

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

女性コーチ育成のしおり

コーチが育つ学習機会のデザインと実践



スポーツ庁



日本体育大学
Nippon Sport Science University

はじめに

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」は平成28年度から1期2年間のプログラムとして開始され、令和4～5年度で第4期を迎えました。第1期と第2期は独立行政法人日本スポーツ振興センターが、第3期と第4期は日本体育大学が委託を受け、プログラム運営を行ってきました。

このプログラムはナショナルレベル等のハイパフォーマンススポーツで指導を行う女性コーチを育成することを目的としています。これはロールモデルとなる女性コーチを育成することで、その後続く人たちが数多く現れることを期待しているものです。今後、より多くの組織がそれぞれのニーズに即したプログラムを展開できるようにするため、数年間のプログラム運営経験を通して我々が得たノウハウを本書にまとめることにしました。エリートコーチの育成だけでなく、あらゆる層のコーチの成長を支援することを想定し、コーチ育成の基盤となる考え方を示すとともに、我々が実施した女性エリートコーチ育成プログラムの内容を紹介しています。中央競技団体だけでなく、都道府県レベルの組織や個別のクラブのコーチ育成担当者等、多くの方々にご活用いただくことを想定して作成しました。

女性活躍の課題は「女性の課題」として捉えられがちですが、実際には「社会の課題」として捉える必要があります。女性コーチの能力を上げたとしても、リーダーシップをとる立場にいる人の考え次第で、活躍の場を与えられないというケースが少なくありません。リーダーシップをとる立場の人は女性よりも男性を選ぶという明確な意図はなかったとしても、無意識のバイアスによって自分も気づかぬうちに男性を選んでいる場合があるのです。もし、女性がコーチという役割や仕事を選ぼうとしても選べない社会になっているのであれば、それを変えていく必要があります。私たち全員の課題として女性コーチ活躍に向けた行動を起こしていきましょう。それは、性別に関係なく、現在リーダーシップを発揮する立場にある人の責務であるとも言えます。

薄い本書ではありますが、女性コーチ育成にとどまらず、リーダーシップ開発にも通ずるエッセンスが凝縮された1冊です。できるだけ多くの方々にご活用いただけますと幸いです。

2024年3月

女性エリートコーチ育成プログラム事業
実施責任者 伊藤 雅充

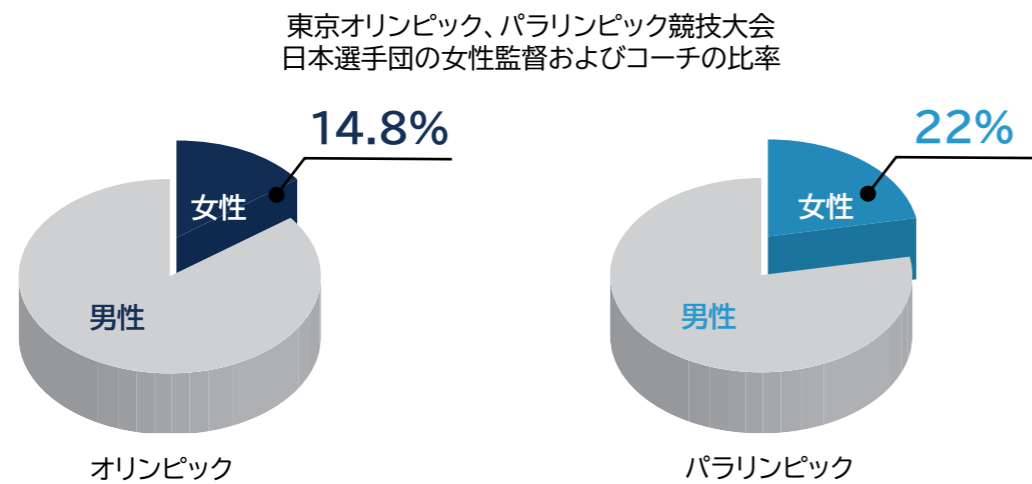
女性コーチが求められる背景	2
女性エリートコーチ育成プログラムとは	3
本書の活用方法	4
コーチ育成 6つのステップ	5
STEP1 ビジョンを設定する	6
STEP2 コーチの育成目標を明確にする	7
スポーツコーチングの国際的枠組み	8
STEP3 育成対象コーチの選定・現状分析・目標設定をする	10
STEP4 ブレンド型学習によるプログラムをデザインする	12
OJT コーチング実践等を通じた現場での学び	14
研修 より良いコーチングに向けた知識・スキルを獲得する	15
メンタリング コーチとしての成長とキャリアアップを支援する	16
CoP よりよい実践に向けた他者との協働	17
STEP5 プログラムを実践しモニタリングする	18
STEP6 プログラム全体を改善する	19
今後の展望	20
参考文献・参考資料	21

本書では日本体育大学が実施した「女性エリートコーチ育成プログラム」を「WEC」とし、以下の項目にWECが実施したプログラムや女性コーチ育成および支援に特化した情報を記載しています。

