部からの参加者には当日興味がある内容を選択してもらいワークに参加してもらった。

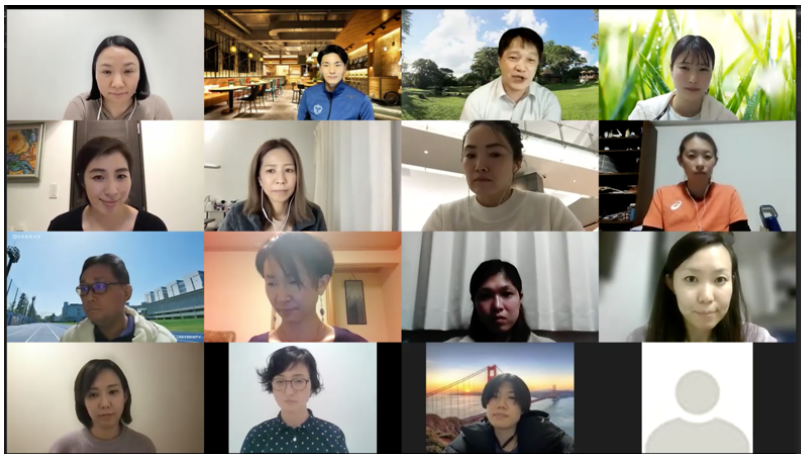
「コーチ業と子育ての両立」のセッションは対象コーチの小林さん、栄徳さんがファシリテーターを務め、「家族・チーム・自治体でできる協力体制のアイデアがリストアップできる」ことを到達目標に設定し、ブレインストーミング形式でアイディアをまとめていった。「対他者のコーチングスキル」のセッションは、対象コーチの武友さんと古尾谷さん運営を担当し、「指示・提案・質問・委譲 4 つのコーチングアプローチを意識的に使い分け、ペン回しをコーチングする」というロールプレイを展開した。到達目標は「指示・提案・質問・委譲 4 つのアプローチの違いを理解し、自分が得意な方法、今後意識的に伸ばしていくべきアプローチを特定することができている」という設定だった。それぞれのセッション後には各グループワークを通じて得た気づきや学びを参加者と振り返り、プログラムを終了した。

アウトカム

家族・チームでできる協力体制のアイデアがリストアップできる

どのようなサポートをしてほしい？？

- 家族
  - 例）食器を洗ってほしい
  - 子供が３人いるので子供の預け先を事前にいくつか持っておく
  - 主人がうんちを替えられる（おむつ替え）
  - 宣言して、周囲に助けてもらう環境を作った
  - 家族も納得できるようにちゃんと説明すると良い
- 男性（夫）にやって欲しいことは？？
  - 自律して欲しい（一人暮らしが長い男性だと良い？）
  - 褒めてほしい
  - 肯定して欲しい
  - 心のどこかに男性は子育てをサポートするという認識なのかもしれないので、世界中の男性がその認識が変わると良い
  - 男性の方が収入が高いと、女性が仕事で外にいく時に引け目を感じてしまう



第 3 回

開催日時：令和 4 年 2 月 14 日(月)20:00~21:00
参加者：9 名（外部参加者 6 名、対象コーチ 3 名）

CoP 拡大ワークショップの最終回は令和 4 年 2 月 14 日オンライン形式にて開催された。プログラム内容は 3〜4 人グループ 3 つに分かれケースクリニックを行うというものだった。ケースクリニックの実施方法は各回研修会同様に 1. 課題の提供、2. 課題への理解を深める、3. 解決策の模索、4. 課題解決に向けたアクションプランの決定、4 つのステップによってグループメンバーから提供された課題解決策を導出するという手順で行われた。グループワークの運営は、第 2 回のワークショップ同様に対象コーチたちの CoP 活用スキルの獲得度合い確認とさらなる発展を狙い、当日参加した対象コーチ 3 名（栄徳さん、武友さん、白鳥さん）に務めてもらった。ケースクリニック後には、グループごとにプログラム全体を通じて得た気づきを振り返ってもらい、会を終了した。なお、プログラム終了後には任意参加型で参加者どうしの意見交換の時間を設けた。そこではコーチング現場での悩み相談や他競技との情報交換、プログラムに関する質問などの会話が交わされた。

令和 3 年度プログラムの振り返りと成果

本プログラムコンピテンシーの獲得度合い

本プログラムでは、各種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れる人材の育成を目指す。これらが達成できたかについては、本プログラムが定めるコンピテンシー獲得度合いの評価によって確認する。なお、コンピテンシーは女性エリートコーチとして歩み始める土台形成を想定して、修得すべき資質能力を 6 項目から構成（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）するとともに、プログラム修了後も継続的成長を目指す指標として 4 つの発達段階を設定している。それぞれの発達段階、及び獲得を目指す時期は次の通りである。

1. スタンダード: プログラム 1 年目で達成するレベル
2. アドバンス:2 年間のプログラム修了時点で確実に獲得を目指すレベル
3. エリート:2 年間のプログラム終了時点でこのレベルのスタートラインに立つ
4. イノベーター:生涯を通じて目指すコーチ像

対象コーチそれぞれのコンピテンシー獲得度合いを様々な角度から確認するため、実際の評価は、対象コーチの自己評価、コーチング学を専門とする事業スタッフ、及び各対象コーチ推薦者の客観的評価、3 つの側面から行なった。

対象コーチの自己評価

各対象コーチのプログラムを通じたコンピテンシー獲得度合いを主観的に評価してもらうため、令和2年8月（プログラム開始前）、令和3年3月（令和2年度終了時点）、令和3年9月（令和3年度中間）、令和4年2月（プログラム終了後）計4回コンピテンシー獲得度合いに関するアンケート調査を実施し、10段階評価にて自己評価をしてもらった。実際にアンケート調査に用いたコンピテンシー自己評価シートの内容は以下の通りであった。

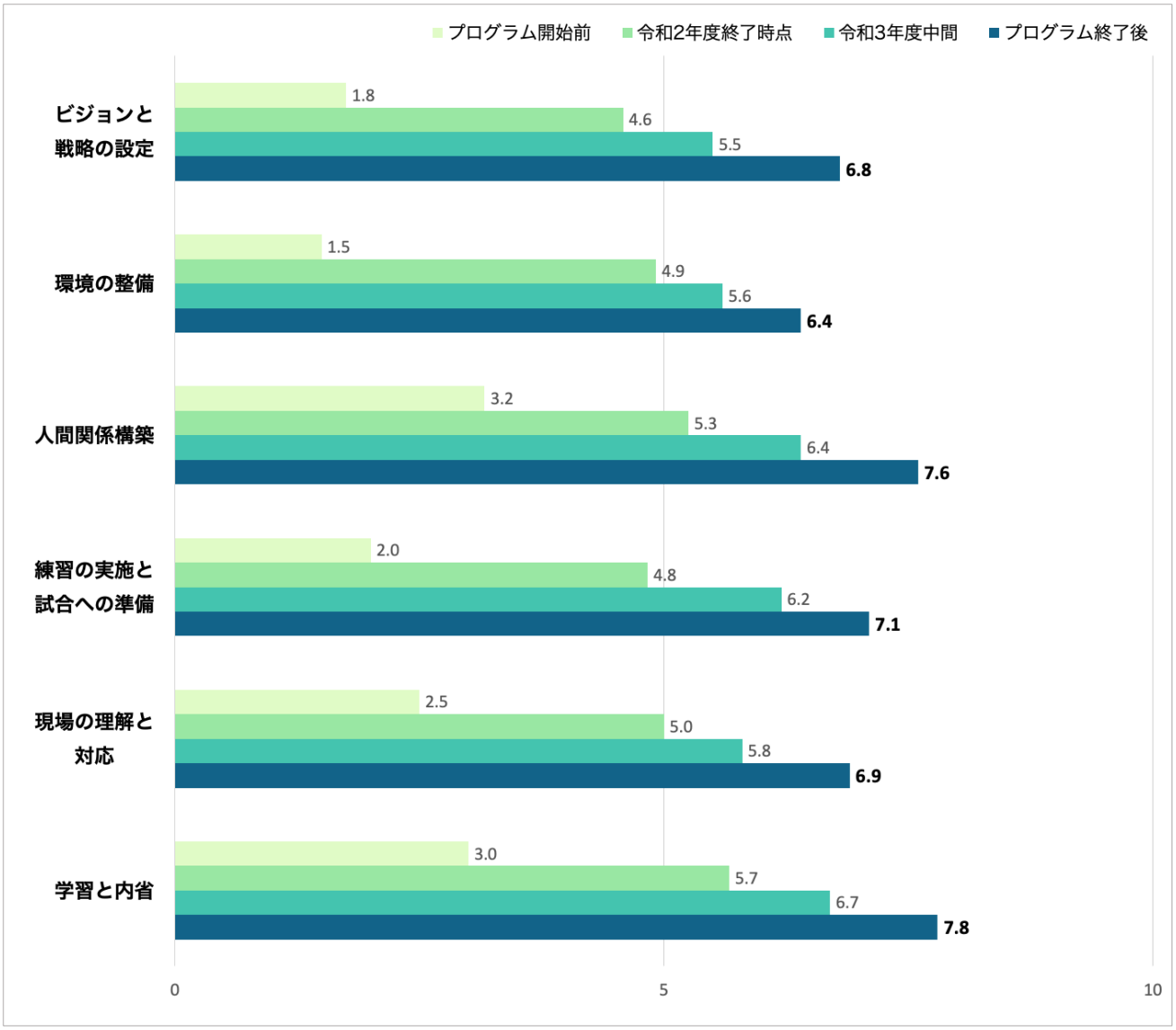
コーチの発達段階	スタンダード プログラム1年目で達成するレベル	アドバンス 2年間のプログラム修了時点で確実に到達を目指すレベル	エリート 2年間のプログラム修了時点でこのレベルのスタートラインに立つ	イノベーター 生涯を通して目指すコーチ像
ビジョンと戦略の設定	ビジョン設定に他者の意見を取り入れることができ、他者の支援やツールを用いることで年間の戦略を可視化した形で示すことができる。	アスリート個人、チーム、ステークホルダー、コーチ自身、それぞれのニーズを反映したビジョンを設定し、ビジョン達成に向けた年間の戦略を立案することができる。また、ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力のある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる。	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。また、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。	動的かつ複雑で絶対解を見いだすことが困難な現代社会において、現在の社会的通念を打ち破る挑戦的で明確なビジョンを持ち、そのビジョンを実現に結びつけるための明確かつ柔軟、本質的な課題にアプローチする戦略の設定ができる。また、他者がそのビジョンと戦略へ賛同したくなってしまう影響力を有し、社会におけるスポーツの意義や組織の存在価値を高めていくことができる。その結果として、日本の国際競技力向上を牽引することができる。
セルフチェック	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 全く不十分 ⟷ 非常に十分			
環境の整備	競技力向上に必要な人的資源、物的資源、経済的資源やシステム、または文化的背景を分析し、現場とのギャップを説明することができる。基本的な救急処置を実施することができ、事故に対処する準備ができている。	ビジョンと戦略に必要な人的資源、物的資源、経済的資源を明確にすることができる。安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備できるとともに、チームスタッフの役割と責任を明確化し、成長し続ける組織文化や環境の構築に向け、協力的な姿勢を示すことができる。	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。また、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。	ビジョンと戦略に基づき、得られる人的資源、物的資源、経済的資源、およびシステム資源を最大限に活用しつつも、新しい資源開発に惜しみなく取り組み、組織として学習しながら、よりよい環境整備に向けて挑戦し続けることができる。
セルフチェック	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 全く不十分 ⟷ 非常に十分			
人間関係の構築	チーム内の関係者へ理解を深める努力をしている。自分の考えを整理して伝えることができ、他者の意見を引き出すため意識的に発問することができる。	他者との関わりの中で相手の文脈を読み取るための視点や具体的なアプローチを挙げることができ、意識して振る舞いを変えることができる。結果としてアスリートやチーム内の関係者と良好な人間関係を構築することができる。	他者の文脈を読み取る高い能力を有し、状況に合わせて行動を調整することができる。アスリート、チーム関係者及びアスリートやチームを支援する関係者と互いに信頼、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。また、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。	感情知性や文化的知性に裏付けられた、親密性、コミットメント、相補性、共志向を基盤とした質の高いコーチ-アスリート関係を構築する能力が秀でており、ロールモデルとしてアスリートの信頼と尊敬を得ている。コーチ–アスリート関係以外にも、様々なステークホルダーとの良好な関係性を築きつつも、常に関係性の質を高めると同時に、新しい関係性を探し求め、自身のコーチングに対する支援者を開拓し続けている。
セルフチェック	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 全く不十分 ⟷ 非常に十分			
練習の実施と試合への準備	自身の競技経験または指導経験、他者の支援を得ることで年間計画や具体的な目標を設定することができる。アウトカムベースの練習を立案することができ、アスリートやスタッフに運営方法や意図を説明できる。	ビジョン達成に向けた年間計画を短期・中期・長期目標から細分化して立案することができ、計画の進行を情報に基づいて評価することができる。また、練習ではスポーツ医・科学の知見を活用し、アスリートの思考や主体性を刺激する具体的なアプローチを意識してとることができる。	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うとともに、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。	複数スタッフが関わる各種ナショナルチームで指揮をとることができる。スポーツ医・科学の最先端知識を有する科学者らと協力して、新しい戦術の開発や練習方法の開発ができ、その競技の発展に向けた取り組みをリードしている。また、コーチング現場からスポーツ医・科学スタッフに対して新たな研究のインスピレーションを与えられる対話を行うことができる。練習の過程においては、その場の文脈に合わせて、アスリート自身が主体的にパフォーマンス向上の課題解決に取り組んでいくのに適切な方法論を選択できるように、多くのアプローチを身につけている。
セルフチェック	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 全く不十分 ⟷ 非常に十分			
現場の理解と対応	いかなる状況においてもアスリートの権利や尊厳、人格を損なう行為が許されないことを認識し、相手の感情や考えを尊重する姿勢を意識している。アスリートのパフォーマンスを自身の競技経験や指導経験を活かして観察・分析・評価することができる。	全アスリートへ平等な対応を意識するとともにアスリート個人が持つ文脈を理解する努力をし、自身の言動が倫理規範に反するものでないか、常に振り返ることができる。安全なスポーツ環境を整える具体策と基本的な救急処置能力を有している。また、アスリートのパフォーマンス把握にはスポーツ医・科学の視点を活用することができ、科学的根拠をもって判断することができる。	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。また、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る。	他のロールモデルとなる倫理観や規範意識を有している。適切な安全管理と救急処置能力を有し、アスリートの安心・安全なスポーツ活動を可能にしている。その時々の文脈の変化を敏感に読み取る力を有し、設定したビジョンと戦略に基づいた適切な一貫した言動を選択することができる。優れた感情知性や文化的知性を発揮し、アスリートを始め、全ての関係者と平等な立場に立ち、常に謙虚な態度をとることができる。柔軟な思考法によって、複眼的な視点から事象を見つめ、自らが学びながら意思決定し、行動していく力を有している。
セルフチェック	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 全く不十分 ⟷ 非常に十分			
学習と内省	アスリートの競技力向上に貢献するため、コーチ自身が学び続ける重要性を認識し、自身の課題を特定できる。成長のため他者の意見や新たな知識を取り入れることができる。	コーチとして常に学び続ける必要性を認識し、自身のコーチングを振り返っている。成長のため課題を分析し、変化を恐れず挑戦することができる。客観的にパフォーマンスを評価する重要性を認識し、積極的に他者から学ぶ機会を設けている。	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、解決策を選択する。コーチングに関連する最新の情報を常に収集するとともに実践コミュニティに参加し、自ら情報を発信するとともに他者から学ぶ姿勢を示している。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。	常に内省的で自身を客観的な視点から評価することができる。困難や挑戦を歓迎し、全ての経験を学びの機会として捉えることができる。また、自分の成長に責任を持つだけで無く、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ自分の学びに繋げられる。
セルフチェック	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 全く不十分 ⟷ 非常に十分			

コンピテンシーに対する自己評価の比較結果

コンピテンシー獲得度合いに対する自己評価結果の 12 名全員の平均値を算出し、令和 2 年 8 月（プログラム開始前）、令和 3 年 3 月（令和 2 年度終了時点）、令和 3 年 9 月（令和 3 年度中間）、令和 4 年 2 月（プログラム終了後）、計 4 件で比較した結果、全ての項目において時間の経過と比例して自己評価が高まっており、令和 3 年度プログラム終了時点の各項目の平均値は、ビジョンと戦略の設定 6.8 点、環境の整備 6.4 点、人間関係の構築 7.6 点、練習の実施と試合への準備 7.1 点、現場の理解と対応 6.9 点、学習と内省 7.8 点と 6 項目全ての平均値が「エリート」※のレベルに到達するという結果であった。

※コンピテンシー自己評価における 4 つの発達段階対応関係
スタンダード・・・1 点
アドバンス・・・・2～4 点
エリート・・・・・5～7 点
イノベーター・・・8～10 点

2 年間のコンピテンシー自己評価平均値の推移（N=12 名）



各事業スタッフおよび各対象コーチ推薦者の評価に基づくコンピテンシー獲得度合い

各対象コーチのプログラムを通じたコンピテンシー獲得度合いを客観的に評価するため、令和 3 年度内プログラム終了後、コーチング学を専門し、日本スポーツ協会のコーチデベロッパーとして活動する事業スタッフ（伊藤、岩原、古川）による各対象コーチのコンピテンシー獲得度合いの評価を行なった（令和 3 年 3 月下旬)。

