

女性エリートコーチ育成プログラムの3つの方針

1. ディプロマ・ポリシー

(1) 本プログラムが育成を目指すコーチ像

本プログラムでは、ナショナルチームクラスのコーチングスタッフとして、所属する組織においてリーダーシップを発揮し、当該競技の国際的競技力向上に貢献できるだけでなく、競技横断的に女性アスリートや女性コーチのロールモデルとなり得る人材の育成を目指す。女性エリートコーチとして必要な資質能力をコーチングエクセレンス評議会（International Council for Coaching Excellence:ICCE）が提唱する国際基準（International Sport Coaching Framework:ISCF）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、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。アスリート、チーム関係者およ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。

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、アスリートの学習を最適化するため個々の文脈に合わせた練習方法や教授方法を選択することができる。

⑤現場の理解と対応

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

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、意志決定は一貫してビジョンと戦略に基づいており、常に説明責任を果たす準備ができています。

⑥学習と内省

客観的な視点で自身のコーチングを振り返ることができ、根拠に基づいて評価し、解決策を選択する。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て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、プログラム期間中や終了後も継続的成長を目指す指標として1.スタンダード、2.アドバンス、3.エリート、4.イノベーターから構成する4つの発達段階を設定した。なお、上記(1)「本プログラムが育成を目指すコーチ像」の内容は3.エリートに該当する。本プログラムで設定する4つの発達段階はTrudelら（2016）が提示するコーチアイデンティティの発達段階モデルを参考に本プログラム独自に設定したものである。各段階達成を目指す時期および具体的な内容、前後関係は別表1「女性エリートコーチ育成プログラムが設定するコンピテンシー」を参照。

(2) 評価

プログラムを通じ、対象コーチらが目標とする資質能力を獲得できたかどうかについては、本プログラム事業室スタッフ、プログラム対象コーチ推薦母体の推薦者、国内外の外部有識者による評価を通して判断する。なお、評価は形成的評価、総括的評価の2つの側面から行う。

参考資料

International Council for Coaching Excellence, Association of Summer Olympic International Federations, & Leeds Metropolitan University. (2013). International sport coaching framework.

Trudel, P. (2016). The journey from competent to innovator: Using appreciative inquiry to enhance high performance coaching. Practitioner.

2. 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、①オンライン研修会および集合研修会、②オン・ザ・ジョブトレーニング（On the Job Training、以下：OJT）、③メンタリング、④海外研修、⑤国際ショーケース・カンファレンス、⑥実践コミュニティ（Community of Practice：CoP）の形成と活用の6項目からプログラムを編成し実施する。各プログラムの方針は以下の通りである。

(1) プログラム内容

① オンライン研修会および集合研修会

- 女性エリートコーチとして必要な資質能力修得のため、コーチングエクセレンス評議会（International Council for Coaching Excellence:ICCE）が提唱する国際基準（International Sport Coaching Framework: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。各回の内容案を別表2「研修会プログラム案」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。
- プログラムは成人学習理論に基づいたアクティブ・ラーニング形式を採用し、共創的かつ創造的な発想ができる人材を育成する。
- 研修会を通して学んだ知識やスキルを一般的な理解に留まらず、実践力へと繋げていくためには実践的な学びの場が欠かせない。各研修会は下記のOJTと関連を持たせて実施する。
- プログラムは第1回目を除き、第2回目以降は「1. OJTの省察」、「2. 新たな知識・スキルの習得」、「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形成と活用方法を涵養する。「2. 新たな知識・スキルの習得」では6つの職務に関連した知識・スキルを学び習得する。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、対象コーチが後日内容を把握できる環境や本プログラム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 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の機会を確保し、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の機会に加え、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、対象コーチ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・見識を持つ者（メンター）が、他者（メンティ）の成長のためにアドバイス・情報・ガイダンス・サポート・チャンスを提供し、メンティの課題解決や個人の成長を支えるという関係性をさす（日本スポーツ振興センター, 2019）。

- 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、本プログラムが別に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。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および、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。

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の活躍を妨げている各種障壁をなくしていくためのムーブメント推進、社会の意識改革、および女性エリートコーチのロールモデルとしての役割を果たす。
- 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（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CoPが挙げられる。本プログラムで研修会等を通じてCoP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、CoPの形成と活用の方法論を涵養する。
- プログラムを経てCopのノウハウを身につけることで、女性コーチから女性エリートコーチへとキャリアパスをつなげていくCoPの形成と発展をリードできる人材を育成する。

(2) プログラム評価

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

参考資料

International Council for Coaching Excellence, Association of Summer Olympic International Federations, & Leeds Metropolitan University. (2013). International sport coaching framework.

独立行政法人日本スポーツ振興センター. (2019). 女性エリートコーチ育成ハンドブック.

3. アドミッション・ポリシー

(1) プログラム対象者

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）を対象とする。

主な対象者は、以下の条件に見合うものを募る。

- 満20歳以上の女性
- スポーツ医・科学をはじめとする科学的根拠に基づく指導実践を行なって（行おうとしている）。（専門的知識）
- 対人関係において、常に他者への理解を深める努力をし、良好な人間関係を築く姿勢を有している（対他者の知識）
- コーチとして、自身の課題を客観的に分析、発見するとともに、創意工夫しながら、自己改善に取り組むことができる（対自己の知識）
- 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
- 国際大会レベルでの競技経験や指導実績を有することが望ましい
- 申請者本人が女性エリートコーチとなる強い意志を有すること
- 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