WEC ポイント	WECがプログラムを運営する際に意識したポイント
WEC 実施例	WECで実際に行ったプログラムの例
WEC コラム	コーチ育成に関する情報

女性コーチが求められる背景

女性エリートコーチの存在は、女性特有の問題に対する配慮や相談ができること、女性アスリートへのハラスメントの防止が可能になること等、女性アスリートの競技力向上に好影響を及ぼすことが現場の選手、コーチから報告されています。しかし、2021年に開催された東京オリンピック、パラリンピック競技大会における日本選手団の監督、コーチのうち女性の比率は、オリンピックでは14.8%、パラリンピックでは22%にとどまっており、未だハイレベルなスポーツの領域で活躍する女性コーチは少ない状況です。



女性アスリートが安心して競技に打ち込める環境を整えるため、そして女性アスリートがコーチというキャリアを選択できるようになるためにも、ロールモデルとなる女性エリートコーチの育成が求められます。女性エリートコーチが増えることで、男性アスリートも多様なコーチの中から自分に適したコーチを選ぶことが可能となり、性別に関係なく競技力向上や幸福感の獲得につながることを期待できます。さらに、コーチングに多様性が生まれることでスポーツ界全体にイノベーションが起こり、それが社会全体にポジティブな影響を及ぼすことになると考えられます。

WEC コラム

ロンドンオリンピックに参加した日本人女性アスリートの40%以上が、引退後にコーチとしてのキャリアを望んでいるという調査結果があります。しかしながら上記に示した通り、未だ女性監督、指導者の人数は増えていません。

女性エリートコーチ育成プログラムとは

日本体育大学は令和2～3年度に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」を受託し、パラリンピックコーチ2名を含む12名のエリートコーチ候補者の能力向上に取り組んできました。2名のパラリンピックコーチの参加により、競技経験のないコーチによる競技指導、アスリートの個別の障がいや心身状態等に応じたコーチング、クラス分け等、オリンピックコーチとは違った特有の課題があることが明らかになりました。

令和4年度にはオリンピック等スポーツにおける女性エリートコーチ育成を目指す「エリートコーチ育成プログラム」、およびパラリンピック等パラスポーツにおける女性エリートコーチ育成を目指す「パラスポーツエリートコーチ育成プログラム」2つのプログラムを策定し、計16名の受講者に対してブレンド型学習（P.12 参照）による成長支援を行ってきました。

また、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に取り組むことで、将来的な女性トップアスリートの競技力向上に寄与することを目指してきました。

WEC コラム

WECでは、女性エリートコーチの定義を「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行う女性コーチ」としました。

本書の活用方法

WECでは、オン・ザ・ジョブ・トレーニング（以下、OJT）、研修会、メンタリング、コミュニティ・オブ・プラクティス（以下、CoP）の4つを組み合わせたブレンド型学習（P.12 参照）を実施しました。積極的にOJTを中心とした学びの機会を創出して、現場におけるコーチング課題を抽出し、それぞれのニーズに合わせた支援を行いました。また、パラスポーツエリート育成プログラムでは、クラス分け研修会やパラスポーツ医・科学研修会で、パラスポーツ特有の学びの機会も提供しました。

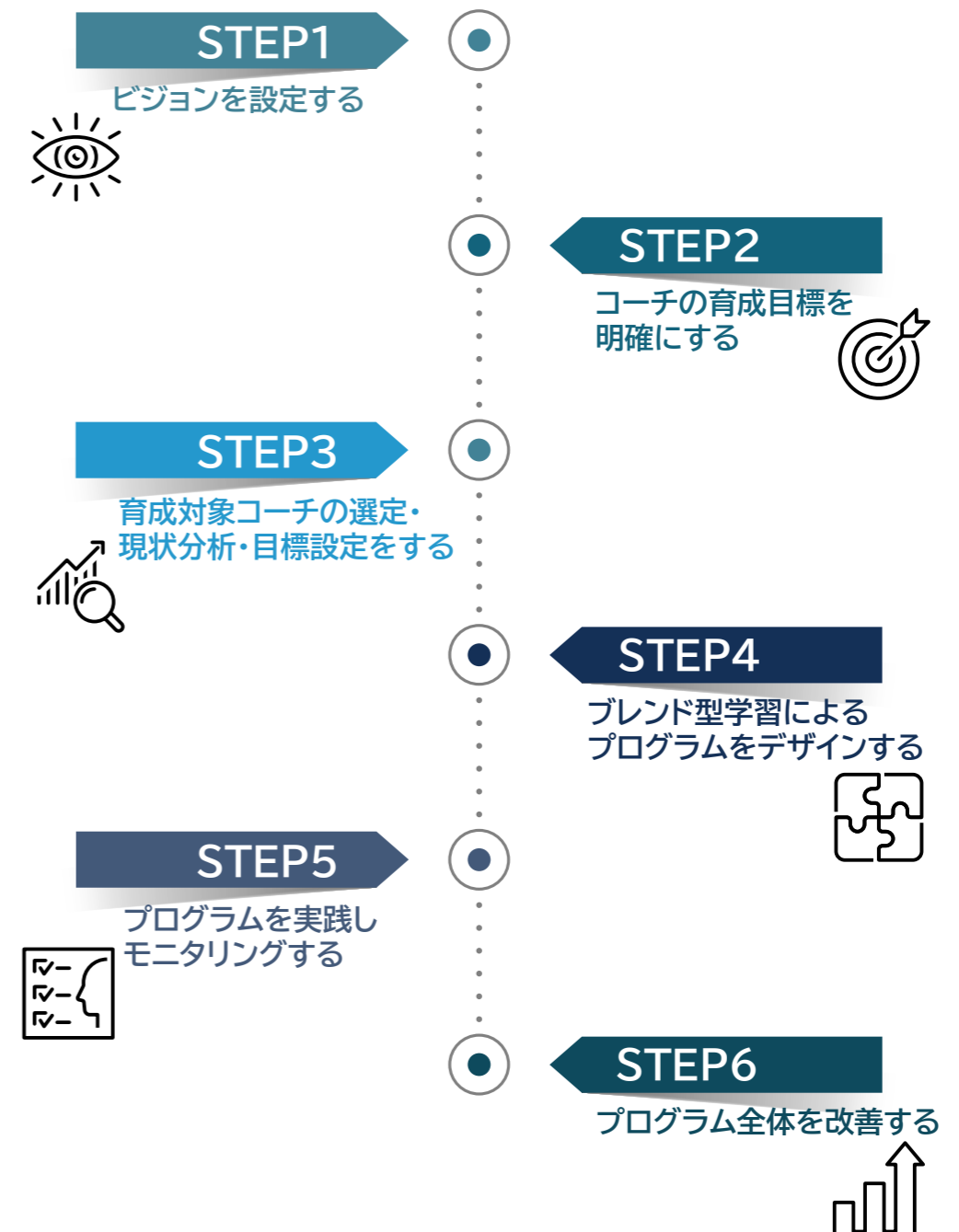
本書では、日本体育大学が令和2～5年度の4年間実施してきたプログラム内容をもとに、コーチ育成のノウハウをまとめました。コーチの性別を問わず育成にご活用いただける内容となっています。各競技団体でコーチ育成をする際の一助となれば幸いです。