実際の評価は、各プログラムの記録として事業スタッフが収集した映像やログ、各提出物、OJT 観察結果、及び各対象コーチ推薦者が年度内を通じた観察結果を根拠資料とし、3 名の事業スタッフの精査を経て、12 名の対象コーチ個別のコンピテンシーチェックシートを作成するという手続きであった。なお、コンピテンシーの評価尺度は P（とてもよくできている ）、C（できている)、NYC（まだできていない)、NA（確認できない）の 4 段階であった。以下、実際のシートを示す。

コンピテンシーチェックシート（1/2）

女性エリートコーチ育成プログラム　コンピテンシーチェックシート

対象コーチ：

更新日：2021年3月11日

評価尺度：P（とてもよくできている ）、C（できている）、NYC（まだできていない）、NA（確認できない）

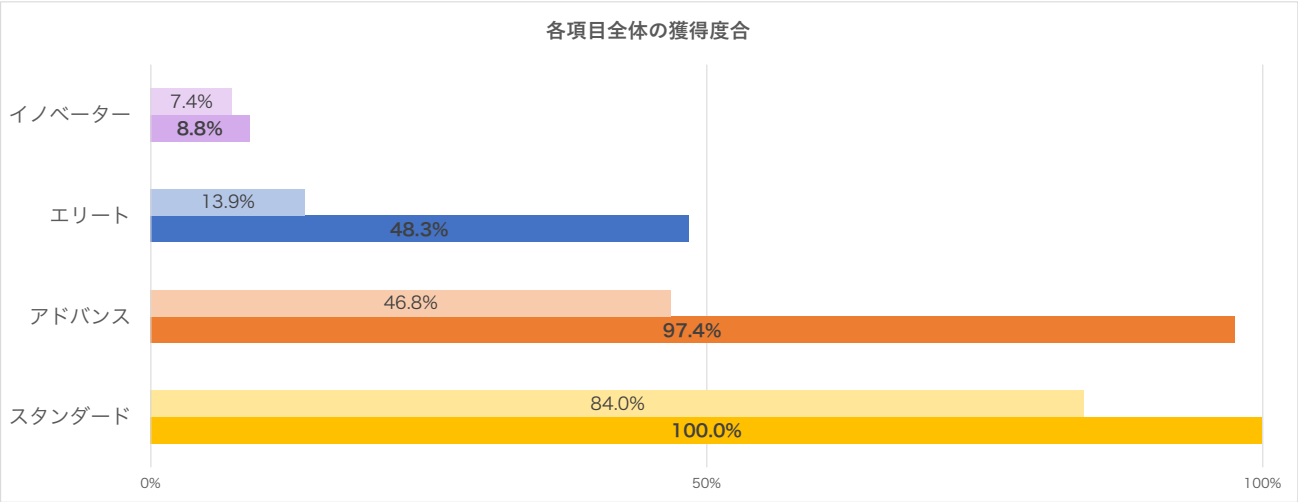
領域	キーワード	発達段階	コンピテンシー	評価	エビデンス
ビジョンと戦略の設定	システム思考スキル、情報収集力、情報分析力、情報発信力、ニーズ分析、SWOT分析、本質看取、プランニング、KPI、コミュニケーションスキル、アジャイル開発スキル、リーダーシップ、組織マネジメント、経営、コーチング哲学、倫理等	スタンダード	他者の意見を取り入れることができる。		
			他者の支援やツールを用いることで年間の戦略を可視化した形で示すことができる。		
		アドバンス	アスリート個人、チーム、ステークホルダー、コーチ自身、それぞれのニーズを反映したビジョンを設定し、ビジョン達成に向けた年間の戦略を立案することができる。		
			ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力のある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる。		
		エリート	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。		
		イノベーター	動的かつ複雑で絶対解を見いだすことが困難な現代社会において、現在の社会的通念を打ち破る挑戦的で明確なビジョンを持ち、そのビジョンを実現に結びつけるための明確かつ柔軟、本質的な課題にアプローチする戦略の設定ができる。		
			他者がそのビジョンと戦略へ賛同したくなってしまう影響力を有し、社会におけるスポーツの意義や組織の存在価値を高めていくことができる。その結果として、日本の国際競技力向上を牽引することができる。		
環境の整備	特性要因分析、ステークホルダー分析、アントラージュマネジメント、選手育成システム、ITリテラシー、危機管理システム等	スタンダード	競技力向上に必要な人的資源、物的資源、経済的資源やシステム、または文化的背景を分析し、現場とのギャップを説明することができる。		
			基本的な救急処置を実施することができ、事故に対処する準備ができている。		
		アドバンス	ビジョンと戦略に必要な人的資源、物的資源、経済的資源を明確にすることができる。		
			安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備できるとともに、チームスタッフの役割と責任を明確化し、成長し続ける組織文化や環境の構築に向け、協力的な姿勢を示すことができる。		
		エリート	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。		
		イノベーター	ビジョンと戦略に基づき、得られる人的資源、物的資源、経済的資源、およびシステム資源を最大限に活用しつつも、新しい資源開発に惜しみなく取り組み、組織として学習しながら、よりよい環境整備に向けて挑戦し続けることができる。		
人間関係の構築	観察・傾聴・承認・質問スキル、共感力、感情知性、文化的知性、コミュニケーションスキル、プレゼンテーションスキル、ファシリテーションスキル、リーダーシップスキル等	スタンダード	チーム内の関係者へ理解を深める努力をしている。		
			自分の考えを整理して伝えることができ、他者の意見を引き出すために意識的に発問することができる。		
		アドバンス	他者との関わりの中で相手の文脈を読み取るための視点や具体的なアプローチを挙げることができ、意識して振る舞いを変えることができ、結果としてアスリートやチーム内の関係者と良好な人間関係を構築することができる。		
		エリート	他者の文脈を読み取る高い能力を有し、状況に合わせて行動を調整することができる。		
			アスリート、チーム関係者及びアスリートやチームを支援する関係者と互いに信頼、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。		
		イノベーター	感情知性や文化的知性に裏付けられた、親密性、コミットメント、相補性、共志向を基盤とした質の高いコーチ-アスリート関係を構築する能力が秀でており、ロールモデルとしてアスリートの信頼と尊敬を得ている。		
			コーチ-アスリート関係以外にも、様々なステークホルダーとの良好な関係性を築きつつも、常に信頼性の質を高めると同時に、新しい関係性を探し求め、自身のコーチングに対する支援者を開拓し続けている。		

コンピテンシーチェックシート（2/2）

練習の実施と試合への準備	スポーツ医・科学活用スキル、運動学習理論に基づいた練習構築、ピリオダイゼーション、コンディショニング、チームビルディング、アスリート・センタード・コーチング等	スタンダード	自身の競技経験または指導経験、他者の支援を得ることで年間計画や具体的な目標を設定することができる。		
			アウトカムベースの練習を立案することができ、アスリートやスタッフに運営方法や意図を説明できる。		
		アドバンス	ビジョン達成に向けた年間計画を短期・中期・長期目標から細分化して立案することができ、計画の進行を情報に基づいて評価することができる。		
			練習ではスポーツ医・科学の知見を活用し、アスリートの思考や主体性を刺激する具体的なアプローチを意識してとることができる。		
		エリート	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うとともに、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。		
		イノベーター	複数スタッフが関わる各種ナショナルチームで指揮をとることができる。		
			スポーツ医・科学の最先端知識を有する科学者らと協力して、新しい戦術の開発や練習方法の開発ができ、その競技の発展に向けた取り組みをリードしている。		
			コーチング現場からスポーツ医・科学スタッフに対して新たな研究のインスピレーションを与えられる対話を行うことができる。		
			練習の過程において、その場の文脈に合わせて、アスリート自身が主体的にパフォーマンス向上の課題解決に取り組んでいくのに最適な方法論を選択できるように、多くのアプローチを身につけている。		
現場の理解と対応	倫理観、コーチング哲学、安全管理、救急処置、観察・傾聴・承認・質問スキル、形成的評価、フィードバック、コミュニケーション、プレゼンテーション、ファシリテーション、コンフリクトマネジメント等	スタンダード	いかなる状況においてもアスリートの権利や尊厳、人格を損なう行為が許されないことを認識し、相手の感情や考えを尊重する姿勢を意識している。		
			アスリートのパフォーマンスを自身の競技経験や指導経験を活かして観察・分析・評価することができる。		
		アドバンス	全アスリートへ平等な対応を意識するとともにアスリート個人が持つ文脈を理解する努力をし、自身の言動が倫理規範に反するものでないか、常に振り返ることができる。		
			安全なスポーツ環境を整える具体策と基本的な救急処置能力を有している。		
			アスリートのパフォーマンスを把握するためにスポーツ医・科学の視点を活用することができ、科学的根拠をもって判断することができる。		
		エリート	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る。		
		イノベーター	他のロールモデルとなる倫理観や規範意識を有している。		
			適切な安全管理と救急処置能力を有し、アスリートの安心・安全なスポーツ活動を可能にしている。		
			その時々の文脈の変化を敏感に読み取る力を有し、設定したビジョンと戦略に基づいた適切な一貫した言動を選択することができる。		
			優れた感情知性や文化的知性を発揮し、アスリートを始め、全ての関係者と平等な立場に立ち、常に謙虚な態度をとることができる。		
			柔軟な思考法によって、複眼的な視点から事象を見つめ、自らが学びながら意思決定し行動していく力を有している。		
学習と内省	自己認識、省察的実践者、アクションラーニング、成長的マインドセット、リジリエンス、向上心、実践コミュニティ等	スタンダード	アスリートの競技力向上に貢献するため、コーチ自身が学び続ける重要性を認識し、自身の課題を特定できる。		
			成長のため他者の意見や新たな知識を取り入れることができる。		
		アドバンス	コーチとして常に学び続ける必要性を認識し、自身のコーチングを振り返っている。		
			成長のため課題を分析し、変化を恐れず挑戦することができる。		
			客観的にパフォーマンスを評価する重要性を認識し、積極的に他者から学ぶ機会を設けている。		
		エリート	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。		
			コーチングに関連する最新の情報を常に収集するとともに実践コミュニティに参加し、自ら情報を発信するとともに他者から学ぶ姿勢を示している。		
			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。		
		イノベーター	常に内省的で自身を客観的な視点から評価することができる。		
			困難や挑戦を歓迎し、全ての経験を学びの機会として捉えることができる。		
			自分の成長に責任を持つだけでなく、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ自分の学びに繋げられる。		

プログラム終了時点のコンピテンシーチェック結果

令和 3 年度内プログラム終了時点（令和 3 年 3 月下旬）に評価を行ない、全 12 名分の評価を合算した結果は下図の通りであった。コンピテンシーを構成する 6 項目全体の獲得度合いはスタンダードレベルが 100%、アドバンスレベルが 97.4%、エリートレベルが 48.3%、イノベーターレベルが 8.8%といずれの発達段階も令和 2 年度から獲得度合いが高まる結果となった。2 ヵ年のプログラム受講を通じて到達を目指してきたアドバンスレベルのコンピテンシーは対象コーチ 12 名中 10 名が達成する形となった。全対象コーチの獲得度合いが 100%に至らなかった要因については「各項目の獲得度合い」の考察に併せて後述する。



※各発達段階とも上のバー：令和 2 年度終了時点、下のバー：令和 3 年度終了時点の数値を示している

※6 項目：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

各項目の獲得度合い

各項目の評価を個別で見ていくと、「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」の 6 項目がスタンダードレベルにおいて 100%獲得を達成し、「人間関係の構築」、「学習と内省」についてはアドバンスレベルも 100%の獲得度を示した。特筆すべきは各項目ともにエリートレベルの値が大きく上昇したことで、「ビジョンと戦略の設定」については前年度の 0%から 41.7%にまで値が伸びる結果となった。なお、アドバンスレベルで C または P のチェックがつかなかった項目は以下の通りである。

<u>ビジョンと戦略の設定</u>

アスリート個人、チーム、ステークホルダー、コーチ自身、それぞれのニーズを反映したビジョンを設定し、ビジョン達成に向けた年間の戦略を立案することができる。

<u>環境の整備</u>

安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備できるとともに、チームスタッフの役割と責任を明確化し、成長し続ける組織文化や環境の構築に向け、協力的な姿勢を示すことができる。

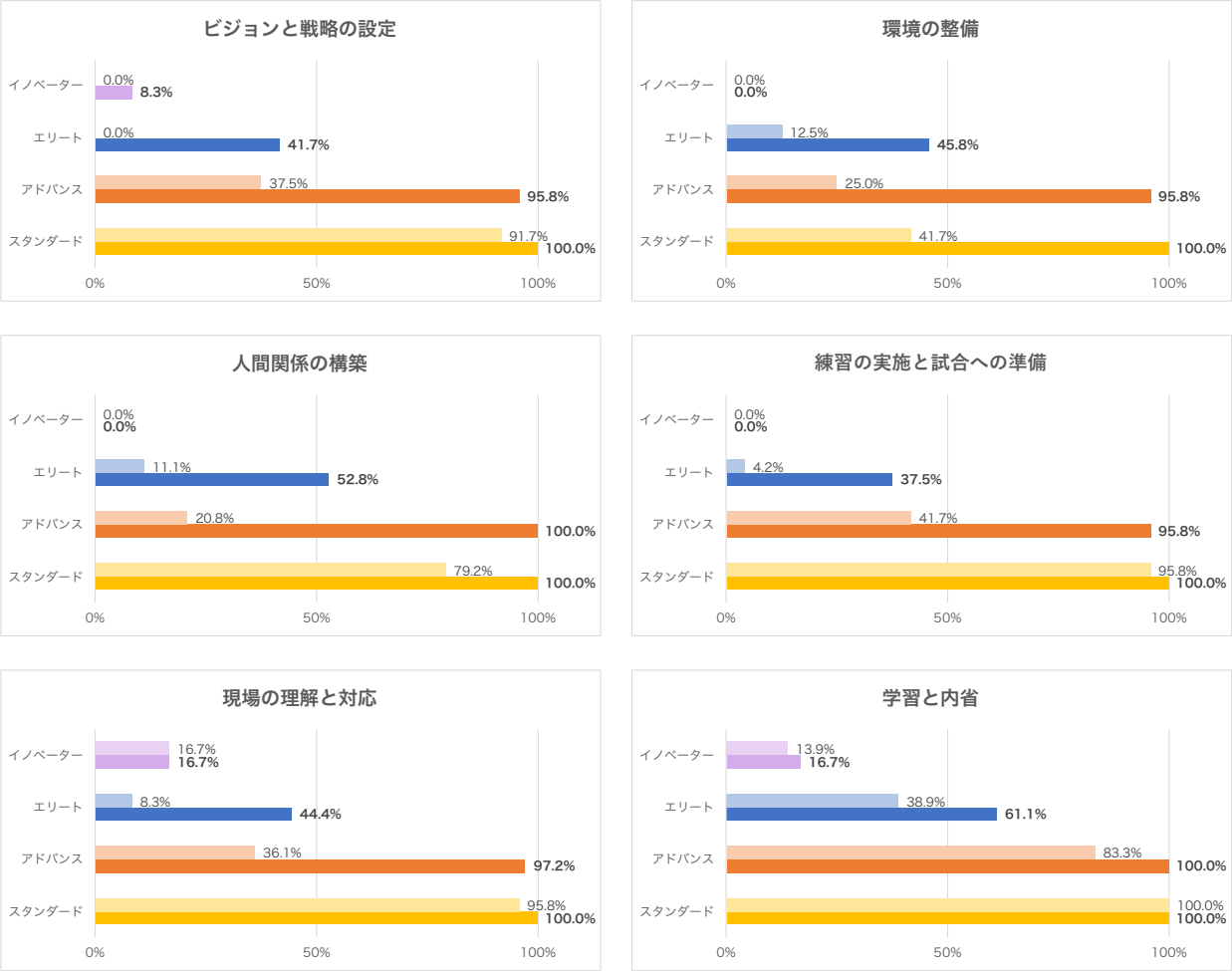
<u>練習の実施と試合への準備</u>

ビジョン達成に向けた年間計画を短期・中期・長期目標から細分化して立案することができ、計画の進行を情報に基づいて評価することができる。

<u>現場の理解と対応</u>

アスリートのパフォーマンスを把握するためにスポーツ医・科学の視点を活用することができ、科学的根拠をもって判断することができる。

これらの項目はいずれも中長期的に継続して指導を行う現場を持つ場合のみ評価が可能な内容である。本プログラム対象コーチの中には現役アスリートが含まれており、いずれも選手活動との兼ね合いから指導を行う頻度は不定期で、スポットコーチとしての実践も含まれていた。これらの理由から上記の項目は NA（確認できない）と評価をつけている。なお、個別のコンピテンシー項目と獲得度合いについては、下記の「令和３年度終了時点での全コンピテンシー項目の獲得度合い」に示した通りである。



※各発達段階とも上のバー：令和２年度終了時点、下のバー：令和３年度終了時点の数値を示している

令和３年度終了時点での全コンピテンシー項目の獲得度合い（1/2）

評価尺度：P（とてもよくできている）、C（できている）、NYC（まだできていない）、NA（確認できない）

領域	キーワード	発達段階	コンピテンシー	P/C		NYC/NA	
				件数	割合（%）	件数	割合（%）
ビジョンと戦略の設定	システム思考スキル、情報収集力、情報分析力、情報発信力、ニーズ分析、SWOT分析、本質看取、プランニング、KPI、コミュニケーションスキル、アジャイル開発スキル、リーダーシップ、組織マネジメント、経営、コーチング哲学、倫理等	スタンダード	他者の意見を取り入れることができる。	12	100.0%	0	0.0%
			他者の支援やツールを用いることで年間の戦略を可視化した形で示すことができる。	12	100.0%	0	0.0%
		アドバンス	アスリート個人、チーム、ステークホルダー、コーチ自身、それぞれのニーズを反映したビジョンを設定し、ビジョン達成に向けた年間の戦略を立案することができる。	11	91.7%	1	8.3%
			ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力のある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる。	12	100.0%	0	0.0%
		エリート	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。	7	58.3%	5	41.7%
			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。	3	25.0%	9	75.0%
		イノベーター	動的かつ複雑で絶対解を見いだすことが困難な現代社会において、現在の社会的通念を打ち破る挑戦的で明確なビジョンを持ち、そのビジョンを実現に結びつけるための明確かつ柔軟、本質的な課題にアプローチする戦略の設定ができる。	1	8.3%	11	91.7%
			他者がそのビジョンと戦略へ賛同したくなってしまう影響力を有し、社会におけるスポーツの意義や組織の存在価値を高めていくことができる。その結果として、日本の国際競技力向上を牽引することができる。	1	8.3%	11	91.7%
環境の整備	特性要因分析、ステークホルダー分析、アントラージュマネジメント、選手育成システム、ITリテラシー、危機管理システム等	スタンダード	競技力向上に必要な人的資源、物的資源、経済的資源やシステム、または 文化的背景を 分析し、現場とのギャップを説明することができる。	12	100.0%	0	0.0%
			基本的な救急処置を実施することができ、事故に対処する準備ができている。	12	100.0%	0	0.0%
		アドバンス	ビジョンと戦略に必要な人的資源、物的資源、経済的資源を明確にすることができる。	12	100.0%	0	0.0%
			安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備できるとともに、チームスタッフの役割と責任を明確化し、成長し続ける組織文化や環境の構築に向け、協力的な姿勢を示すことができる。	11	91.7%	1	8.3%
		エリート	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。	6	50.0%	6	50.0%
			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。	5	41.7%	7	58.3%
		イノベーター	ビジョンと戦略に基づき、得られる人的資源、物的資源、経済的資源、およびシステム資源を最大限に活用しつつも、新しい資源開発に惜しみなく取り組み、組織として学習しながら、よりよい環境整備に向けて挑戦し続けることができる。	0	0.0%	12	100.0%
人間関係の構築	観察・傾聴・承認・質問スキル、共感力、感情知性、文化的知性、コミュニケーションスキル、プレゼンテーションスキル、ファシリテーションスキル、リーダーシップスキル等	スタンダード	チーム内の関係者へ理解を深める努力をしている。	12	100.0%	0	0.0%
			自分の考えを整理して伝えることができ、他者の意見を引き出すために意識的に発問することができる。	12	100.0%	0	0.0%
		アドバンス	他者との関わりの中で相手の文脈を読み取るための視点や具体的なアプローチを挙げることができ、意識して振る舞いを変えることができ、結果としてアスリートやチーム内の関係者と良好な人間関係を構築することができる。	12	100.0%	0	0.0%
		エリート	他者の文脈を読み取る高い能力を有し、状況に合わせて行動を調整することができる。	9	75.0%	3	25.0%
			アスリート、チーム関係者及びアスリートやチームを支援する関係者と互いに信頼、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。	8	66.7%	4	33.3%
			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。	2	16.7%	10	83.3%
		イノベーター	感情知性や文化的知性に裏付けられた、親密性、コミットメント、相補性、共志向を基盤とした質の高いコーチ-アスリート関係を構築する能力が秀でており、ロールモデルとしてアスリートの信頼と尊敬を得ている。	0	0.0%	12	100.0%
			コーチ-アスリート関係以外にも、様々なステークホルダーとの良好な関係性を築きつつも、常に信頼性の質を高めると同時に、新しい関係性を探し求め、自身のコーチングに対する支援者を開拓し続けている。	0	0.0%	12	100.0%
練習の実施と試合への準備	スポーツ医・科学活用スキル、運動学習理論に基づいた練習構築、ピリオダイゼーション、コンディショニング、チームビルディング、アスリート・センタード・コーチング等	スタンダード	自身の競技経験または指導経験、他者の支援を得ることで年間計画や具体的な目標を設定することができる。	12	100.0%	0	0.0%
			アウトカムベースの練習を立案することができ、アスリートやスタッフに運営方法や意図を説明できる。	12	100.0%	0	0.0%
		アドバンス	ビジョン 達成に向けた年間計画を短期・中期・長期目標から細分化して立案することができ、計画の進行を情報に基づいて評価することができる。	11	91.7%	1	8.3%
			練習ではスポーツ医・科学の知見を活用し、アスリートの思考や主体性を刺激する具体的なアプローチを意識してとることができる。	12	100.0%	0	0.0%
		エリート	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。	4	33.3%	8	66.7%
			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うとともに、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	41.7%	7	58.3%
		イノベーター	複数スタッフが関わる各種ナショナルチームで指揮をとることができる。	0	0.0%	12	100.0%
			スポーツ医・科学の最先端知識を有する科学者らと協力して、新しい戦術の開発や練習方法の開発ができ、その競技の発展に向けた取り組みをリードしている。	0	0.0%	12	100.0%
			コーチング現場からスポーツ医・科学スタッフに対して新たな研究のインスピレーションを与えられる対話を行うことができる。	0	0.0%	12	100.0%
			練習の過程において、その場の文脈に合わせて、アスリート自身が主体的にパフォーマンス向上の課題解決に取り組んでいくのに最適な方法論を選択できるように、多くのアプローチを身につけている。	0	0.0%	12	100.0%

令和３年度終了時点での全コンピテンシー項目の獲得度合い（2/2）

評価尺度：P（とてもよくできている）、C（できている）、NYC（まだできていない）、NA（確認できない）

領域	キーワード	発達段階	コンピテンシー	P/C		NYC/NA	
				件数	割合（%）	件数	割合（%）
現場の理解と対応	倫理観、コーチング哲学、安全管理、救急処置、観察・傾聴・承認・質問スキル、形成的評価、フィードバック、コミュニケーション、プレゼンテーション、ファシリテーション、コンフリクトマネジメント等	スタンダード	いかなる状況においてもアスリートの権利や尊厳、人格を損なう行為が許されないことを認識し、相手の感情や考えを尊重する姿勢を意識している。	12	100.0%	0	0.0%
			アスリートのパフォーマンスを自身の競技経験や指導経験を活かして観察・分析・評価することができる。	12	100.0%	0	0.0%
		アドバンス	全アスリートへ平等な対応を意識するとともにアスリート個人が持つ文脈を理解する努力をし、自身の言動が倫理規範に反するものでないか、常に振り返ることができる。	12	100.0%	0	0.0%
			安全なスポーツ環境を整える具体策と基本的な救急処置能力を有している。	12	100.0%	0	0.0%
			アスリートのパフォーマンスを把握するためにスポーツ医・科学の視点を活用することができ、科学的根拠をもって判断することができる。	11	91.7%	1	8.3%
		エリート	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。	8	66.7%	4	33.3%
			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。	6	50.0%	6	50.0%
			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る。	2	16.7%	10	83.3%
		イノベーター	他のロールモデルとなる倫理観や規範意識を有している。	7	58.3%	5	41.7%
			適切な安全管理と救急処置能力を有し、アスリートの安心・安全なスポーツ活動を可能にしている。	2	16.7%	10	83.3%
			その時々の文脈の変化を敏感に読み取る力を有し、設定したビジョンと戦略に基づいた適切な一貫した言動を選択することができる。	0	0.0%	12	100.0%
			優れた感情知性や文化的知性を発揮し、アスリートを始め、全ての関係者と平等な立場に立ち、常に謙虚な態度をとることができる。	1	8.3%	11	91.7%
			柔軟な思考法によって、複眼的な視点から事象を見つめ、自らが学びながら意思決定し行動していく力を有している。	0	0.0%	12	100.0%
学習と内省	自己認識、省察的実践者、アクションラーニング、成長的マインドセット、リジリエンス、向上心、実践コミュニティ等	スタンダード	アスリートの競技力向上に貢献するため、コーチ自身が学び続ける重要性を認識し、自身の課題を特定できる。	12	100.0%	0	0.0%
			成長のため他者の意見や新たな知識を取り入れることができる。	12	100.0%	0	0.0%
		アドバンス	コーチとして常に学び続ける必要性を認識し、自身のコーチングを振り返っている。	12	100.0%	0	0.0%
			成長のため課題を分析し、変化を恐れず挑戦することができる。	12	100.0%	0	0.0%
			客観的にパフォーマンスを評価する重要性を認識し、積極的に他者から学ぶ機会を設けている。	12	100.0%	0	0.0%
		エリート	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。	9	75.0%	3	25.0%
			コーチングに関連する最新の情報を常に収集するとともに実践コミュニティに参加し、自ら情報を発信するとともに他者から学ぶ姿勢を示している。	6	50.0%	6	50.0%
			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。	7	58.3%	5	41.7%
		イノベーター	常に内省的で自身を客観的な視点から評価することができる。	1	8.3%	11	91.7%
			困難や挑戦を歓迎し、全ての経験を学びの機会として捉えることができる。	2	16.7%	10	83.3%
			自分の成長に責任を持つだけでなく、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ自分の学びに繋げられる。	3	25.0%	9	75.0%

本プログラムコンピテンシーの獲得度合いまとめ

令和 3 年度内プログラム終了時点のコンピテンシー評価の結果、6 項目全体の獲得度合いはスタンダートレベルが 100.0%、アドバンスレベルが 97.4%、エリートレベルが 48.3%、イノベーターレベルが 8.8%であり、対象コーチ 12 名中 10 名がアドバンスレベルまでの全コンピテンシー項目獲得を達成した。アドバンスレベルの獲得が 97.4%に留まった理由としてコンピテンシー項目に中長期的に継続して指導を行う現場を持つ場合のみ評価が可能な内容が含まれていること。かつ、本プログラム対象コーチの中には選手活動との両立のため、不定期またはスポットコーチでないとコーチとしての活動ができなかった者が含まれていたことが挙げられた。

事業スタッフによるコンピテンシー結果からも読み取れるように、コンピテンシーを構成する 6 項目はいずれも令和 2 年度終了時点と比較して獲得度合いが上昇していた。この要因として、第一に挙げられるのは事業スタッフによる OJT 観察機会が令和 2 年度に比べて多く確保できたことである。令和 2 年度内の OJT 観察実績は新型コロナウィルス感染防止の観点から直接現場を訪問することは自粛せざるを得ない状況が多く、対象 12 名合計でオンライン 11 回、現場訪問 2 回、計 13 回と 12 名全員を直接観察することはできていなかった。一方、令和 3 年度では、対象コーチ 12 名合計でオンライン 21 回、現場訪問 21 回、計 42 回の観察機会を確保することができた（詳細は OJT 観察実績を参照）。直接現場での振る舞いや選手たちの姿を観察することで、研修会などのフォーマルな学びの場では読み取ることができないコンピテンシーチェックに繋がる情報を取得できたとともに、各コンピテンシー項目獲得に向けた具体的な成長課題や方法を提示することができた。この支援によってコンピテンシー獲得を加速できたと推察される。また、研修会をはじめとした各プログラムでは、取り扱う内容に対するコンピテンシー

の対応関係を具体的に示すなど対象コーチたちが一貫してコンピテンシー獲得を意識して取り組めるよう支援してきたこともコンピテンシー獲得を促進した要因として考えらえる。

以上のように令和２年度と比較して、令和 3 年度ではプログラムの構成、事業スタッフの支援、対象コーチ本人が意識付けなど、複数の観点からコンピテンシー獲得を一層加速できるよう努めてきた。対象コーチの自己評価結果が、プログラムの経過に比例して向上していたことから、単にコンピテンシーチェックに必要な情報量が増えただけでなく、本プログラムがコンピテンシーで定める資質能力の獲得に好影響を与えていたことが確認できた。対象コーチたちには個別にコンピテンシーチェック結果をフィードバックし、内容として事業スタッフから NYC（まだできていない）の箇所には改善に向けた具体的なコメントを記載している。2 年間のプログラム受講をエリートコーチを目指すスタート地点とし、今後更なる発展を期待したい。

事業推進委員による本プログラム評価

今年度は事業推進委員会を 2 回実施した。1 回目では、プログラム内容の詳細について説明を行い、2 回目ではプログラム実施後の成果と課題における意見交換や評価を行った。事業推進委員の詳細については P.10 の通りである。

【事業推進会議実施概要】

1 回目：2021 年 4 月 13 日（火）18:00～19:00　（※オンライン）

2 回目：2022 年 2 月 25 日（金）18:00～19:00　（※オンライン）

【プログラム内容に関する意見・評価】

プログラム内容	課題	意見・改善策（案）
研修会 サテライトレクチャー	出席率の低下 アスリートと両立する受講者の配慮 推薦母体との連携	【出席率】 スケジュールは、募集時に年間で決めておき、出席できるように予定を確保 オンラインやオンデマンドの頻度を上げ、隙間時間に学習可能な環境づくり OJ T をメインとしたプログラム作りへ 【アスリートとの両立に対する支援】 アスリートとコーチでは学習内容のニーズが異なる。プログラムを分けることも必要 試合や合宿を優先してしまうのは避けられない 【推薦母体との連携】 推薦母体の理解を得るため、対面での会議等を設ける。SNS 等も使用するなど工夫 【その他】 ハイパフォーマンスプロジェクトを拝見し、分析力の差を感じた。プログラム内容に「データ分析」の分野をもっと取り入れてみるのはどうか ハイパフォーマンスプロジェクトとコンピテンシーの整合性が取れるよう、微修正が必要
OJT	推薦母体の支援体制がなければ、ハイパフォーマンス領域での OJT 機会を創出することができない。また支援度により OJT の質にも影響がある コロナ禍により、現場での視察と支援が確保できなかった。現場を見ないと読み取れないことが多い	【推薦母体・NF、JOC との連携】 JOC や JPC とも連携することで、より強固に NF と連携できるように NF や所属先と事業スタッフの密なコミュニケーションで直接訴える

プログラム内容	課題	意見・改善策（案）
メンタリング	コーチングメンターとキャリアメンターの情報共有機会が少ない コーチングメンターの確保	プログラム序盤で両メンターの対面（オンライン）機会を創出し、SNS 等で頻繁に連絡が取れるようにする工夫 既存のコーチングメンターからの紹介等でコーチングメンターを増やす
海外研修	実際に渡航した場合、時間とコストがかかる	次年度以降も同様のプログラムを実施するとすれば、ここはカットしても良いのではないか。その分、個人の OJT の中で実施し、より効率的な学習機会を設ける スポーツ界に限らなければ、国内でもロールモデルは存在するのではないか
CoP	CoP 形成、発展に向けた活動のほとんどは事業スタッフ側が主体に進めてしまった。主体的な取り組みを支援しきれなかった	他競技との横のつながりはとても大きな魅力である オンラインだとなかなか“仲間意識”や“何でも話すことができる雰囲気”が醸成されにくいのではないか CoP 拡大の方策として各競技団体や多くの女性コーチ・アスリートが集まる場で出張ワークショップ等を実施してはどうか
国際ショーケースカンファレンス	コロナ禍により“国際”的な展開は難しい状況だった	まずは国内向けにムーブメントを起こすことができるような内容でフォーラムという形で実施してはどうか
その他	メディアにいくつか取り上げていただいたが、そこからの波及効果があまり見受けられない	UNIVAS との連携により、学生にプログラムを知ってもらうことでコーチの道へ歩むことの選択肢を与えることができるのでは 女性アスリート・コーチ向けの支援は割と多いが、一色単にされがちなので、プログラムの特有性を出していく JSPO にある女性アスリートスポーツ委員会と連携をすることも可能ではないか

各種プログラムの成果と今後の展望

研修会

昨年度よりもさらにコンピテンシーの獲得を意識するため、研修では各セッションがどのコンピテンシーを伸ばすためのものかを具体的に示し、対象コーチらに強く意識づける工夫をした。また、各対象コーチが直面する課題の対処に必要な知識やスキルのうち、研修会では扱いきれない内容については「サテライトレクチャー」を専門的知識獲得の場として創出した。さらに、東京 2020 オリンピック・パラリンピックの開催で多忙を極めたコーチや、アスリートと両立するコーチはプログラムに参加できない場合も多く、彼女らに対してはグループまたは個別に補講を行うことで、学びの差が生じないよう努めた。

その成果もあってか、令和 3 年度末に実施したコンピテンシー獲得度合いに対する評価をプログラム開始前のものと比べると、全ての分野において大幅に向上しており、ほぼ全ての対象コーチが「アドバンスレベル以上」を獲得している。2 年間で本プログラムが設定するエリートコーチとして必要な資質能力を着実に向上させてきたと言える。

既にチームの第一線で活躍するコーチやアスリートとの両立を図るコーチ、育児との両立を図るコーチにとって、プログラムにオンタイムで参加する時間を確保することは容易ではない。また、オリンピック・パラリンピック、夏季・冬季様々なスポーツでシーズンも練習時間も環境も異なるコーチらが一同に会することのできる日時を設定することは非常に難しい。これを解決するためには、引き続き比較的参加がしやすいオンライン受講環境の整備をすることに加えて、オンデマンド配信が有効であると考える。ただし、対面での実施は研修会の質を高め、対象コーチらの学習意欲を高めるものであることが、コロナ禍の実施を通じて改めて感じられたため全研修会の要所回で実施することは必須である。オンライン、オンデマンド、対面をうまくハイブリッド化した運営体制の構築が多くのコーチらのニーズに応えるためには必要である。