WEC コラム

コーチ育成をより効果的に行っていくには、周囲との連携が大切です。そのためプログラムを実行していく上で、育成対象コーチを取り巻く人たちとの関係性を築いていけることが望ましいでしょう。選手のステークホルダーとの連携が重要なと同じように、育成対象コーチのステークホルダーとの連携は、コーチ育成において重要な役割を果たします。特にコーチング現場との情報共有は定期的に行い、現場とプログラムとの相違が起きないように注意します。

コーチ育成 6つのステップ

コーチの成長支援に向けたプログラムを展開していくための6つステップを紹介します。WECでは、以下のステップに沿ってプログラムを実施していくことに加え、それぞれの競技種目や組織の背景に即したプログラムを構築を目指しました。



STEP1 ビジョンを設定する

ビジョンとは、自分たちが実現させたい未来の姿であり、進むべき方向性を指し示してくれるものです。プログラムを考えるはじめのステップとして、ビジョンを設定していきます。以下にビジョンを整理する3つの手順を紹介します。

ステークホルダーから求められていることを分析する

自身の組織、その組織を取り巻く様々な人や組織（スポーツ関連団体、スポンサー等）、社会が自分たちに何を求めているのかニーズを明確にします。

生み出したい成果を設定する

分析したニーズをもとに、自身の組織、関係者、競技、スポーツ界、社会等にどのような影響を与えたいのか、そして将来的にどのような成果に繋げていきたいかを考えます。

描いたビジョンを言葉にまとめる

ニーズ分析、生み出したい成果の整理を踏まえて、実現を目指すビジョンを言葉でまとめていきます。ビジョンを実現していくためには関係者の賛同が欠かせません。ビジョンは実現可能かつ、わかりやすい設定にします。

WEC ポイント

WECでは、分析を行う際にビジネスのフレームワークを活用しました。フレームワークを使用することで、客観的に自分たちの現状を把握することが可能になります。しかし、様々なフレームワークが存在するため、何を活用するかはしっかりと見極めなければいけません。明らかにしたいものは何なのか、誰と一緒に分析を行うのか、分析を始める前に目的を明確にします。

フレームワーク例

- SWOT 分析
- 3C 分析
- 5W2H (Why, What, Who, When, Where, How, How much)

STEP2 コーチの育成目標を明確にする

設定したビジョンを達成していくために、どのようなコーチの育成を目指すのか、「目標の設定」「コーチが身につけるべき資質能力（以下、コンピテンシー）」の2点から具体化していきます。

目標の設定

自分たちが掲げるビジョンを実現するためには、どのようなコーチが必要となるか、ビジョンから逆算して設定をします。コーチ育成を始める前の段階で既に育成対象コーチが明確な場合は、本人の意見を取り入れることで、本人の課題に沿ったプログラム構築に繋がることが期待できます。育成する側の考えだけでなく、話し合いながら考えていくことでより良いプログラムになります。

コーチが身につけるべきコンピテンシー

目標を設定したら、育成対象コーチが具体的にどのような知識やスキルを身につけるべきかを明確にし、獲得を目指すコンピテンシーを設定します。

WEC コラム

コーチに必要な知識と機能

ICCE^{※1}が提示する「スポーツコーチングの国際的枠組み^{※2}」では、コーチは効果的なコーチングを遂行していくために、自身のコーチングを形づくる明確な目標とコーチング哲学を持ち、「専門的知識」「対他者の知識」「対自己の知識」の3つの知識を身につけ、「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」の6つの機能を高めていく必要性が説明されています。国が目指すコーチ育成方針であるモデル・コア・カリキュラム^{※3}もこの枠組みを参照しており、具体的な育成方針として(公財)日本スポーツ協会は、選手がスポーツ実施と学びの中心となりパフォーマンス向上と人間的な成長を促す「プレーヤーズセンタードなコーチング」を実践できるコーチ像を提示しています。