国際ショーケース・カンファレンス

本件は女性アスリートやコーチそれぞれの幸福（Well～being）を実現させるきっかけづくり、女性エリートコーチ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育成事業の取り組み周知を通じた女性エリートコーチ予備軍の養成を目的に実施された。参加者からはアンケート調査を通じて下記の通りである。コメント内容からも目的に沿ったメッセージや多くの気づきを与えていたことが読み取れる。

「性別に関係なく、多様な要望を許容できる社会であることが今後の重要な課題であると感じた。」
「女性が生涯スポーツを続けられる環境を整備する、つくることの大切さを学べました。」
「女子中高一貫校での体育指導をおこなっていて、女性アスリートの指導やキャリア支援に活かしていきたいです。」
「選手はもちろん支援する人たちの幸福感にも目を向けることで、持続可能な連鎖が可能になること。」
「私も“ネウボラ”の視点を持ち、アスリートと競技団体を繋ぐ役割を果たしていきたい。」
「スタッフがひとつのプラットフォームとなっているように、女性を包括的にサポートできる仕組みや体制を作りたい。」

2 ヵ年にわたるプログラム期間中、女性コーチ活躍に向けたムーブメント推進、社会の意識改革、女性エリートコーチ予備軍の養成を共通の目的として各年 1 回ずつ計 2 回にわたり本件を開催してきた。

各回とも参加者のコメントからは目的に沿った情報発信ができていたことが読み取れた。しかし、依然として目的として取り組んできた課題が解決に至っているとはいえない。スポーツ界の女性コーチ普及と活躍を後押しする環境構築に向けて、今後も継続的かつ、より大きなムーブメントを起こせるような啓発活動を続けていく必要がある。

海外研修

当初の計画では、海外に赴き女性エリートコーチのロールモデルらと対面でディスカッション等を行う予定であった。コロナ禍のため、昨年に引き続き今年度もその計画は実行できずオンラインとなった。しかし、2 年間で 5 カ国以上、そして 10 名以上の女性エリートコーチたちとオンラインでディスカッションをすることができた。対面でこのような実績は限られた時間の中で、そして費用面からもあげることはできなかったと考える。実際のコーチング現場を観察しながらディスカッションはできないものの、対象コーチらの意識を変化させ新たな視点を養うという面においては十分なディスカッションを展開することができた。一方でネットワーキングという観点からは、やはりオンラインでの関係性構築は難しいため、セッション限りの関係性に留まり、その後継続的に連絡を取り続けるというケースは見られない。

研修会同様、全ての対象コーチらが参加できる対面型の海外研修の運用はスケジュールの調整において非常に難しいことが予想される。そのため、オンラインを用いて海外で活躍する女性エリートコーチに出会い、学びと交流機会を設けることに加えて、各対象コーチらが OJT として配分された予算の中で海外に自ら赴き、女性エリートコーチのロールモデルらのコーチング現場観察とディスカッションを行うことが有効であると考える。

オン・ザ・ジョブ・トレーニング

対象コーチは、各種プログラムで学んだ内容等を自分自身のコーチングスキルとして転移していくことを目的に OJT を実施した。それぞれの対象コーチたちは各種プログラムから得た学びをもとに自身の成長課題を特定し、改善に向けた計画の立案と実行を計 4 サイクル繰り返し、自身の課題を継続的に改善してきた。結果として、コンピテンシーを全体の獲得度合いはスタンダートレベルが 100%、アドバンスレベルが 97.4%、エリートレベルが 48.3%、イノベーターレベルが 8.8%と全ての項目において、前年度より獲得度合いを高めることができた。コンピテンシー獲得が進んだ要因として第一に挙げられるのが事業スタッフによる OJT 観察機会の増加であり（令和２年度：計 12 回、令和３年度：計 42 回）、現場を観察することによりコンピテンシーチェックに繋がる情報を取得できたとともに、各コンピテンシー項目獲得に向け、具体的な成長課題や方法を提示することができた。また、各種プログラムで取り扱う内容を対象コーチ全体のコンピテンシー獲得状況を考慮した上で選択するとともに、取り扱う内容とコンピテンシーの対応関係を具体的に示し、研修等フォーマルな学習機会で学び得た内容をコンピテンシー獲得に向けどのように実践力へと転移させていくのか、意識して OJT を計画してきたこともコンピテンシー獲得に貢献していたことが推察される。

一方、課題として挙げられたのはハイパフォーマンス領域での OJT 機会の確保である。本プログラムの目的はエリートコーチの育成であり、エリートコーチの主な活動場所は各競技種目におけるハイパフォーマンス領域でのコーチング現場となるため、OJT としても同等の競技レベルでのコーチング経験を積めることが望ましい。しかし、コロナ禍の影響もあり各対象コーチが OJT 先として予定していた多くの中央競技団体強化事業、各種合宿や大会の実施が中止され、実際に OJT 機会が失われていた。本プロ

グラムの OJT 機会確保には各競技団体をはじめとした対象コーチの推薦母体からの協力が不可欠である。いかなる状況においても、対象コーチがエリートコーチを目指す上で適切な経験を積めるよう、推薦母体とプログラムが対象コーチの成長に向けたビジョンを共有し、共通の信念を持って連携していけるような体制を整えることが重要である。また、本プログラムの OJT は各種プログラムで学んだ内容等を自分自身のコーチングスキルとして転移していくことを目的に実施された。いわば、研修会などフォーマルな学習機会を中心にプログラムを展開していたと言えるが、OJT を基に対象コーチの課題を特定し、成長に必要な知識やスキル獲得に向けた学習機会をデザイン・提供するといった OJT 中心のプログラム構成にすることで、一層対象コーチたちのニーズに応じた学習機会を創出できる可能性がある。

メンタリング

昨年度も満足度の高いメンタリング制度であったが、今年度はキャリアメンターにおいては満足度100%を達成した。キャリアメンターは、ご自身の経験値の高さと豊かさはもちろんのこと、メンターとしての研鑽を高いレベルで積まれた方々である。プロのメンターとして多くの企業でもご活躍される方々が、これまであまり馴染みのなかったスポーツ業界のメンティに対して理解を深め寄り添ってくださった結果であると考えられる。コーチらからは、メンターがスポーツ業界に携わるではないからこそ「何でも話すことができる」という安心感があり、客観的な視点からの意見により思考の整理ができ、課題に対する解決の糸口が見つけられたという声が多かった。

コーチングメンターの方々も、多忙なスケジュールの合間を縫ってメンティの試合や練習を見にいき、具体的なアドバイスや助言をしてくださった。また、他競技のコーチとの接点や練習見学機会を設けてくださるなど、コーチングスキルの向上だけでなくネットワークや視野の拡大に積極的にご尽力いただいた。同業界における具体的な経験やアドバイスを共有していただくことで、直接的なコーチングスキルの向上に繋がったと考えられる。

コーチング、キャリアメンターによるメンタリングは両者がいることで高い相乗効果が得られると考える。プログラム期間に実施した、「メンター会議」ではメンティについて積極的な情報交換が行われる様子が見受けられた。両メンターが早い段階からメンティに対する意見交換やそれぞれのメンタリングで得た情報を共有しあう事で、より良いメンタリングが実施できると考えられるため、定期的なメンター会議の設定をもう少し頻度を上げて実施するとより高い効果が得られると考える。

実践コミュニティの形成と活用

本件は、対象コーチの CoP 形成と活用に向けた方法論の涵養に加え、本プログラム終了後も継続的に女性エリートコーチを社会に供給に向け、令和 2 年度内に形成した CoP を持続可能かつ、より強固で大きなものへ発展させることを目的とした。第 8 回研修会に行われた 2 年間の振り返りの場面で語られた内容や個別でまとめてもらった 2 年間の振り返りでは、それぞれの成長につながった要素として、全ての対象コーチから CoP による学びが挙げられるとともに 2 年間を通じた成果としては、プログラムを通じた 12 名のコーチ仲間との出会いと結束が全員から指摘された（コメント例は下記の通りであった）。

「プログラムの様々な場面で、客観的な視点から自分の評価を得られることが成長につながった」
「他競技の視点が新たな課題と解決策の模索に役立った。成長に欠かせないものだった」
「同じ志を持つ人たちの存在がチャレンジを続ける励みになった」
「これからもずっとみんなとは関わりを持ち続けたい」

彼女たちの振り返り内容から2年間のプログラムを通じてCoPが対象コーチたちの成長にとって重要な役割を果たしていたことが確認できた。その結果はコメントだけでなく実際の行動からも読み取れることができる。プログラムが経過するごとに対象コーチ間で主体的に勉強会や意見交換などの互いに高め合う機会を創出するようになっていったからだ。その行動からも対象コーチたちは機会を重ねるごとにCoPによる学びの重要性の認識を強めていたことがわかる。また、令和3年度内には本プログラムを通じて形成されたCoPの更なる拡大と女性エリートコーチ予備軍の養成を目的に計3回のワークショップを開催し、全3回を通じて外部から18名の参加者を得ることができた。目標としていた20名の参加には届かなかったものの、大学生アスリートからコーチとしてすでに日本代表レベルの現場を持つ者まで多種多様な参加者を新たにコミュニティに招くことができた。参加者アンケートからは、「新たな課題を共有していただき、また一つ視野が広がった」、「自分の思考の整理や新たな考え方に触れることができて今後が楽しみになりました！」、「女性コーチ同士のコミュニティの楽しさを知る事が出来た」などのコメントをいただき、各回を通じて参加者にはCoPによる学びの価値を与えられていたことが確認できる。これらの成果からも本プログラムのCoPの形成と発展、そして拡大は順調に進み、対象コーチや新たにコミュニティに参加した者たちに多くの価値を創出できたといえる。

一方、課題として挙げられるのはCoPによる相互作用が個々の成長に限定されたものであったということである。本プログラムの目的の一つは女性エリートコーチの普及であり、女性たちの活躍を妨げる日本社会に潜む障壁を取り払っていく必要がある。そのためにも啓発につながる活動の発信を定期的に行ってきたが、発信の主体は事業スタッフであり、対象コーチたちを十分に巻き込むことはできなかった。プログラムを通じた対象コーチたちの活動範囲を自己成長に向けた取り組みに限定せず、自らが女性コーチ普及の担い手としてムーブメント推進に参画することができればより効果的に社会へのメッセージを発信できた可能性がある。

CoP による学びと出会いがエリートコーチとしての道のりを歩む彼女たちの成長の上で十余な要素であったことが様々な観点から確認することができ、このような機能的なコミュニティを形成できたことは本プログラムの主要な成果の一つであったといえる。上述した通り、女性エリートコーチを社会に供給し続けるため、持続可能かつ、より強固で大きなCoPを形成することが鍵となる。本プログラムを通じて形成したCoPを持続させ、一層大きなものへと発展していくため、引き続き働きかけを行っていくことが重要である。

その他の成果：対象コーチのニーズに合わせた学習支援

エリートコーチとしてのキャリアを歩み始めるためには、ハイパフォーマンス領域のコーチングにて強みとなる高度な専門的知識、及びコーチングスキルの獲得は欠くことのできない要素であり、獲得に向けた学びと研鑽には膨大な時間を要することになる。その上、コーチが日常的に果たす役割は多岐に渡り、コーチとしての日常は実に多忙である。このような状況の中でも着実にコーチとしての成長を歩み進めるため、個々の状況に応じた柔軟なスキルアップ機会の提供や支援を行うことが重要であった。令和2年度、令和3年度内に実施した個々のニーズに合わせた学習支援は「各種プログラム欠席者へのフォローアップ」と「子育てサポート」、「資格取得支援」であった。

各種プログラム欠席者へのフォローアップ

OJT の実施や、その他の事情により研修会をはじめとした各種プログラムを欠席した者も当日のプログラムに参加した対象コーチと同程度の学びを確保するためのフォローアップを実施した。フォローアップ方法は、記録したプログラム映像を視聴したり、活動ログを閲覧して内容を把握するとともに、必要

に応じて事業スタッフがオンラインによる補講を行うという内容であった。12 名の多種多様な背景を持つ対象コーチたちの学びを着実に進めるためにも個々のライフスタイルに合わせて柔軟に学びを進められる方法の確保は本プログラムにおいて不可欠な支援だったといえる。

子育てサポート

もう一つの対象コーチの学習支援は「子育てサポート」であった。コーチ業と子育てを両立している対象コーチが、子育てを理由に各種プログラムへの参加や OJT 実践を断念することがないよう、必要に応じて託児サービスの利用費や OJT 先への同伴に必要な旅費等を支援した。母親としての全ての役割をサポートすることは困難であるが、支援対象となった対象コーチが各プログラムへ参加できていたことから、本プログラムの支援内容が子育てとコーチとしての学びを両立する一助となっていたといえる。

資格取得支援

女性エリートコーチ育成プログラムは、公益財団法人日本スポーツ協会が展開する公認スポーツ指導者制度の公認コーチ 3 共通科目過程の免除適用コースとして承認を得ている。対象コーチのうち、免除を希望するものに対しては、プログラムを通じて各種条件を満たすよう支援を行った。

対象コーチの振り返り
エリートコーチを目指す 2 年間の旅路

栄徳　美沙季

ボッチャ

新たな挑戦に向けて

【過去（プログラム参加前）】
　プログラム参加前、所属する日本ボッチャ協会ではトレーナー兼アシスタントとしてチームに携わっていました。国内合宿や海外遠征において複数の役割が求められるなか、コーチング知識や経験を積み、自身の視野を拡げたいと思いました。また所属するチームの監督よりプログラムを受けてみないかと提案して頂いたことも後押しとなり、プログラムを受ける参加することになりました。自分自身がチームに何が貢献できるのか摸索しているタイミングとも重なり、またコーチとしての経験がない中、新たなチャレンジとしてスタートしたプログラムでした。

【現在（プログラム開始～現在）】
　2 年間をとおして、その人らしさという価値を大切にし、①選手やスタッフが持っている能力を引きだす②その人の人生を尊重し、成長をサポートすることができるというコーチング哲学を持ってプログラムをおこなってきました。
成長目標として⑴対象選手に合わせたコーチング（引き出し方）ができる。⑵選手やスタッフが継続してボッチャに関わっていける体制作りを一緒に考えることができることを成長目標として、パフォーマンス・プロファイリングに沿って実施していきました。
⑴対象選手のコーチングができる課題に対し、まず「5W1H」を活用して事前準備をしました。コロナ渦でなかなか一緒に練習ができない中、対象選手とのオンラインミーティングやスタッフ間で共有する際に整理をして伝えることができるようになりました。
⑵体制作りを考える課題に対して、OJT で SWOT 分析を活用した自己分析をし、自身の強み・弱みを知ることから始めました。またどこか何かに迷って足踏みをしていた自分にとっては、メンタリングをとおして振り返るきっかけを頂いたことが、現在ではチームに対して自分自身の気持ちや状況を開示できるようになったと思います。また環境の整備においても、ハイパフォーマンスプロジェクトの発表にも記載していた研修スケジュールの提案が、チーム内でも共有することができたことで次年度形にすることがそうです。
　プログラムをとおして、チームに対して自己開示ができるようになり、必要なタイミングで相談ができるようになったこと、そして目標に対してチャレンジできる環境があり、それを支えてくれる仲間がいることに改めて感謝の気持ちを持った 2 年間となりました。

【未来（プログラム後）】
　私は一緒に挑戦し、成長し続けるチームを作っていきたいと思います。そしてその人らしさを引き出

し、一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮することができるコーチングを目指します。そのためには自分の考えや想いに加え、医・科学情報など専門的分野を取り入れながら、根拠を持って戦略的に伝えていけるようにスキルを身につけていきたいと思います。コーチングの勉強は継続しておこない、定期的に学びの場にも参加していきます。そして皆が挑戦しやすい環境・発言しやすい環境をチームで作っていきたいです。

岡田　真祐子

水泳（競泳）

女性エリートコーチ育成プログラムに参加する前の私と今の私

私は約 2 年間の女性エリートコーチ育成プログラムに参加させていただき、参加する前の私と今現在の私ではこんなにも持っているものが違うのかと実感しております。まず 2 年前の私はコーチング自体に自信がなく、この先どのように視野を広げていけばいいのかという壁にぶつかっておりました。現在も継続して務めている現場自体は、とてもたくさんの経験ができ素晴らしい現場であることは自負しておりますが、そこでしか育っていない私は視野が狭くもっと柔軟に選手を指導するために、自ら刺激を受けに行かねばならないと感じておりました。その時に、所属の監督である平井監督と日本体育大学の岩原先生にこちらのプログラムをご紹介いただき、思い切って飛び込んでみようと覚悟を決めて応募させていただきました。応募した際は、まず受かる自信もなく選考していただいた後も他のコーチの皆さんについていけないのではという不安は並行してずっとありました。しかし、今現在のコーチングに変化をつけたい・幅を広げたい・自分自身のコーチングを見つけたいという意思だけは見失わぬように恐れず参加させていただきました。

私が変えたかったコーチングとは、まさにコミュニケーション能力の柔軟性と的確な計画指導をすること、何より自身のコーチングの核となるものは何なのかという点でした。学生時代より素晴らしい選手・コーチの指導現場で勉強させていただいておりましたが、そこから自身のコーチング哲学というものに繋げることがずっとできておりませんでした。そして、このプログラムに応募した際にもっと自身を客観的に見つめる必要があると実感しました。そのため、このプログラムではたくさんのイベントや他競技のコーチの皆さんからの新しい知識・経験などを共有していただき、最終的には客観性を身につけて自身のコーチング哲学を確立させることを目標としておりました。

2 年間の OJT では、具体的に自身の現場を中心に取り組みました。その中で主にコミュニケーション能力を中心に活用し色々な選手層にも指導が柔軟にできるように試行錯誤して行いました。トップ選手から全国大会に出場する選手など様々なため、今までの指導ではなく客観性を持った指導を行い、全体図を把握する力と個別対応する力どちらも活用できたと感じております。その他には 2020 年からちょうど延期された東京五輪に関わることができたのは、他では経験することのできない OJT だったと思っております。具体的なトレーニングプログラムについてよりも、世界の舞台で選手が自信をもってパフォーマンスをするにはどのような声がけ、サポートが必要なのかということを目の当たりにして大事なコーチングの要素となりました。その際に一番感じたことは、「選手を奮い立たせるためにどんなことがあってもコーチは逃げずに常に思考と行動をしなければいけない」ということでした。抽象的な内容ではありますが、コーチングをこれからしていく上で常に選手のことを理解して行動にしていくことは必要不可欠となるものだと思われます。この東京五輪までの約 1 年で自己コントロールを意識し、自身のコーチング哲学の確率の入り口に立てました。コーチングという言葉に限らずに、私ができることはコーチングとマネージメントの複合した指導であることに気がつき、そこから更に指導に変化が生まれました。秋以降は、指導に客観性を盛り込み最終段階の自身のコーチングを確立していくための OJT を意識して過ごしました。その中で自身の変化とともに周囲からの印象の変化は、何より感情のコントロールを意

識し選手に対して客観性を持った理解と言葉がけをすることができたという点です。選手の成長する点だけでなく、チーム全体の育成を考えた指導をまだ意識的ではありますが行うことができました。選手からは、投げかける言葉だけではなく選手自信にも考える内容での会話が増えたとの意見が多かったです。

そして今後は、まず自身の許容範囲を広げて客観視を常に持ち自己コントロールを無意識でもできるところまで達成させたく思っております。また自身のコーチングで専門的な指導における知識を増やし、マネージメント能力についてもこれまで以上に女性コーチだからこそできる指導を見極めていきたいです。そして競泳界において女性コーチができる指導の幅を増やし、国際大会で活躍できるコーチとして携わっていけるように活動して行きたいと考えております。そうすることで、少しでも国内での女性コーチの人口が増えて行き男女差というもの自体がなくなりコーチングの質が上がっていくことを理想としていきたいです。女性エリートコーチ育成プログラムへの参加は、このような視野・思考を持つことができたとても自身の成長・実りのあるプログラムでした。他競技のコーチの皆さんとの交流自体も大きな経験となり、大切な学びを拠有できる仲間という大きな存在となりました。プログラムで経験すること全てが、今の私の成長となっています。この度は、プログラムに選考していただき、参加させていただきありがとうございました。

清澤　恵美子

アルペンスキー

2 年間を通しての勉強

2 年間の私の勉強の成果はさまざまあります。
勉強を始めた当初の目標は柔軟さを持つと言う事を目標に掲げていました。
自分の癖として少々突っ走ってしまうところがありましたが 2 年間の勉強を経て、様々な場面で柔軟性を持つ事ができたと思います。
その甲斐があり、選手の意見や人の意見を真摯に聞くことで自分の意見を聞いて貰えるようになりスキーが楽しい！と言ってくれる選手が増えました。
そして特にコミュニケーションスキルがものすごく上達できたと感じます。
プレゼンテーションやファシリテーション、研修会の中で必ず自分が発言する場があり相手の話を聞いて進行していくと言うある種訓練は、私にとっては非常に勉強となり、人に話を伝える。伝わる話し方と言うことがどういうことなのかを理解できてきたと思います。勉強会以外でも常に頭の片隅に人に伝わる話し方はどういうことなのかを日々を考え送ることによって、
結論を先に話すことや言葉と言葉、文と文が繋がり、コミュニケーションスキルが上達できたおかげで、自身の仕事でもある解説や講演での成果を得ることができました。
コーチングは自分の考えを押し付けたり、固執せずに他人の意見を聞いて柔軟に対応することが求められる中で多種目の女性コーチたちと一緒に学べ、先生方とも様々な意見交換ができたこの環境は自分を成長させるために最高な環境でした。それはアスリート同様、切磋琢磨し常に競い合えるような環境と同じだと感じます。
コーチングと言う部分で正解がない中、何が大切かは人それぞれ沢山の意見があるとは思いますが、
相手の話をしっかりと聞いて良い選択肢を与えられるコーチが私の理想となるコーチだと感じています。
その中で選手の目的や目標に対し一助となり続けること。
そしてコーチングのゴールは選手にとってコーチがいらなくなることだと勉強を始める前に思っていたことがより明確になりました。
そして 2 年間を通じて女性コーチとしてのロールモデルになるという目標にはまだまだ及びませんが子育てをしながらコーチの勉強を続けそして仕事と家庭との両立 2 年前よりは向上できていると感じます。
沢山の学びをありがとうございました。
ここからがまた新たなるスタートです。常に学び続ける姿勢を忘れずに自分と家族、そして選手の人生を大切に日々歩んでいきたいと思います。

小林　可奈子

自転車（マウンテンバイク）

「エリートコーチを目指す 2 年間の旅路」～他人を幸せにすること＝自分が幸せになること

1．　過去―個から集団へ

1994 年のお正月が過ぎたころ、私はアトランタオリンピック出場を目指して会社員からアスリートへ転身した。それまで勤めていた会社に大きな不満があった訳ではなかったが、「なんとなく」の人生から「必死に何かを目指し」生きようとしていた。そして幸せなことに、何年も積み上げてきたものがないまま、コーチも居ないまま、世界選手権、ワールドカップ、次々と高い目標を持って一人世界を渡り歩いた。

ところがそこで気づかされたのは、個としての限界。選手を支える力と国の力（メダル数）は比例するということ。

個で強くならなければならない、いつかそんな日本を変えたい、そう思っていた。

私は妊娠を機に、選手が生まれる土壌づくりを始めた。地元長野県安曇野市に「MTB クラブ安曇野」というクラブチームを立ち上げ、マウンテンバイクというスポーツの啓蒙活動に力を注いできた。そこでの 15 年間は人々の成長と私自身の成長、何より長女がオリンピックを目指し活動を開始、ますます私のコーチとしての高い資質が求められるようになっていた。

2．　現在―集団から組織へ

昨年 3 月、私は自身のクラブとは異なる連盟組織のジュニアチームの合宿を任された。NF チームには具体的な「ビジョンや戦略」がなく、「人間関係の構築」から始める必要があった。これは単なるクラブチームとしての運営ではなく、組織改革が必要であることもすぐに理解した。そして「他者の文脈を読み取る」ということの難しさと大切さを知る。コロナ禍での合宿には賛否両論、参加できる選手とできない選手、ルールを作ったものの、不満があちこちに溢れた。

しかしながら合宿では高校生たちに「成長計画」を実施、それぞれがビジョンを持って前に進めるよう寄り添った。さらに競技の異なる選手たちを招集し、互いに理解を深め、共にチームとして学びあえる環境を作った。またこれまで培ってきた人脈の中で医科学分野の先生方にもご協力をお願いし、保護者に向けたメッセージも発信することができた。これが NF 全体として一つの大きなビジョンの元に行われていたら、もっと実のあるものとなったに違いない。残念ながら NF チームは TOKYO2020 大会で破綻。今も先は見えないままである。

この経験をもとに、私はビジョン達成に向けた環境作りを始めた。地元行政に働きかけ、「教育」「健康」「観光」という 3 つの柱を立て、マウンテンバイクというスポーツが人々のコミュニティになるのだということを訴え続けた。事業として動き出してからは、行政と業者、市民とボランティアを束ねて、7 キロに及ぶマウンテンバイクコースおよび空間を創造した。「他者の文脈を読み取る」ことに努め、個としての考えよりも組織として前へ進むための思考に変えていった。

その結果、様々な問題がありながらも、力を貸してくれる人が周りに増えていった。共に夢を育もうとする仲間たちが手を差し伸べてくれた。もちろん、このプログラムに参加されている他競技のコー

チたち、スタッフ、先生、メンターの方々がどれほど心の支えとなったことだろう。
プログラム開始当時は、「どうして私をわかってくれないのか？」そんな怒りが私を支配していた。けれどもここでの学びと素晴らしい方々との出会いで、私は大きく変わったと感じている。毎日起こる問題の数々、困難極まりない事柄にも、今では「どうしたら寄り添えるのだろうか？」「どうやったら相手を知ることができるだろうか？」そんな風に考えるようになった自分がいる。
先日静岡県のオリンピックパラリンピックレガシィイベントでマウンテンバイクコースを体験できるというイベントのお手伝いをさせていただいた。そこで私は聾唖の 9 歳の女の子を担当した。小さな自転車ではとてもチャレンジ出来ない、という認識を持っていた私は、レッスンの時間まで、安全確保のためにコースを走らない理由を探していた。ところが現れた女の子は、「私は今日オリンピックのコースを走ることができて大変うれしです」と手話であいさつをしてくれた。コーチとして最も難しい一面だった。そこでオリンピックコースの中でも数本あるラインについて、どのラインなら走れると思う？という質問を投げてみた。正直、彼女はあきらめると考えていたから。しかし彼女は大人の自転車でも難しい際どいラインを選択した。「私はこのラインを行ってみたいです」と。何の迷いもない彼女のリクエストに、私は最大限にわかるような見本を示し、スタッフ総出で彼女が転んでも抱きかかえられるような配置を行い、レッスンを続けた。結果、彼女はすべてのセクションを走ることができ、最後に「少し怖いところもあったけれど、本当に楽しかった」との言葉を残してくれた。
ゴールはコーチや周りが決めるのではなく、選手自身が決めるものなのだと改めて知る出来事だった。
こんな出会いも学びがあったからより深い意味のあるものになったのだと思える。

3．　未来―マウンテンバイクというスポーツを通して様々な人が集い、学び、笑い合える、そんな社会を築きたい

この 4 月 23 日にオープンする安曇野マウンテンバイクコースは、市民であるボランティアが舵を取って、行政が共に歩みを進めてきた全国でも珍しい形の施設となる。まずはこれまで支えてきたボランティアと将来持続可能な施設とするため、組織を作り 100 年先にも子供たちが笑い合える空間を創造していく。そのためには行政に市民の想いを届けるだけでなく、市民にとってのメリットを共に考え、新しい視点から新しい街づくりを進めていく必要がある。
さらにスポーツには人々の夢を重ねられるという効果もある。安曇野市が元気になるために、マウンテンバイクコースで選手育成やチーム運営、地方から選手を輩出できるシステムを作る。
学校へ行けない子供たちが増え続ける中、そのリハビリ的な存在として、マウンテンバイクコース周辺の空間は有効であり、野外保育や高齢者の健康増進のためのハイキングルートも年度を追って建設したいと考えている。
日本の荒れた里山にマウンテンバイクスポーツを器として人々が集い、笑い合い、それが何年先にも存在し続ける、そんな環境づくりをこれからも進めていきたい。

最後に、私にとっての「エリートコーチ」とは、を考えてみた。
多くの人を幸せにできる人。そして自分自身も幸せに生きられる人。

以上

©Hideyuki Suzuki

©Hideyuki Suzuki

©Hideyuki Suzuki

©Hideyuki Suzuki

白鳥　歩

ビーチバレーボール

「エリートコーチを目指す２年間の旅路」
～Chapter 1：Coach Ayu's self～discovery～

1. 過去の自分
   - ■ プログラムを受講しようと思った理由

     本プログラムに応募した時は、オリンピック出場を目指す選手でした。その為、選手の私が応募資料を作成し、面接を受けていたというのが懐かしく思います。このプログラムを受講している間に東京オリンピックが開催され、私は選手を退くことを決めていたので、この２年間でどんな変化や成長ができるのだろうと、とてもワクワクしていたのを覚えています。東京オリンピック後は、指導者としてビーチバレーボールに貢献したいと強く思っていたこと、そしてどうせ指導者をやるなら指導者でもトップを目指したい！という目標を持っていたので、本プログラムに応募することを決めました。
   - ■ プログラム開始前の自分

     当時は、選手の活動が優先でコーチングを行なっていました。なので、コーチの学びを、選手視点で捉えることが多く、「選手ならこうして欲しい」「選手はこう思うかな」など、受け取り側の視点で考えることが多かったと思います。また、コーチとしての自分の理想像が描けないでいました。自分はどんなコーチを目指したいのかわからず、これでいいのだろうか？と思うことが多かったです。最初の研修でも何回かそのようなことを発言していたと思います。振り返ると、コーチになる自分に自信がなかったのかもしれないと、感じました。しかしその思いとは裏腹に、絶対に良いコーチになりたい！という強い思いも持っていました。コーチとしての課題は何なのか、必要なスキルと知識は何なのか、何が足りないかがわからないことが楽しかったです。
2. 現在の自分
   - ■ ２年間取り組んできた課題
     - ➢ ビジョンと戦略の設定

       リーダーとしての役割を整理した際に、ビジョンと戦略の設定が最初にやるべきこととして挙がりました。プログラムの中でもコーチング哲学を考え、他の人の意見なども聞きくことができたので、リーダーとしてチームのビジョンにしたいことが明確に立てることができました。そこから、年間強化計画を作成しチームに展開するなど、プログラムで取り組んだことをすぐに現場で実践して、形に残すことができました。
     - ➢ 環境整備

       練習自体を選手たちが自主的に運営できるような環境整備を中心に取り組みました。部活動に関わってくれている方々へのコミュニケーションや、連絡や報告などに漏れがないように、組織図を作成し確認して実施していました。頭の中で理解するだけではなく、可視化してその都度チェックをするということをしながら、選手がスムーズに練習に取り組めるような環境作りを努力することに注力していました。ミーティングの開催方法やタイミングは、いつも難しく毎回チャレンジングではありましたが、トライ＆エラーを繰り返しな

がら、常に省察を繰り返しながら取り組んでいけたことは、とても良かったです。選手に対してだけでなく、指導者としての学びという環境は常に作れていたと感じています。

- 組織内でのコミュニケーション

  チームメンバー、ステークホルダーとなるスタッフの方々への日頃の情報共有の方法は、コロナ禍という状況に対応していく日々の中で、多くの新しい方法を持つことが出来ました。具体的には、Zoom、Facebook、ONE TAP などのオンラインツールを駆使して、今まで対面で取れていたコミュニケーションが取れない中でも、回数や頻度を減らさないように意識しました。2年間色々と試してみましたが、やはり対面で行うコーチングの効果というのを改めて感じています。対面の効果の大きさに気づけたということも、コロナ禍に色々と挑戦してきて、得ることができたスキルになりました。

- 誰もやったことがないようなサポート

  本プログラムでメンタリングというサポートを始めて受けました。このメンタリングで自身の大きな変化を感じることもできたことと、実際の思考にも変化があり、新しく選手にも導入したいと思い、実際に実行しました。この取り組みが、2年間の中では一番大きなきっかけになりました。メンタリングを行うことで選手の変化だけでなく自分自身の変化もあり、これが自身のオリジナリティを創りだすヒントだ！と閃きました。

■ 自身の変化と成長

- メンタリング

  メンタリングを受けたことで、人生のキャリアで不安だったことや、わからないと自信がなかった部分が、クリアになりました。私は選手だったから社会のことがわからないのだと、勝手な前提認識を持っていて、色々と卑下することが多かったのですが、メンタリングを受けたことで、それは勝手な思い込みだったとわかりました。そこを理解してからは、関わる人がさらに幅広くなり、さらに自信を持って接することができるようになっていきました。それによって、学べる範囲も広くなり、視野もまた広がり、選手たちへかける言葉にも変化があったと実感しています。

- CoP

  最初はどのように CoP を作って、どう活用していけば良いかわからずなかなか取り組めていませんでした。きっかけを作ってもうまくいかないということを繰り返すといった感じです。しかし、プログラムの後半の事業計画書の作成の時に、自然とできたコミュニティ（清澤さん、原口さん、白鳥）で一緒に考える時間に多くのことを学べていることに全員が気付きました。このコミュニティが出来上がるプロセスはとても貴重な経験になりました。これまで CoP の効果はあるとはわかってはいたけど、経験したことがなかったので半信半疑でしたが、今回の経験で今後活用していける方法が見つかりました。また、コミュニティを作る方法のコツも掴んだように感じているので、今後生かしていきたいです。

■ 周囲の変化

- 選手

  選手はメンタリングを実施したのをきっかけにとても変化しました。距離が近くなり、話す内容にも変化がありました。特にキャリア支援を行ったことで、私自身が選手のことをより知ることが出来て、かける言葉にも変化があったと思います。

  また選手たち同士で困ることなど、課題があっても自分達から相談に来て、他のペアの心配をして助けに入っていくなど、チームとして助け合うという姿勢が強化されたように感

じています。その選手の行動から、毎回私も驚きながらも勉強させてもらっています。

選手以外の目標（キャリアビジョン）を共有することで、パフォーマンスが安定するのではないかと感じています。選手も競技以外のことを話せる相手が見つかったことで、人生についても考える時間が増えたと思います。これらの変化の結果、日々の会話の質が変化して、それが選手の言動に変化を与えたのではないかと思っています。

- スタッフ

協会の方たちが私に対して、お願いしてくれるものが変化してきました。実際に令和 4 年 2 月から強化の会議への参加や、他の部分でも協会と関わって行うことがとても増えました。これはこれまで考えられなかったことです。どちらかというと少し距離がある方だったのが、仲間に入れてもらえたということは大きな変化です。この変化はこのプログラムが無ければ無かったものだと思っています。私自身も自分のできないことや、できることを把握して、ありのままで接することができるようになったので、コミュニケーションにおいてもストレスなく行えるようになりました。