※1 ICCE:International Council for Coaching Excellence

コーチを職業として国際的に普及・発展させ、すべてのスポーツ実践現場で提供されるコーチングの質を高めることを目的とした非営利団体組織

※2 スポーツコーチングの国際的枠組み(ICCEが2013年にまとめたコーチの主たる機能や知識等を示した枠組み)

※3 モデル・コア・カリキュラム

文部科学省からの委託を受け、(公財)日本スポーツ協会が2016年にまとめた国としてのコーチ育成の方向性を示したカリキュラム

スポーツコーチングの国際的枠組み

コンピテンシーの設定

コンピテンシーを設定する際は、3つの知識と6つの機能を参考にすることに加え、育成対象コーチやコーチの指導対象となるアスリートの文脈的特徴（年齢、性別、身体的特徴、競技目的、競技レベル、競技特性、活動する環境等）を考慮することで、コーチに求められる多岐に渡る要素をバランスよく網羅し、かつ育成対象コーチの背景に合致した設定となることが期待できます。







3つの知識

専門的知識
スポーツや教え方等

対他者の知識
他者との関わり

対自己の知識
自己認識と内省

6つの機能

ビジョンと戦略の設定 	アスリート、チーム、ステークホルダー、コーチ、スタッフ等、指導現場に関わる様々な人（以下、関係者）のニーズを分析し、目指す成果等に応じたビジョンと戦略を設定します。
環境整備 	設定したビジョンと戦略に必要な環境資源を、人、物、経済、情報、システム等から分析・整備します。
人間関係の構築 	ビジョンの実現に向けた活動を円滑に進めるため、アスリートをはじめとした関係者との信頼関係を構築します。
練習の実施と試合の準備 	ビジョンの実現に向けた強化計画や育成計画を立案し、アスリートが目標とする試合でベストパフォーマンスを発揮する準備をします。
現場の理解と対応 	コーチには現場に関連するあらゆる問題に適切に対処することが求められます。そのためにも、現場の状況に合った判断をできるようにします。
学習と内省 	ビジョンの実現へ向けた道のりでは様々な状況の変化が想定されます。直面する状況へ適切に対応していくため、コーチは常に向上心を持ち成長することが求められます。

WEC 実施例

WECでは、オリンピック、パラリンピック等のスポーツにおけるナショナルチームクラスのコーチングスタッフとして、所属する組織においてリーダーシップを発揮し、当該競技の国際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しました。そのため、ハイパフォーマンススポーツで活動するコーチに求められる要素を考慮し、スポーツコーチングの国際的枠組みが示す6つの機能に基づき、エリートコーチとして必要なコンピテンシーを「スタンダード」「アドバンス」「エリート」「イノベーター」の4つの段階で設定しました。本書では4つの段階のうち「エリート」までの内容を要約したものをご紹介します。



ビジョンと戦略の設定

- ・指導現場を取り巻く全体像を把握できる。
- ・関係者のニーズを分析できる。
- ・関係者のニーズを満たすビジョンを設定し、実現に向けた長期的な戦略を立てることができる。
- ・ビジョンと戦略について関係者全体と共通の信念を作ることができる。



環境整備

- ・ビジョンと戦略に必要な環境資源を人、物、経済、情報、システムから分析・整備できる。
- ・アスリート、スタッフの身体的、心理的、社会的な安全を確保できる。
- ・スタッフの役割と責任を明確化できる。
- ・アスリートとスタッフが互いに学びを支援しあえる環境を作ることができる。



人間関係の構築

- ・他者へ理解を深める視点を持つことや具体的なアプローチをすることができる。
- ・関係者と信頼関係を構築することができる。
- ・他者を尊重し、社会のルールを守る手本となる振る舞いができる。
- ・ビジョンの実現に必要な人材と協力関係を築くことができる。



練習の実施と試合の準備

- ・ビジョンの実現に向けた強化計画を長期・中期・短期目標から段階的に立て、根拠に基づいて評価・修正することができる。
- ・試合でのベストパフォーマンス発揮に向け、スポーツ医・科学の専門家と連携し、根拠に基づいてパフォーマンス向上のためのアプローチができる。
- ・アスリート個々に合わせた練習とコーチング方法を選択し、学びを促進できる。



現場の理解と対応

- ・常に関係者を尊重し、公平な対応ができる。
- ・安全管理の体制を整え、不測の事態が起きた際に対処することができる。
- ・意思決定は常にビジョンに基づき、説明責任を果たす準備ができています。



学習と内省

- ・客観的な視点で自身のコーチングを振り返り、根拠に基づいて解決策を選択できる。
- ・常に変化を受け入れる姿勢を持ち、挑戦的に行動を変化させることができる。
- ・コーチングに関連した最新の情報を収集できる。
- ・他者との学び合いの機会を確保できる。