3. 未来の自分

■ これからのキャリアビジョン

- オリジナリティ溢れるコーチ

これからの自分は、「誰にも真似できない、唯一のコーチ」を目指します！こんなコーチングがあると思ってもらえること、コーチングってこんな感じなの！？と、感じてもらえるようなスタイルを目指して、女性コーチの大前提を変えていきたいと考えています。その為にはまず、自分自身の当たり前をどんどん変化させていけるように、視野を広げて多くのことにチャレンジしていきたいと思っています。そして、失敗しても諦めないということを守っていきます。

- メンターコーチ

具体的な行動として取り組んでいこうと考えているのは、日々の練習にメンタリングを取り入れて、強化を進めていくことです。コーチのスキルに傾聴もありますが、メンタリングでは選手の思考を整理して、自身の考えに気づき、新しい視野を手に入れることを計画して行います。これは競技力のことでも、キャリアのことでも、意図的に活用していきたいと考えています。特に「オートクライン」を意識して、選手が自分で説明して自分で考えながら発想を展開していくというところを大切にしていきたいです。

- 今後のキャリアパスウェイ

まずはビーチバレーボールナショナルチームにおいて、強化を担当できる人材になりたいです。最終的にはオリンピック出場をサポートできる、またはオリンピック出場の為に必要な環境を作る一人になりたいと考えています。まずは 2022 年 4 月から新設される予定の、「ナショナルチームヘッドコーチ」を目指していきます。

- 今後の“夢”計画

私のコーチとしての座右の名は【百折不撓】にしました！なので、百折不撓のコーチの歩みとして、勝手にマイルストーンを考えました。まず、2024 年パリオリンピックまではジュニア強化と強化体制の把握と同時に、自身が組織に馴染むことを目的としています。その中でも、地道にジュニアの強化をしていきます。そして 2027 年にアンダーカテゴリーが世界大会で優勝して、2028 年のロサンゼルス大会からナショナルヘッドコーチへと昇格しま

す。そこからは 2032 年のメダル獲得に向けて必死な日々を過ごす予定です。2032 年にメダル獲得した後は、日本バレーバレーボール協会のハイパフォーマンスディレクターとなり、これまでの経験と知識を生かし、敏腕ディレクターとしてインドアとビーチの共存を目指します。そして、バレーボール界の DE&I の促進を推し進め、スポーツを通して豊かな人生を創造できるスポーツに発展させていきたいと思います。
（最後の研修会で発表したプレゼン（ハイパフォーマンスプロジェクト）では、インドアとビーチのクロス強化プロジェクトは 2028 年に完成する予定でしたが、組織内の現状や、ビーチ競技が置かれている状況を観察して、もっと長いスパンで考える必要があると思い、2033 年に設定し直しました。）

年	女性エリートコーチ物語
2022“Chapter1”	女性エリートコーチとしての準備 ～Coach Ayu’s sel-discovery～
2022“Chapter2”	ナショナルチームコーチ就任 ～Departure of Coach Ayu ～
2024	コーチ育成プロジェクトリーダー就任
2027	ジュニアチーム世界一！！
2028“Chapter3”	ナショナルヘッドコーチ就任 ～Coach Ayu's New challenge ～
2032	オリンピックメダル獲得
2033“Last Chapter”	日本バレーボール協会 ハイパフォーマンスディレクター就任 ～DE&I Sportsの実現～

武友　綾巳

トライアスロン

エリートコーチへのプロローグ

私にとって女性エリートコーチ育成プログラムで学んだ２年間は、コーチ人生のプロローグとなっています。2 年半前、東京オリンピック代表が叶わず現役を引退して次世代育成の活動を始めた私は、“そもそもコーチングとは何なのか？”という疑問を常に抱えていました。コーチを信じられなくなってチームを離れ、セルフコーチングで競技活動してきていたこともあり、チャンスを失う＝失敗することをとても嫌っていました。自身の選手としての成功体験を信じており、反対意見を受け入れることが苦手で、偏った指導をしてしまっていたと思います。もっと自信を持って子供たちの成長をサポートできるコーチになりたい、もし叶うなら、これからオリンピックを目指す次世代有望選手もサポートできるような力を身に着けたいと思い、このプログラムに応募しました。

プログラムを受講し始めた当初、定期的な研修会の学びに思考がついていかず、常にパニック状態だったことを覚えています。ファシリテーションやプレゼンテーションのやり方がまったくわからず、こんな調子で 2 年間やっていけるのか・・・と不安にもなりました。しかし、プログラムスタッフ&参加コーチの皆さんとの研修会には、失敗しても大丈夫だ！と安心してチャレンジできる空気感がありました。毎回の研修会で行われるケースクリニック・プロフェッショナルディスカッションでは、自分では考えつかないようなアイディアをいただくことが多く、多角的な視点を得ることができました。この頃から拠点以外の様々な現場に携わるようになり、直接的な指導とは関係ない事柄、主に人間関係での課題が度々出てきました。コーチの職務は選手への指導だけではない、ということに気づかされます。何をどのように解決していくのかわからなくなった時に“課題の本質”を捉えることで筋道を立てて打開案を考えることができるようになっていきました。バイアスを取り払って物事を見直すことも心がけるようにもなりました。そして、考えついた打開策を実行に移す時には、キャリアメンターの安藤先生とのメンタリングでの学びが活かされました。事前に相談する相手や内容を精査すること、行動を起こすタイミングを工夫することで、人の心が動き、実際に行動を変えてくれるようになりました。What や How から入るのではなく、Why を示すことから始める重要性に気づきました。このような学びと実践を繰り返していき、選手との対話の引き出しが増え、拠点・福岡のジュニア選手達が着実に記録を伸ばすようになりました。低年齢の選手とも対話を重ね、選手本人の個性を尊重する姿勢を見せることで、厳しいメニューにも自らチャレンジするように変わっていきました。また、コーチがいない九州内のトップ選手達とも対話を重ね、コロナ対策等の様々な課題をひとつずつクリアにしていき、海外レース転戦を実現させることが出来ました。NF が KPI に掲げている、選手個人のワールドランキングアップにも貢献することが出来ました。選手達が目標を達成するまでの過程において、私自身の中では何が成功要因だったか、コーチングメンターの黒岩先生とのメンタリングで言語化することが出来ました。成功要因や改善に向けて変化できることを自分の言葉にすることで、どんな選手にも対応できる引き出しが増えていきました。

プログラムと現場指導を通じて私の中の“理想のコーチ像”が少しずつ言語化されていき、言語化することで行動に落とし込めるようになり、実際に行動していくことで少しずつ周りの環境が変わっていきました。2020 年 7 月時点では一クラブチームのコーチであった私が、2021 年 4 月よりリージョナルリーダー(地域の強化を担当するリーダー)として活動し、さらに 2022 年 1 月には HPT 次世代育成スタッ

フに任命いただきました。プログラムを卒業するタイミングでエリートコーチとしての本格的な活動がスタートすることになり、2 年間の学びを現場で実践していくことになります。これからの任務は、2028 ロサンゼルスオリンピック出場を目指す次世代選手を、実現に向けて一歩一歩確実に進むように導いていくことです。HPT 次世代育成スタッフの仕事は年間 4 回の次世代タレント選抜合宿を開催、KPI はターゲット選手を世界ランキング 300 位以内に引き上げることです。ターゲット選手になったタイミングから 1 年半～2 年の間に KPI 達成させる強化プランを考えています。合宿では海外転戦の組み方をレクチャーしながら、1 人 1 人の選手との対話を重要視していきます。 “自分の考えを自分の言葉にして伝える練習をして、競技力向上に適した環境を自ら整える”ことを身に着けてもらいたいです。プログラムで経験したことを思い返しながら、円滑に進めるためのフレーム作り、年間スケジュールを計画している途中です。次世代選手と共に私自身も成長を止めないように、常に“今の自分よりも一歩前進すること”を大切にして、2028 ロサンゼルスオリンピックで入賞・メダル獲得を実現させます。

冨部　柚三子

セーリング

私は 2 年前、このプログラムに応募した際の書類に志望動機として以下のように書きました。「**自分の経験を活かして、高い競技レベルの選手が国内で強化できる体制を作り、世界へ挑戦する選手を増やしたい**」この気持ちは今でも強く持っています。

プログラム参加以前までは、現役選手であることから、スポットという形で自分の経験をもとに選手のニーズを把握してノウハウを伝えるようなコーチングを行ってきました。しかしプログラムに参加してからは、オン・ザ・ジョブトレーニングとして固定されたコーチング現場を自分で設定し、継続してコーチングすることに挑戦してきました。ここで感じたことは、他者から理解を得ることの難しさでした。私には、選手の自己効力感を上げ、モチベーションを維持し、選手の挑戦を支援していくコーチングを行いたいというビジョンがあります。このようなビジョンからなる計画を、他者へ説明し、理解を得て協力関係を築けるようになるは、熱意だけではなく、ニーズ分析による状況把握スキルとコミュニケーション・プレゼンテーションスキルによって、他者に yes と言いやすい表現をしていく能力が必要でした。実際に行ってみて、それまでのように用意された現場でコーチングする時には想像していなかった、様々な視点からの準備が必要であるということに気づくことができました。

プログラム後半は選手として最前線へ戻り、セルフコーチングによって「**さまざまな視点で観察してニーズを分析し、他者との協力関係を築く」というスキルを磨く**ことをテーマとしました。他者のコーチング現場の観察を通して、ロールモデルとなるコーチやスキルを観察することで、どのようにビジョンを浸透させ、共通認識を作り、コーチング現場の全ての人の心理的安全性を確保して、選手が活動しやすい環境を整えるのかという部分について考えていきました。そしてそこで学んだことを意識して自分の活動に活かし、セルフコーチングしながら競技環境を整えてきました。

このような活動の中で**支えとなったのはメンタリングや他の同僚コーチとのコミュニティ**でした。同じような目線で、大切にしていることを共有して話し合える仲間や先輩たちとの会話は、励まされることが多く、困難なことに立ち向かう勇気やノウハウを得ることができました。まだまだ行動で示すことは完全にはできないものの、自分に欠けていることを客観的に知ることができ、これからの活動の中で成長していきたいと思います。

今後もこのような成長を続けながら、まずはハイパフォーマンス選手として五輪出場・国際大会でのメダル獲得という夢を叶え、その経験を活かして、コーチとして世界で羽ばたくことのできる選手を育成し、共に成長していける立場で支えていきたいと考えています。最後になりますが、2 年間プログラムを

運営してくださったスタッフの皆様、先生、共に学んだコーチの皆様、メンターの皆様、大変お世話になり、ありがとうございました。これからもそれぞれの競技、ひいてはスポーツ全体の価値を上げていくことのできるような活動を通じて、支え合っていくことができると嬉しいです。

奈良　梨央

水泳（競泳）

視野だけでなく視座が高まったプログラム

過去（プログラム参加前）

- **プログラムに応募しようと思った理由**

このプログラムに参加しようと思ったきっかけは、推薦母体から推薦を頂き、このプログラムの存在を知ったこと、同時に自分自身がコーチとして成長するための勉強がしたいという大きく 2 つのきっかけがあった。そして、これまでに、私自身ができるコーチングは何だろうとずっと模索している中だったため、このようなプログラムに参加することで、私はどのようなコーチを目指したいのか、私はどのようなコーチングをしたいのか明確にできるかもしれないと考え、応募することにした。

しかし、実際に応募するにあたって、申請書を書き進めると自分の強みが何か思い当たらない、コーチとしてのオリジナリティが思いつかない壁にぶつかり、申請書を書きながら自信を失っている自分がいた。このままでは、いけないと感じ、多くの人へ相談しながら、この申請書がきっと自分の思い描くコーチング像を明確するために必要な作業だと考えることができ、プラスに捉えることが出来た。今思えば、この作業自体が、自分を見つめ直す大きなきっかけだったと感じている。

- **プログラム開始前の自身のコーチとしての評価、課題**

プログラム開始前の私は、コーチという印象よりもアシスタントコーチの役割の方が強かったように感じている。なぜならば、監督の指示をもらい、監督が現場運営をしやすいようにマネジメントをして、サポートをしていることの方が多く、現場判断を私自身で行っていなかったように考えているからだ。また、私の性格上、全てを把握してマネジメントをしたいという欲が強く、選手やマネージャーへの問題解決に関するヒントを与えすぎることにより、自己解決能力を養う機会を奪ってしまっていたと思う。よって、コーチとしてまだまだ未熟であり、一人前のコーチになるためには、必要な能力が欠けていたことが課題だったと感じている。

現在（プログラム開始～現在まで）

- **2 年間で取り組んできた課題と具体的なチャレンジ**
- **実感している自身の変化、実感する成長や成果**

【プログラム】

このプログラムでは、様々なヒントがたくさん転がっていた。参加当初は、もっと知識を与えてほしいなと感じる部分があった。しかし、人から与えられるものではなく、自分から学びに行き、さらには自分たちで考え、アイディアを出していく必要があるのだと感じることが出来た。よって、プログラムに参加するときは、自分の意見を伝えるだけでなく、相手が何を考えているのか、競泳ではない他の種目では、何が起きているのかを引き出そうと思いながら参加することが出来た。

最初は、プログラムに参加しても様子を見てしまいがちだったが、ファシリテーターを率先して取り組み、意見を引き出すための声掛けが出来るように努めた。そのためには、名前を憶えたり、前回の研修で何を話していたかなど、参加する前に確認作業をし、参加をした。

こういった取り組みをすることが、自然と現場でも生きているような気がした。プログラム内にあった「共感」が一番、私には響くプログラムとなった。それらを学び感じたことで、選手が何を考えているのか、なぜそう考えるのかなどのバックグラウンドを知るようにしようと考えるようになれた。そして、意見を引き出すために待つ時間を設けたりすることが出来るようになったと思う。

【メンター】

コーチングメンターおよびキャリアメンターとのやり取りでは、私の中では頼り方を大きく変えながら行ってきた。コーチングメンターの岩﨑さんとは、メンタリングの際、現場で起きた課題を一緒に整理していただき、次のメンタリングまでの間に、どのように変化があったかなどを主に話し合うことが出来ていた。そのため、私の中では、次に向けて現場では何を取り組むべきかなどを明確にして取り組むことが出来た。キャリアメンターの西部さんとは、自身がコーチとしての強みや長所をスポーツという概念から離れて一緒に考えることが出来た。強み（例えば、常に高い視座で物事を考え、広い視野で目配りや気配りができること）だけでなく、成長できた点（例えば、自身の魅力や強みをより客観的に認識、言語化できるようになったこと）や今後の課題（例えば、レバレッジポイントとして、マネジメントに迷い悩んだとき、視点の転換を意識すること）も整理することができた。

【OJT】

OJT は、コロナの影響を受け、なかなか他チームの見学をすることが厳しかった。しかし、チーム内で代表選手を輩出していることから行けた所属合宿や数少ないナショナル合宿に参加することができ、指導言語や指導方法を学ぶことができ、自身のコーチングに活かすことが出来た。可能であれば、他種目のチーム練習も行きたかったが、仕方がない点だと考えている。

また、今までは頭の中で考え、思い立ったこと、感じたことをメモすることが多かったが、資料に残すというアドバイスをもとに、所属チームの選手に関するカルテを作成し始めた。これらのカルテは、選手の安全管理を行うためのもので、身体症状や心理的症状に何かあった際に残すカルテとして活用を始めている。すでにコーチングスタッフで活用しており、今までにない新たな取り組みができている。今はマイナスな情報を残すことが多いので、プラスな情報を残すカルテもきちんと使えるように整備したい。

- **自身の成長から感じる周りの変化（組織、選手など）**

周りの変化は正直、分からない部分が大きいが、全体の仕事を任せてもらえることが増えたように感じている。また、選手との接し方が前よりも、もっとコーチらしくなったのではないかと考えている。これまでは、自分が選手だった時、こういう風に声をかけてほしかったなと考えることが多かったが、今は、その選手が欲しい言葉は何か、その選手に必要な声掛け何かを今まで以上に考えるようになったと思う。

プログラムに参加する前よりも、年を重ねたということもあるが、選手やマネージャーからの信頼は大きくなったように感じ、特にその瞬間として感じるのは、奈良先生と話すと安心して涙が出るという話をしてくれた選手が複数名、ここ 1～2 年でいたことだ。自分でも驚く反応だったが、この選手やマネージャーのために、引き続き、彼らと一緒に頑張りたいという気持ちが強くなった。

1. **未来（プログラム後）**
   - **これからのキャリアビジョン**

私のビジョンは「新潟医療福祉大学という地方大学から代表を輩出し続けること」「学生教育に力を入れ、この大学に来てよかったと思って卒業してもらうこと」が大きな目標である。そして、私自身、コーチとしては、「世界へ通用する女性コーチになりたい」と考えている。そのためには、応募当初からずっと伝えている「共助コーチング」を大切にしたい。

まず私は、今、勤めている大学の卒業生でもあるため、卒業生としての愛着が強く、仕事への充実感や誇りをもって働いている。よって、新潟医療福祉大学のためにこれからも頑張りたい気持ちは、誰よりも強いと感じている。そのためには、以下のことを常に頭に入れておきたい。

1. 教育者として授業環境を整えること
2. 良い影響力を与える指導者になること
3. ロールモデルになること
4. 現場で感じた疑問を研究し、学び続けること

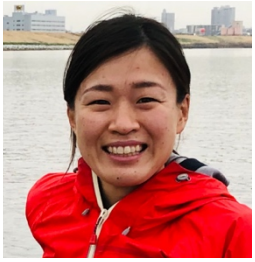
特に 3 に関しては、コーチとして大きく貢献できると考えている。社会に通用する学生教育をし、この大学に入学して良かった、この水泳部で活動が出来て良かったと思って卒業をしてほしい。全員が全員、代表になれることはないので、小さなことでも良いので、大学生活の間に成功体験をさせてあげたい。