STEP3

育成対象コーチの選定・現状分析・ 目標設定をする

育成対象コーチの選定ができれば、本人が持ち合わせるコーチとしての知識やスキルと獲得を目指すコンピテンシーとのギャップについて現状分析をし、コーチとしてどのような成長を目指していくのか目標を明確にします。

育成対象コーチの選定

育成対象者となるコーチは、現役アスリート、すでに組織内で活動しているコーチ、または公募で採用された者等、様々な人物が想定されます。それぞれの組織の背景に合わせて、目指す育成目標に見合った人物を選定していきます。

現状分析

ヒアリングや実際のコーチング場面の観察を実施する等、様々な観点から行います。

目標設定

現状分析をもとに育成対象コーチの目標設定を支援します。目標は長期・中期・短期の3つから段階的に設定し、各目標の期間設定は、育成の実施期間、育成対象コーチが指導するアスリートの文脈等を考慮する必要があります。

WEC 実施例

WECでは、はじめに長期の目標を設定し、次に中期、最後に短期という順番で考えていくことで、目標を達成するためにより現実的で具体的な計画を立てられるようにしました。

以下は、目標設定の際に意識したポイントです。

長期 長期では生涯を通じて目指したい理想のコーチ像に対して、プログラム終了となる1年半後の時点で達成したい目標を「成果目標」「パフォーマンス目標」の2点から設定しました。成果目標は「大会で〇位になる」のようにアスリートの目標になっていないか注意します。パフォーマンス目標は、アスリートの目標達成を支援するため、コーチとして必要なスキルを設定しました。

中期 長期で設定した目標を達成していくため、半年間でどのような成果を出し、パフォーマンスを身につけるべきか、逆算して「成果目標」「パフォーマンス目標」それぞれを設定しました。

短期 直近1ヶ月で達成すべきことは何か？中期で設定した目標から逆算して成長目標を設定し、月ごとの目標設定と振り返りを実施しました。

WEC コラム

コーチング哲学の設定

コーチング哲学とは、「アスリートやチームの卓越性を向上させ、その卓越性を発揮させるコーチング実践において、さまざまな原理として目指される目的、コーチに方向性を与える基本的方針、コーチによって設定される価値観についての包括的な言明」と説明されています。

コーチング哲学を導き出すための方法の一つとして、アスリートが良いプレーをした時、失敗した時等、実際のコーチングで直面する場面を書き出すというワークがあります。そうした場面を書き出すことでコーチとして判断して行動する上で、拠り所となる考え方が発見できます。それがコーチ自身のコーチングの指針となるコーチング哲学です。コーチ自身の判断や行動を振り返るワークを通して、コーチ自身が大切にしていること（あるいは大切にしたいこと）を見つけていきます。

状況に合わせた改善

コーチング哲学は、一度決めたら変えられないものではありません。育成対象コーチの成長や、指導対象となるアスリートの変化に応じて改善することが重要です。

WEC コラム

個人的、組織的サポートの欠如が、女性コーチがキャリアを断念する要因になってしまうかもしれません。目標設定をする際には、育成対象コーチを取り巻く環境にも配慮することが必要です。WECでは、女性がキャリアを断念せざるを得ない状況になる要因を考慮し、個別にヒアリングを行いながら、達成可能な目標を立て、状況に応じて改善する支援を実施しました。

キャリア継続を脅かす要因例

- 家庭と仕事の時間的バランス
- チーム内での批判や対立
- アスリートによる尊厳の欠如
- 上司による能力の過小評価
- 女性コミュニティによるメンタリング等の支援欠如

STEP4

ブレンド型学習によるプログラムを
デザインする

ブレンド型学習とは、様々な機会を“ブレンド”して学びを構築する方法です。コーチとして必要な機能が6つに分類されているように、コーチが身に付けるべき要素や直面する課題は多岐に渡ります。

現状分析を通じて明確になった課題を踏まえ、育成対象コーチの目標として設定したコンピテンシーを獲得していくために必要な学習機会をデザインしていきます。コーチの学びは研修会やコーチ仲間との会話等、様々な場やタイミングで起こります。そのため様々な学習機会を組織や育成対象コーチのニーズに合わせて“ブレンド”していくことが効果的です。

本書では学習機会として、OJT、研修、メンタリング、CoPのブレンド型学習を紹介します。



WEC ポイント

令和2～3年度のWEC受講コーチを対象に、プログラムにおける2年間のブレンド型学習による学びの検証を行った結果、現場で行われたOJTの重要性が明らかとなりました。このことから、令和4～5年度のプログラムではOJTを中心としたブレンド型学習を実施しました。

以下では、WECがブレンド型学習を行う際に意識した点を紹介します。

個人のニーズに合わせた学習機会のブレンド

育成対象コーチの目標、課題、ニーズに合わせた学習機会を選択します。ヒアリングを定期的に行い、状況を把握しながら継続的に実施できる回数を設定し、スケジュールを立てていきます。

「わかる」から「できる」状態を目指したデザイン

ブレンドする学習機会は知識の獲得のみにとどまらず、身につけた知識を実際に活用できる状態を目指してデザインします。そのためには、得た知識を活用してコーチングを実践していくOJTの機会を重要視しました。

各学習機会における成果目標の設定

学習機会が育成対象コーチの成長に効果的だったかを評価し、必要に応じて修正していきます。そのための指標として成果目標を設定します。

プログラム期間の設定

育成対象コーチの目標、組織の育成方針等を考慮して、プログラム実施期間を設定します。WECでは1年半という期間で実施しました。

育成対象コーチの負担を配慮したプログラムのスケジュールリング

研修や各学習機会の実施日程は重要な大会や合宿を避ける等、育成対象コーチのスケジュールに合わせて、負担を軽減するよう配慮します。プログラムを受けることができなかつた際には、個別フォローを実施し、学びを継続する支援を行いました。

学びを確保、継続できる支援内容の整備

育児サポートや託児所の設置等、育成対象コーチのニーズに合わせた支援内容も併せて整備し、プログラムをデザインしました。

OJT コーチング実践等を通じた現場での学び

OJTとは、コーチとして必要な知識やスキルを実務を通じて獲得していく方法です。コーチ育成において、コーチング実践現場での学びはコーチングスキルを高める上で重要な機会となります。ここではOJTの展開例として、OJT計画の立案、実践、振り返りの3つのサイクルを説明します。

1 計画

OJTを計画する際は、設定した目標達成に向けて以下の5点から整理していきます。実効性のある計画を立てるため、SMARTの各項目を満たしているか確認しながら実施するとより効果的です。また同時に、振り返りの際に必要な評価基準の設定も忘れずに行います。

整理項目	SMART
1. いつ	Specific : 具体的
2. どこで、どのような機会か	Measurable : 評価可能
3. 誰に	Action-oriented : 行動指向
4. 何をするのか	Realistic : 現実的
5. どのように評価するのか	Timed : 期限が適切

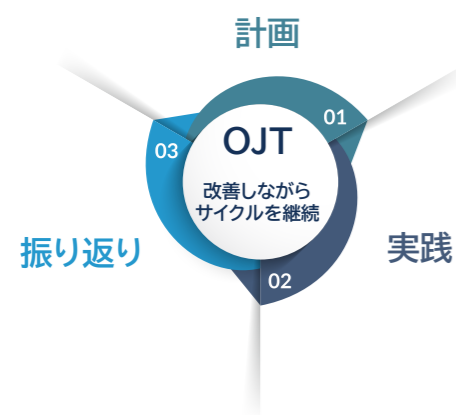
2 実践

計画に基づいて、目標達成に向けたOJTを実践します。OJTを実践していくためには育成対象コーチのニーズに応じて、様々な支援ができるとうよいでしょう。

例えば育児が理由で家を離れられない場合には育児サポートが利用できるような支援する等の方法があります。

3 振り返り

計画で設定していた評価基準をもとに、次の3つのステップで実践を振り返り、コーチとしての成長に向け、新たな課題やより良いコーチングに向けたアクションプランを模索していきます。



WEC 実施例

WECでは他競技から学ぶため、他競技の現場にコーチング観察に行ける機会を多く創出しました。また、コーチングメンター（P.15 参照）に自身のコーチング現場を観察してもらう機会を作り、より具体的なアドバイスをももらうことに取り組みました。

研修 より良いコーチングに向けた知識・スキルを獲得する

コーチとしてのキャリアを歩み始めるためには、効果的にアスリートの競技力向上と人間的成長を支援するスキルが求められます。そのため、コーチングの知識およびスキルの獲得は欠くことのできない要素となります。研修では、講師からの知識伝達、また講師や他のコーチとの相互作用を通じて、コーチングに関連する知識やスキルを獲得していきます。

WEC ポイント

個々のニーズに応じた学びの支援

日々の練習、遠征帯同、育児や介護、家庭との両立等、コーチ業はとても多忙な仕事です。コーチの学びを進めている時に産休、育休、介護等が必要になる可能性もあります。様々な状況下でも学びを着実に進められるよう、個々のニーズに合わせて柔軟に学習機会を確保できる支援をします。

学習者が学びの主体となるデザイン

講義だけではなく、育成対象コーチが主体的、能動的に学習に取り組めるようなデザインにします。

実践力につながる工夫

コーチの学びで重要なのは、学んだ内容が現場で活用されることです。机上の空論とならないよう、より実践現場で活用できる知識となるような仕掛けを考えます。

研修内容の選定

国内におけるコーチ育成の主幹となる（公財）日本スポーツ協会「公認スポーツ指導者制度」のカリキュラムに準拠し、知識とスキルをバランスよく網羅したデザインにしていくのが望ましいでしょう。外部での研修も活用し、競技特性、課題に合った研修を検討します。