現場では男女別なく、競技スポーツに関わる全ての人が能力を発揮できるような共助を実現でき、目標に向かって、役割を尊重することが出来る共助コーチングを目指したい。そして、競技力向上だけでなく、選手やマネージャーが人としても成長できるようサポートをしたい。そのためには、共感力を大切にし、彼らの変化を見逃さないこと、良くないと思ったことはきちんと話し合うようにしていきたい。

教員として学生教育をしながら、コーチとして選手育成に力を入れ、いつか競泳界の女性コーチとして、活躍できるようになりたい。それが、競泳界にとどまらず、スポーツ界に広められるようにしたい。

原口　聖羅

ボート



ただただ“ボートが好き”、“ボートに携わりたい”という気持ちだけで飛び込んできたコーチ業の世界。経験も知識も明らかに劣る中、選手を預かることへの不安や戸惑いは絶えなかった。そのような中、経験豊富なコーチや専門性の高いスタッフの下へ積極的に足を運び、気づきを得たり、助言をいただいたりと、知識や経験値を少しずつ手に入れてきた。そこで、芽生えた思いが、「もっと学びたい」、そして、これらの経験や知識を生かした「自身の強みを最大限生かせるコーチングを実践したい」というものであった。女性エリートコーチ育成プログラムに応募し、1 年目は「新しい視点・多様な視点の習得」、2 年目は「自身の強みと課題の言語化」を学びのテーマとし取り組んだ。

2 年間のプログラムを受講し終えた現在、私は様々な学びの中から、自分自身を見つめ直すことができたことが大きな収穫であり、大きな変化であったと感じる。仲間やスタッフ、メンターの皆さんと対話したり意見交換したり、と学びと実践の繰り返しの中で、私は「言語化でのアウトプット」という成長のための課題を手に入れた。言語化でのアウトプットには、情報のインプット、正しい理解、整理、相手に伝える言葉や表現選び、アウトプットという過程があり、そこに面白さや難しさを感じながらも、「学びが深まる」・「考えを整理できる」・「新たな発見がある」の 3 点を実感できた。これらのおかげで、自分自身が手に入れたいものや情報をより深く理解することに繋がり、入手できたものを正確に周囲に還元できるようになった。また、今まで気づくことができなかったものが見え始め、新たな視点が手に入り視野が広がった。

これらの学びを経て、私は「自身の強みを最大限生かせる役割・環境」を見つけることができた。それは、「選手や周りのスタッフの力を最大限生かせるサポートをすること」である。結果として、エリートコーチ（自身が先頭に立ち指揮をとること）への道に進むことを選択しなかったが、このプログラムでの学びは今後に生きるものであった。今後も、自身の成長のために言語化でのトレーニングを続け、選手や周りのスタッフの力を最大化するサポートをしていきたい。

藤岡　麻菜美

バスケットボール

新たな目標を見つけ、二刀流で学びに挑戦した２年間

競技歴は代表クラス、コーチ歴はゼロの自分

競技生活を引退し、コーチのキャリアを歩み始めたものの、選手としての経験は豊富で実体験は伝え・教えることができるけれど、コーチングに関して学んだことがなかったので不安な気持ちがありました。そんな時に耳にしたこのプログラムの存在は、自分にとって絶好のチャンスだと思いました。

「相手の考えを引き出すコーチングがしたい」という気持ちはありましたが、自身にそんなコーチングを行うための引き出しがなく、相手の本当の気持ちをなかなか引き出せないでいました。選手としてのキャリアがあるため、自身の言い方次第で、学生の選手には全て正解になってしまいかねません。「藤岡さんが言うなら」と選手が言うことを防がなければいけないというコーチングにおける課題がありました。

コーチ仲間が教えてくれた、自分の“コーチング姿”。背中を押してくれた、メンターの存在。

コーチは選手と違って、「自分の癖を知る」という機会が激減することを、現場に立つことで身に染みて感じていました。プログラムに出ると、周りの人が客観的に自分を見て意見やアドバイスを言ってくれることがとても新鮮でした。例えば、研修会のマイクロコーチングはとても勉強になりました。コーチ仲間から多くの選択肢を教えてもらったと思います。

また、普段のコーチングを自身で撮影し、後日スタッフの方々やコーチの方々とディスカッションをすることもとても新鮮でした。普段、意識してやってはいるけれど、思い描いていた理想と実際のコーチングの姿は全然違うのだということがその時分かりました。選手の時は、映像と自身が思い描くプレーのギャップは少なかったのに…驚きでした。例えば、自分では選手に対して良い質問できているな！と思っていたものの、結局最後は答えを与えてしまっていることに気付かされたのです。

何より、現役復帰のきっかけとなったのがメンターの存在です。現役復帰とコーチの両立は無理だと思い込んでいた自分に、「やってみればいいじゃない」と言うメンターの方の言葉がスッと入ってきました。

現役復帰後、所属チームには若い選手が多く新しいチームであったため、自分を知ってもらうために、質問の質に意識をして、相手が何を思っているのかを引き出せるようにセッションでの学びを実践しました。選手仲間からは、選手としてコートに立っているのにコーチっぽいねと言われることも多く、自身でもコーチ目線で練習をしているような感覚があります。

思いやりと人間力を育むことができるコーチに

引退後はコーチの道に進みたいと思っています。選手の人間力を高められるコーチングを目指していたので、当初は育成世代のコーチに就くことを思い描いていましたが、現役復帰をしてみてハイパフォーマンスレベルでも“人間力”が問われる練習が行われていることを体験しました。トップレベルでも自分が思い描く“思いやり”を育むコーチングができるのだと分かったので、挑戦してみたいと思っています。また、選手に考えさせることができ、主体的に動いてもらえる環境づくりができるコーチになりたいです。

そのためには、メンタリングは重要だと思います。自身が“メンター”になれるように、引き続き学んでいきたいと思います。

古尾谷　香苗

ボッチャ

自分を信じ、仲間を信じ、共に目指すエリートコーチへの旅路

過去（プログラム参加前）

2020 年、コロナウイルス感染症の流行により、ボッチャの強化合宿がすべて中止に、選手の地元練習も全て活動が止まりました。東京オリンピックパラリンピックの延期が決まり、見えない未来に不安を抱えていた頃でした。NF ヘッドコーチから、この女性エリートコーチ育成プログラムを紹介され今私が挑戦できることはこれだと思い申し込むことを決めました。

ボッチャの NF トレーナーとして活動 9 年目、経験を重ねるにつれて、トレーナーだけではなくコーチとしての役割を選手から求められる場面も増えてきますが、自身のコーチング知識のなさを感じることも多く、どこか自信をもてないまま活動を続けていました。また、自分が身を置いている NF についての理解も十分ではなく、これからキャリアを重ねていくことへの不安がありました。活動環境は仲間も上司も協力的で、何でも相談できる関係性でしたが、当時の私は周囲に負けたくないという気持ちと、自分の弱みを見せることの苦手さから、恵まれた学べる環境に気づけずにいたように思います。

２．現在（プログラム開始～現在まで）

このプログラムに参加する中で、研修や OJT など多くのチャレンジができました。これは決して一人でできることではなく、チャレンジを後押しし、失敗も受け入れてくれる、コーチ仲間、スタッフの皆さんがいてくれたから、協力してくれる NF スタッフ、選手たちがいてくれたからだと思います。具体的には、毎回研修で実施されるグループワークでは、コーチング理論や課題に頭を悩ませながらも、仲間と意見を交わしながら考えをまとめていくという作業が何より自身のトレーニングとなっていたように思います。自分が行ってきたトレーナーやコーチとしての選手との関わり方や、強化の考え方、目指すコーチ像というものに意味付けしていくことができ、これまでもやもやしていたことが一つずつクリアになっていく感覚でした。

また、SWOT 分析などの客観的指標や、コーチングのワークアウトを通して、自己分析し自身を客観視できるようになることで、邪魔をしていたプライドや固定概念が取り払われ、ありのままの自分を受け入れながら、自分の強みを活かすコーチング、弱みを強みに活かす方法を考え、実行に移していくことができるようになりました。グループディスカッションの中では、これまでだと意見を言わないと、自ら話していないと不安になってしまっていましたが、周囲の意見を引き出すことや、あえて自身の意見を言わずに待つなど、冷静にその場の状況を見極め、自身の役割を考え動くことができるようになってきたように思います。自分を認識し、自信がついてきたからこそ、ファシリテートの視点をもてるようになったのだと感じます。そして OJT 活動については、基本は NF 合宿や選手個人練習の中で実施してきましたが、コーチ研修の課題を行うことを周囲の選手やコーチに周知することで、応援体制を得ることができ、NF 内でも学びを継続していく体制を作ることができたことが大きな収穫でした。最後に、大きく私の人生に影響を与えたのがメンタリングです。コーチングについてはもちろん、これまでずっと悩んでいたプライベートとの両立、トレーナー・コーチ業の経済的不安について継続的にお話させてもらうことで、2 年が経った今、自身の弱みを知ったうえでリスク管理をしながらも、強みを活かしたアクティ

ブプランを立案し実行することができるようになりました。また、定期的な海外研修で、海外コーチのお話を聞く中で、自身のアクティブプランも自信をもってチャレンジしてみようと勇気をもらい、背中を押してもらうような機会となっていました。

３．未来（プログラム後）

上記のように、このプログラムを通して、とても刺激的な 2 年間を過ごさせてもらいました。研修や OJT の中で多くの課題と向き合い、試行錯誤しながら学びを積み重ねてきました。プログラム終了後は、学びの機会を自分でマネージメントしていかなければいけないというプレッシャーを少し感じています。ただ、共に学んできたコーチ仲間とのつながりはプログラム後も続いていきます。これまでと変わらず、互いに助け合い刺激し合いながら、高め合える関係性でいられることがとても心強いです。

今私は、チャレンジしてみたいことに満ち溢れています。これまでの私であれば、プライベートを犠牲にして仕事やトレーナー業を優先していましたが、これからは欲張りにどちらもまずはチャレンジしてみようと思っています。失敗しそうになっても、周囲に支えてくれるサポーターがたくさんいるとことを知れたことは、私に心理的安定をもたらしてくれています。

将来達成したいことは 3 つ。まず 1 つ目は、ボッチャナショナルチームでのチーフトレーナーの役割をしっかりと果たし、パリパラリンピックで成果を出すこと。2 つ目は、地元地域で行政や企業、教育機関などと連携し、ボッチャを普及すること。そこで選手やサポーターを育成しすること。3 つ目は、母となり、子育てと仕事との両立をすること。この 3 つの目標を達成するには、一人の力では難しく周囲のサポートがないと叶わないことばかりです。自分の人間性を活かしながら、仲間と力を合わせ達成に向けて進んでいきたいと思います。数年後には、子どもを連れて強化合宿や地元練習に参加する、ママさんコーチ・トレーナーとなることが私の夢です。

山下　昭子

テコンドー

自身の成長日記

私がテコンドーを始めたのが中学 1 年生。そして 1996 年（17 歳）で日本代表選手になり 2008 年の北京オリンピックアジア選考会が終わり全日本の試合で引退。大学を卒業と同時に自身でテコンドーの道場を設立し現在 20 年が経ちました。自身の選手時代は女性選手が少なくて相手も少なかったため、単身で韓国や台湾といった強豪国へ行き練習に取り組んでいました。今考えると自身が学んできた環境のスタイルをそのまま後進し指導をおこなっていた結果反省する部分が沢山ありました。例えば、できていない所があるとわかるまで言葉を使わず永遠にできるまですること。や、先生は威圧感がないといけないといったことです。また、男性社会の中で育ったこともあり自身が女性とまずおもっていなかったことです。そのため、偉そうで怖いというイメージが周りにはあったと思います。あだ名がお嬢だったことを考えると私はとてもわがままな性格だと振り返ってみると思いました。そして自身を客観的にみることができるようになった気がします。

私がこのプログラムに応募しようと思った理由は、自分の得た経験を踏まえながら後進の育成にあたってきましたが、結婚・子育て・看病と平行して指導をおこなってきたため指導方法について深く学ぶことができませんでした。指導者として国際的競技水準を踏まえた強化ができるコーチになりたいと思いました。また、女性指導者として女性コーチのロールモデルとなりさらなる成長をしたいと思ったからです。また私の周りの人が私を成長させたい思いがありその期待に応えたいと思い応募させていただきました。

この 2 年間で私が成長したと感じるところは、まずパソコンを使ったことがあまり無かった中、オンラインという環境での講習で冷や汗をかきながら受講し先日の発表ではパワーポイントを使用してプレゼンテーションをおこなえたことです。そこには助けてもらえたこのメンバーの仲間がいたからです。感謝しかないです。そして、昨年 2 月に自身の指導現場で起きた選手の怪我（顔面骨折・対面実戦練習時）に対し適切な対応ができたのもこちらのプログラムを受講し危機管理について学んだことで落ち着いて対応ができたと感じました。また、怪我に対しテコンドー関係者に相談するよりも他競技の仲間に相談することができ適切なアドバイスをいただき大きな力になったことです。

また、このプログラムを受ける前の私は指導時に笑顔で指導することなくいつも生徒にダメな所を指摘して指導を行っていました。先生は怖い方が生徒は言うことを聞くと勘違いしていました。このプログラムを受け、体罰についての講義があるなかで実際に初めは叩く行為に必要な場面もあるのではないかと思っていました。

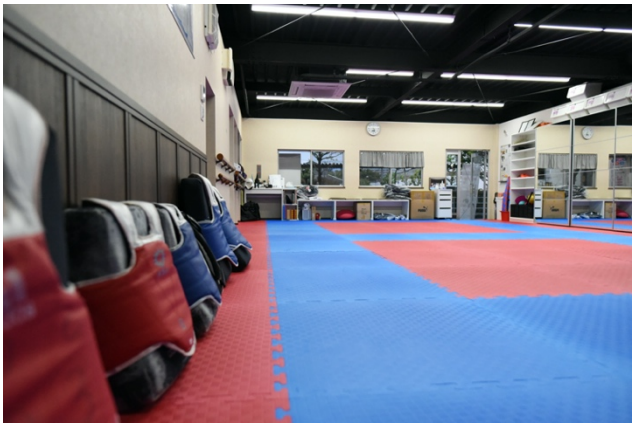
しかし、時代の流れや指導者の立場を考えた時に別の方法があることに気がつきました。反対に考え、褒める事で選手や親御さまの気持ちを良くすることでそういった場面が減少したと実感することが多くなり私自身も理解することができたことです。周囲の変化としては、終盤にナショナルチームのジュニアコーチとして合宿に参加することができました。1 回目の合宿時にこちらで学んだ実戦を行う場面がたくさんありました。テコンドー協会の組織としてもコーチのための指導教育すらできていない状態が何十年も続いており（昔のスタイル）私がこのプログラムを受ける前の考えをもつ指導者がたくさんいるなかプログラムで学んだ事を行った結果、他のコーチが私を必要としてくださりコーチとして合宿のメン

バーとして選ばれるようになったことです。

これからのキャリアビジョンについて、私は他の国の指導者になりたいと考えています。なぜならば、他の国の指導現場に入りどの様に他の国では指導を行っているのかを学ぶためであります。そこから日本がどのようなレベルにいて何が足りないのかを考え、学んだことを日本に持ち帰り日本の戦力になりたいと考えています。また、現地に行き語学を学ぶことが一番早い語学習得と自身は考えます。アーティスティックスイミングの井村さんにはとどきませんが井村さんが理想であります。また、このプログラムで体験したメンタリングについても今後メンタリングを受けての学びが多くメンタルトレーニングの勉強を続けメンターとしても選手を支えられるコーチになりたいと考えています。そして、この 2 年間想像もできなかったコロナ。コロナ禍での指導の仕方についても今まで考えることのできなかった想像力を使うことです。他国に行くことができない環境でありますがオンラインを利用することができるようになった環境を利用し周りが取り組んでいないことにチャレンジしていきたいと考えています。実際にアメリカのレッスンを日本で受けることのできるシステムを取り入れテコンドーを英語で学ぶといった取り組みを行う予定です。

当初から課題であった要点を絞って簡潔に説明することについては、未だに苦手なので今後も実際の指導でトレーニングを行う必要があると思っています。

最後に振り返ってみると長かったようで時間が過ぎてしまった今となってはとても中身の濃い勉強をさせていただきました。そしてなんと言っても自分のことを良く知ることができました。指導者として学びを辞めてしまったら指導はできないと思っています。これからも前進できるよう頑張っていきたいと思います。2 年間ありがとうございました。



令和３年度 女性エリートコーチ育成プログラムを終えるにあたって

伊藤　雅充

女性エリートコーチ育成プログラム実施責任者
日本体育大学体育学部教授、コーチングエクセレンスセンター長

本年度は１年遅れの 2020 東京オリンピック・パラリンピック競技大会、そして 2022 北京冬季オリンピック・パラリンピック競技大会が開催された年でした。多くの日本人選手の活躍を目にしましたが、それを支えた女性エリートコーチは未だに少ないままでした。東京オリンピック・パラリンピックの女性スタッフの割合を公開されているリストで確認したところ、それぞれ 20.1%と 29.9%でした。前回のリオデジャネイロ大会からすると増加してはいるものの、まだまだ十分な数値であるとは言えません。

あるメディアの記事の中に、次のような女性アスリートの声がありました。「もし女子選手の練習環境に、女性コーチがひとりでも多くいたら、もっと選手に寄り添ってあげられるのかな、と思うんです。」「例えば、アメリカのナショナルチームは、スタッフ、コーチも含めて周りに関わる人が女性と男性の数が同じくらいか、もしくは女性のほうが多いくらいなんです。強化のスタッフだけで言うと女性のほうが多いので.....それが普通というか、当たり前になるような環境が一番いいのかなと思います。」（web Sportiva, 3 月 14 日 10:50 配信記事）