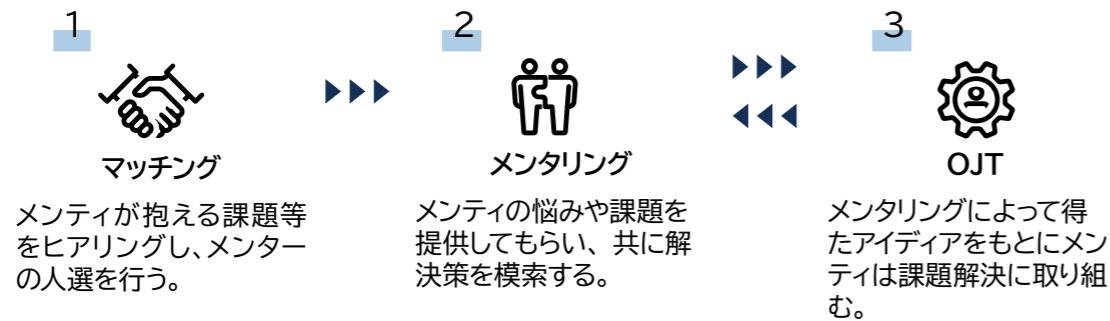
WEC コラム

以下の団体は様々な研修会を実施しています。これらを効果的に活用しながら、自身の競技や環境に合わせた研修を選定します。

- ・（公財）日本スポーツ協会
- ・（公財）日本パラスポーツ協会
- ・（公財）オリンピック委員会
- ・（公財）日本パラリンピック委員会
- ・ 中央競技団体

メンタリング コーチとしての成長とキャリアアップを支援する

メンタリングとは人材育成手法の1つで、豊富な経験・知識・スキル・見識を持つ者（以下、メンター）が、他者（以下、メンティ）の成長のために自らの経験を元に、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援することです。スポーツの現場ではまだまだ馴染みの薄いメンタリングですが、経験豊富なメンターの支援を受けることで、コーチとしてのスキル向上や、キャリアを歩んでいく上で直面する課題に効果的に対処できることが期待できます。



WEC 実施例

WECでは育成対象コーチ（メンティ）1人に対して、コーチング上のスキルアップを支援する「コーチングメンター」と、ライフイベントとキャリア形成の両立についての支援をする「キャリアメンター」2人を配置して支援を行いました。

コーチングメンター

育成対象コーチの現場での相談やコーチングスキルに関するアドバイスを通して、OJTでより良い実践と挑戦ができるように主に次の支援を行いました。

- ・コーチングの知識、経験の共有
- ・コーチング実践の観察とフィードバック

コーチングメンターの特徴

- ・ナショナルレベルでのコーチング経験が豊富
- ・コーチング学の専門家
- ・コーチデベロッパー（P.20参照）としてトレーニングを受けている

キャリアメンター

エリートコーチへのキャリアを歩むにあたり、以下のような女性ならではの障壁や課題を整理し、理想とするキャリア形成ができるように支援を行いました。

- ・家庭・妊娠・出産・育児と現場の両立
- ・組織内でのジェンダーギャップへの対応
- ・キャリアアップに対する不安

キャリアメンターの特徴

- ・企業でのリーダー経験が豊富
- ・メンターとしてトレーニングされたプロのメンター

CoP よりよい実践に向けた他者との協働

CoPとは、あるテーマに関する関心や問題、熱意等を共有し、その分野の知識や技能を持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団のことです。研修等の特別な機会が必要ないため、持続可能な学びの機会を確保しやすく、1人では気づかない視点やアイデアを得られることが期待できます。また、コミュニティと仲間の存在が、日々の挑戦やコーチとしてのキャリアを継続する支えとなります。

WEC コラム

CoPでは、コミュニティを活発にさせるためのファシリテーターが重要となってきます。この時のファシリテーターは参加者の学びを支える、そして発展させるための役割を担います。また、心理的安全性の確保のために、参加者同士は全員が安心して話すことができる環境を作れるように配慮します。そのためには、お互いの価値観を尊重し、意見を尊重しながら話し合うことが必要です。全員が対等な関係性を保つように注意します。

WEC 実施例

スポーツに関わる全ての女性のWell-beingをテーマに、「女性スポーツフォーラム」を開催しました。誰でも参加できる、大きなコミュニティの構築を目指しました。

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 女性スポーツフォーラム2024

2024年1月27日（土） 午前の部 10:00-12:00
午後の部 13:00-16:30

会場：日本体育大学 東京・世田谷キャンパス記念講堂 又は オンライン
参加費：無料 言語：日本語 申込期限：2024年1月20日（土）

午前の部 課題解決型実践プログラム～女性アスリートのWell-being～
日本体育大学における女性アスリートの育成・支援への取り組み

挑戦から成果へ～女性アスリートを取り巻く環境整備とその課題解決への取り組み～
モデレーター：伊藤 雅充 日本体育大学体育学部
パネリスト： 板間 裕子 順天堂大学スポーツ研究センター
田口 美子 早稲田大学スポーツ科学学術院
能瀬 さやか ハイパフォーマンススポーツセンター国立スポーツ科学センター

午後の部 女性エリートコーチ育成プログラム～女性コーチのWell-being～
基調講演 女性コーチのWell-beingがスポーツ界にもたらす可能性

～ジェンダーの主流化とエコシステムの構築を手がかりに～

来田 享子 中京大学スポーツ科学部

女性エリートコーチ育成プログラム&女性リーダーサポートネットワーク in Sports 連携プロジェクト

女性アスリート・コーチ・スタッフのWell-being成果発表

女性アスリートの三主眼を主眼とするプロジェクト

コーチのWLB（ワーク・ライフ・バランス）改革

プロリーグの「今」と「これから」

Vリーグ（Vレーボール）・Tリーグ（卓球）の取り組み

女性エリートコーチ育成の事例と今後の展望

伊藤 雅充 日本体育大学体育学部

村上 光輝 日本ボッチャ協会 ハイパフォーマンスディレクター

古藤谷 香苗 日本ボッチャ協会 ナショナルチームスタッフ

主催：日本体育大学 アスレティックデパートメント ↓申し込みはこちら↓
後援：公益財団法人日本スポーツ協会・世田谷区

お問い合わせ
〒158-8508 東京都世田谷区深沢7-1-1 日本体育大学
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
TEL: 03-5706-0962 FAX: 03-5706-0961
E-mail: wec@nissai.ac.jp