素直な女性アスリートの声がここにあるのではないかと思いました。そればかりでなく、男性アスリートであったとしても、自分の可能性を最大限に引き出してくれるコーチが女性コーチである可能性もあります。アスリートの挑戦を支援するのに適しているのが男性なのか女性なのかと議論すること自体がナンセンスです。これは、コーチとアスリートという個と個の関係性のなかで考えていくべきことであり、性別に関係なくアスリートが選択できるという状況が整っていることが重要だと考えます。だからこそ、女性のコーチ、そして女性のエリートコーチを増やしていく必要があるのです。

もうひとつ、このプログラムに関して特記しておきたいことがあります。私たちのプログラム運営スタッフには男性がたくさんいます。私たちは、この女性コーチ活躍の問題は女性の問題とは考えていません。性別関係なく、これは「私たち」の問題なのです。スポーツを通して社会がより幸福な状態になっていくことを考えれば、多様性が認められ、よりインクルーシブなスポーツ界を実現させていく必要があります。今私たちがいる社会が男性中心のものであるならば、この社会をよりよいものに変化させていくための責任は男性にあると思います。私たちがよりよい社会を将来に残していくために、男性こそが女性コーチ活躍に向けて具体的な行動を起こしていかなくてはならないと信じ、このプログラムを運営してきました。

最後に、この２年間、自らのレベルアップを図ろうと努力し続けてきた 12 名のコーチの皆さんに敬意を表したいと思います。ただでさえ忙しい日常を過ごしているにも関わらず、プラスαの時間を紡ぎ出して挑戦をし続けることは、並大抵の努力ではできなかったはずです。しかし、本当の挑戦はここからになると誰もが自覚していると思います。皆さんはひとりぼっちではありません。12 人の仲間がいます。第Ⅰ期、第Ⅱ期の先輩たちもいます。今後も仲間は増えていくことでしょう。ご協力いただいた事業推進委員の皆さん、メンターの皆さん、そして我々スタッフや様々な関係者がいます。ここでの出会いを最大限に活用して、みんなでワクワクするスポーツ界を創っていきましょう。

おわりに

「想像してください。あなたはスーパーパワーを持っている。なんでもできる。可能性に満ちている。皆さんはどんなことをしたい？何を成し遂げたい？どのように日本のスポーツ界に貢献したい？」これは 1 年目のプログラムで講師を務めてくださったポーリーン・ハリソンさん（国際コーチングエクセレンス評議会 Women in Coaching プロジェクトリーダー）から送られた言葉です。

エリートコーチを目指す 2 年間の旅路は挑戦の繰り返しでした。新型コロナウィルスの影響で 2 年間に計 8 回予定していた研修会は 7 回目までがオンライン開催、最後の 8 回目も直接参加が叶わなかった方もいます。各々がコーチングスキルを磨く大切な OJT 機会も中止と再調整の繰り返し…12 名のコーチたちプログラム修了の日を迎えるまで幾度となく障壁を乗り越えねばいけませんでした。しかし、コーチたちはどのような困難に直面しようとも、それぞれが描く理想の自分を目指し常に前向きな姿勢を示してくれました。会う度に目覚ましい成長を見せてくれる姿を見て、様々な可能性を感じるとともに、私たちも負けてられない。もっと良いプログラムを考えねば。そんな後押しも受けていました。一人一人が歩んできた挑戦の軌跡、みんなで作り上げてきた価値と成果物はこれからの女性コーチの普及と益々の活躍に向けた貴重な財産となります。2 年間 12 名のコーチたちから得られた学びを活かし、より良いプログラムを展開できるよう私たちも挑戦し続けていきたいと思います。

最後の研修会で伊藤がコーチの皆さんに贈った言葉のように、エリートコーチを目指す旅路はここからがスタートになります。引き続き、理想の自分に向かって邁進し、スポーツに関わる全て人たちの Well-being に寄与してくれることを願っています。

最後に、「女性エリートコーチ育成プログラム」は学内外の多くの方々にご協力いただき、成り立っています。この場を借りて、本学の教職員および大学院生や学部生の皆様、推薦母体の皆様、事業推進委員の皆様、メンターの皆様、メンタリング制度に多大なる貢献をしていただいた Mentor for の皆様、各種プログラムにおいて講師を務めてくれた皆様、スポーツ庁の皆様、改めて深謝いたします。これからも本プログラムは「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」の目標達成に尽力していくとともに、より良いスポーツ文化創造に向けて、常に研鑽を続けていきたいと思います。

2022 年 3 月

日本体育大学女性エリートコーチ育成プログラム事業スタッフ一同

参考文献

文部科学省. (2017). スポーツ基本計画. 平成 29 年, 3.

内閣府. (2018). 男女共同参画白書. 平成 30 年版.

日本体育協会. (2013). 「スポーツ立国の実現」に向けてスポーツ指導者育成事業推進プラン 2013.平成 25 年,7.

Alexander, D., Bloom, G. A., & Taylor, S. L. (2020). Female Paralympic athlete views of effective and ineffective coaching practices. Journal of Applied Sport Psychology, 32(1), 48-63.

Kirby, S. L., Demers, G., & Parent, S. (2008). Vulnerability/prevention: Considering the needs of disabled and gay athletes in the context of sexual harassment and abuse. International Journal of Sport and Exercise Psychology, 6(4), 407-426.

Tomlinson, A., & Yorganci, I. (1997). Male coach/female athlete relations: Gender and power relations in competitive sport. Journal of Sport and Social Issues, 21(2), 134-155.

Wachsmuth, S., Jowett, S., & Harwood, C. G. (2017). Conflict among athletes and their coaches: what is the theory and research so far?. International Review of Sport and Exercise Psychology, 10(1), 84-107.

Fasting, K., & Brackenridge, C. (2009). Coaches, sexual harassment and education. Sport, Education and Society, 14(1), 21-35.

日本体育協会(2015)平成 26 年度コーチ育成のための「モデル・コア・カリキュラム」の作成事業報告書.

日本体育協会(2016)平成 27 年度コーチ育成のための「モデル・コア・カリキュラム」の作成事業報告書.

Bruening, J. E., Dixon, M. A., Burton, L. J., & Madsen, R. M. (2013). Women in coaching: The work-life interface. In P. Potrac, W. Gilbert, & J. Denison (Eds.), Routledge Handbook of Sports Coaching (pp. 411-423). London: Routledge.

Pastore, D. L., & Meacci, W. G. (1992). Administrative recommendations for increasing the number of female coaches at two year colleges. Physical Educator, 49(2), 67.

Wasend, M., & LaVoi, N. M. (2019). Are women coached by women more likely to become sport coaches? Head coach gender and female collegiate athletes' entry into the coaching profession. Women in Sport and Physical Activity Journal, 27(2), 85-93.

Everhart, C. B., & Chelladurai, P. (1998). Gender differences in preferences for coaching as an occupation: The role of self-efficacy, valence, and perceived barriers. Research quarterly for exercise and sport, 69(2), 188-200.

Moran-Miller, K., & Flores, L. Y. (2011). Where are the women in women's sports? Predictors of female athletes' interest in a coaching career. Research Quarterly for Exercise and Sport, 82(1), 109-117.

Lirgg, C. D., Dibrezzo, R., & Smith, A. N. (1994). Influence of gender of coach on perceptions of basketball and coaching self-efficacy and aspirations of high school female basketball players. Women in Sport and Physical Activity Journal, 3(1), 1-14.

Campbell, D. E., & Wolbrecht, C. (2006). See Jane run: Women politicians as role models for adolescents. The Journal of Politics, 68(2), 233-247.

Nixon, L. A., & Robinson, M. D. (1999). The educational attainment of young women: Role model effects of female high school faculty. Demography, 36(2), 185-194.

Marx, D. M., & Roman, J. S. (2002). Female role models: Protecting women's math test performance. Personality and Social Psychology Bulletin, 28(9), 1183-1193.
Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological review, 84(2), 191.
Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy.
金谷麻理子. (2015). 女性競技者の抱える問題, 女性指導者増加のための具体的方策. 体育学研究, 60(Report), R15_1-R15_11.
内閣府. (2014). 「女性の活躍推進に関する世論調査」 の概要 女性の活躍推進に関する世論調査 Retrieved from http://survey. gov-online. go. jp/h26/h26-joseikatsuyaku/gairyaku. pdf (2016 年 10 月 5 日).
荒木香織, & 小谷郁. (2011). トップスポーツに関わる女性のアスリート・コーチ・理事の経験を探る. SSF スポーツ政策研究, 1(1), 12-17.
Kilty, K. (2006). Women in coaching. The sport psychologist, 20(2), 222-234.
順天堂大学. (2013).女性アスリート戦略的強化支援方策レポート.
日本スポーツ振興センター. (2020).女性エリートコーチ育成ハンドブック
中央教育審議会大学分科会大学教育部会. (2016). 「卒業認定・学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー), 「教育課程編成・ 実施の方針」(カリキュラム・ポリシー)及び「入学者受入れの方針」(アドミッション・ポリシー)の策定及び運用に関するガイドライン

本書は、令和３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」事業で作成しました。

令和３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成果報告書

伊藤雅充（日本体育大学教授）
岩原文彦（日本体育大学准教授）
古川佑生（日本体育大学特別研究員）
新川咲季（日本体育大学特別研究員）
富永梨紗子（日本体育大学助教）
矢野広明（日本体育大学助教）

令和４（2022）年３月 31 日発行
発行者：日本体育大学女性エリートコーチ育成プログラム事業
〒158～8508　東京都世田谷区深沢 7-1-1　TEL：03-5706-0962

別紙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

コーチの発達段階	スタンダード	アドバンス	エリート	イノベーター	ターゲットとするスキルおよびキーワード
	プログラム１年目で達成するレベル	２年間のプログラム修了時点で確実に到達を目指すレベル	２年間のプログラム修了時点でこのレベルのスタートラインに立つ	生涯を通して目指すコーチ像	
ビジョンと戦略の設定	ビジョン設定に他者の意見を取り入れることができ、他者の支援やツールを用いることで年間の戦略を可視化した形で示すことができる。	アスリート個人、チーム、ステークホルダー、コーチ自身、それぞれのニーズを反映したビジョンを設定し、ビジョン達成に向けた年間の戦略を立案することができる。また、ビジョンと戦略を簡潔かつ説得力のある方法で示し、チーム内の賛同を得ることができる。	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。また、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。	動的かつ複雑で絶対解を見いだすことが困難な現代社会において、現在の社会的通念を打ち破る挑戦的で明確なビジョンを持ち、そのビジョンを実現に結びつけるための明確かつ柔軟、本質的な課題にアプローチする戦略の設定ができる。また、他者がそのビジョンと戦略へ賛同したくなってしまう影響力を有し、社会におけるスポーツの意義や組織の存在価値を高めていくことができる。その結果として、日本の国際競技力向上を牽引することができる。	システム思考スキル、情報収集力、情報発信力、ニーズ分析、本質看取、プランニング、KPI、コミュニケーションスキル、アジャイル開発スキル、リーダーシップスキル等
環境の整備	競技力向上に必要な人的資源、物的資源、経済的資源やシステム、または文化的背景を分析し、現場とのギャップを説明することができる。基本的な救急処置を実施することができ、事故に対処する準備ができている。	ビジョンと戦略に必要な人的資源、物的資源、経済的資源を明確にすることができる。安全にスポーツ活動を実施するための環境を整備できるとともに、チームスタッフの役割と責任を明確化し、成長し続ける組織文化や環境の構築に向け、協力的な姿勢を示すことができる。	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。また、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。	ビジョンと戦略に基づき、得られる人的資源、物的資源、経済的資源、およびシステム資源を最大限に活用しつつも、新しい資源開発に惜しみなく取り組み、組織として学習しながら、よりよい環境整備に向けて挑戦し続けることができる。	特性要因分析、ステークホルダー分析、アントラージュマネジメント、選手育成システム、IT リテラシー、危機管理システム等

コーチの 発達段階	スタンダード	アドバンス	エリート	イノベーター	ターゲットとする スキルおよび キーワード
	プログラム 1 年目で達成するレベル	2 年間のプログラム修了時点で 確実に到達を目指すレベル	2 年間のプログラム修了時点で このレベルのスタートラインに立つ	生涯を通して目指すコーチ像	
人間関係の 構築	チーム内の関係者へ理解を深める努力をしている。自分の考えを整理して伝えることができ、他者の意見を引き出すため意識的に発問することができる。	他者との関わりの中で相手の文脈を読み取るための視点や具体的なアプローチを挙げることができ、意識して振る舞いを変えることができる。結果としてアスリートやチーム内の関係者と良好な人間関係を構築することができる。	他者の文脈を読み取る高い能力を有し、状況に合わせて行動を調整することができる。アスリート、チーム関係者及びアスリートやチームを支援する関係者と互いに信頼、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。また、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。	感情知性や文化的知性に裏付けられた、親密性、コミットメント、相補性、共志向を基盤とした質の高いコーチ～アスリート関係を構築する能力が秀でており、ロールモデルとしてアスリートの信頼と尊敬を得ている。コーチ−アスリート関係以外にも、様々なステークホルダーとの良好な関係性を築きつつも、常に関係性の質を高めると同時に、新しい関係性を探し求め、自身のコーチングに対する支援者を開拓し続けている。	観察・傾聴・承認・質問スキル、共感力、感情知性、文化的知性、コミュニケーションスキル、プレゼンテーションスキル、ファシリテーションスキル、リーダーシップスキル等
練習の実施と 試合への準備	自身の競技経験または指導経験、他者の支援を得ることで年間計画や具体的な目標を設定することができる。アウトカムベースの練習を立案することができ、アスリートやスタッフに運営方法や意図を説明できる。	ビジョン達成に向けた年間計画を短期・中期・長期目標から細分化して立案することができ、計画の進行を情報に基づいて評価することができる。また、練習ではスポーツ医・科学の知見を活用し、アスリートの思考や主体性を刺激する具体的なアプローチを意識してとることができる。	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うとともに、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。	複数スタッフが関わる各種ナショナルチームで指揮をとることができる。スポーツ医・科学の最先端知識を有する科学者らと協力して、新しい戦術の開発や練習方法の開発ができ、その競技の発展に向けた取り組みをリードしている。また、コーチング現場からスポーツ医・科学スタッフに対して新たな研究のインスピレーションを与えられる対話を行うことができる。練習の過程においては、その場の文脈に合わせて、アスリート自身が主体的にパフォーマンス向上の課題解決に取り組んでいくのに適切な方法論を選択できるように、多くのアプローチを身につけている。	スポーツ医・科学活用スキル、運動学習理論に基づいた練習構築、ピリオダイゼーション、コンディショニング、チームビルディング、アスリート・センタード・コーチング等

コーチの発達段階	スタンダード	アドバンス	エリート	イノベーター	ターゲットとするスキルおよびキーワード
	プログラム 1 年目で達成するレベル	2 年間のプログラム修了時点で確実に到達を目指すレベル	2 年間のプログラム修了時点でこのレベルのスタートラインに立つ	生涯を通して目指すコーチ像	
現場の理解と対応	いかなる状況においてもアスリートの権利や尊厳、人格を損なう行為が許されないことを認識し、相手の感情や考えを尊重する姿勢を意識している。アスリートのパフォーマンスを自身の競技経験や指導経験を活かして観察・分析・評価することができる。	全アスリートへ平等な対応を意識するとともにアスリート個人が持つ文脈を理解する努力をし、自身の言動が倫理規範に反するものでないか、常に振り返ることができる。安全なスポーツ環境を整える具体策と基本的な救急処置能力を有している。また、アスリートのパフォーマンス把握にはスポーツ医・科学の視点を活用することができ、科学的根拠をもって判断することができる。	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。また、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る。	他のロールモデルとなる倫理観や規範意識を有している。適切な安全管理と救急処置能力を有し、アスリートの安心・安全なスポーツ活動を可能にしている。その時々の文脈の変化を敏感に読み取る力を有し、設定したビジョンと戦略に基づいた適切な一貫した言動を選択することができる。優れた感情知性や文化的知性を発揮し、アスリートを始め、全ての関係者と平等な立場に立ち、常に謙虚な態度をとることができる。柔軟な思考法によって、複眼的な視点から事象を見つめ、自らが学びながら意思決定し、行動していく力を有している。	倫理観、コーチング哲学、安全管理、救急処置、観察・傾聴・承認・質問、形成的評価、フィードバック、コミュニケーション、プレゼンテーション、ファシリテーション、コンフリクトマネジメント等
学習と内省	アスリートの競技力向上に貢献するため、コーチ自身が学び続ける重要性を認識し、自身の課題を特定できる。成長のため他者の意見や新たな知識を取り入れることができる。	コーチとして常に学び続ける必要性を認識し、自身のコーチングを振り返っている。成長のため課題を分析し、変化を恐れず挑戦することができる。客観的にパフォーマンスを評価する重要性を認識し、積極的に他者から学ぶ機会を設けている。	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、解決策を選択する。コーチングに関連する最新の情報を常に収集するとともに実践コミュニティに参加し、自ら情報を発信するとともに他者から学ぶ姿勢を示している。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。	常に内省的で自身を客観的な視点から評価することができる。困難や挑戦を歓迎し、全ての経験を学びの機会として捉えることができる。また、自分の成長に責任を持つだけで無く、実践コミュニティの中心として他者の学びをリードしつつ自分の学びに繋げられる。	自己認識、省察的実践者、アクションラーニング、成長的マインドセット、リジリエンス、向上心、実践コミュニティ等