<https://x.gd/5sLIS>

STEP5 プログラムを実践しモニタリングする

デザインしたプログラムに沿ってコーチの成長支援を展開していきます。プログラムを実効性があるものにしていくためにも各学習機会の成果をモニタリングし、必要に応じて修正していくことが大切です。

モニタリング

デザインしたプログラムに合わせて、評価の基準を設定します。各学習機会を通じて、コンピテンシーの獲得が進んでいるか、各学習機会に設定した成果目標を達成できていたか等、定期的に評価をしていく必要があります。

プログラムの修正

プログラムは、コーチの課題に応じて柔軟に修正していくことが望ましいでしょう。プログラムの途中でも、育成対象コーチやコーチング現場の状況に合わせて臨機応変に対応していくことが必要です。

WEC 実施例

評価方法

WEC では以下の内容に基づいて、コンピテンシー評価を実施しました。評価は表1のコンピテンシーチェックリストを使用し、複数人で行いました。

・評価 以下4点から評価

P(Proficient)..... よくできている

C(Competent)..... できている

NYC(Not Yet Competent)..... まだできていない

NA(Not Available)..... 評価できる機会がない

・エビデンス

評価の根拠となる行動等とそれを確認した人、確認した日付を記入する。

表1 コンピテンシーチェックリスト

コンピテンシー	評価	エビデンス
他者の意見を取り入れることができる	C	現場のコーチやスタッフらの意見をよく聞き、それらを取り入れた発言をしている。(評価者氏名、評価日)
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	NYC	チームの方向性を選手、スタッフと共有する機会を設けているが、選手の言動をみるとまだ浸透しきれていない。(評価者氏名、評価日)

STEP6 プログラム全体を改善する

より良いコーチ育成プログラムを展開していくためには、プログラム全体のデザインや展開方法等、様々な観点から実施している内容をモニタリングする必要があります。以下の項目を参考に、デザインしたプログラム内容に合わせて客観的な視点を持ち、より良い選択肢はないか模索しながら、常にプログラムの改善を行います。

プログラム改善のチェック項目

- 社会の状況等を踏まえて、ビジョンの修正は必要か？
- 育成対象コーチの目標は、ビジョン達成に向けて適切か？
- コンピテンシーの修正、追加の必要性はあるか？
- プログラム内容はコンピテンシー獲得に向け最適なものを選択、デザインできているか？
- プログラムのモニタリング、修正の観点は適切か？

WEC ポイント

各プログラムが獲得を目指すコンピテンシーに見合った内容であるかについては、外部有識者へ評価を依頼し、判断や修正を行います。プログラム運営スタッフは、各研修会やプログラム後に振り返りを実施し、常にプログラムを改善していくことが大切です。また、各プログラム毎にアンケートを取ることによって、自分たちでは気づけない改善ポイント等のヒントを得られます。

WEC コラム

海外では、様々な女性コーチ育成支援プログラムが発展しています。こういった事例に目を向けると、改善のヒントを得ることがあります。既存プログラム全体のアップデートも必要ですが、運営スタッフの知識の獲得、視野の拡張も必要です。海外や他業界で実施されているプログラムとのネットワーキングや情報交換を行い、時には実際に参加してみることで、新たな気づきを体感できるかもしれません。そしてその気づきは、きっとプログラムの大きな改善に役立つでしょう。

海外における女性コーチ育成支援の参考

WeCOACH

<https://wecoachsports.org/>

UK Sport 女性コーチプログラム

<https://www.uk-sport.gov.uk/news/2020/11/12/female-coaches-programme-launch>

今後の展望

エリートコーチには、アスリートのパフォーマンスを最大限に引き出すための高度な知識やスキルが必要ですが、スポーツ医・科学の発展にともなってコーチが学ぶ必要がある内容も増え続けており、エリートコーチに至るまでに多くの時間を費やす必要があります。また、ハイパフォーマンススポーツの特徴として練習や合宿、大会帯同に膨大な時間が要求されるというものが挙げられますが、女性の場合は妊娠や出産、育児等とのバランスに悩み、コーチとしてのキャリアを断念することも少なくありません。これらのライフイベントがキャリアの妨げにならず、女性コーチとしての活動を維持していくためには、コーチ本人の努力もさることながら、コーチが所属する組織やコーチの家族、さらには社会の理解と支援が欠かせません。

オリンピックの根本原則には「このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会的な出身、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。」と記載されています。また、社会においては持続可能な開発目標（SDGs）にジェンダー平等の実現が掲げられており、スポーツだけでなく社会全体が女性の活躍を課題に挙げていることがわかります。ハイパフォーマンススポーツにおける女性コーチの活躍を支援していくことは、女性のロールモデルを多く輩出することに繋がり、スポーツ界のみならず社会全体に影響を与えていくと期待しています。

WEC コラム

アスリートの成長にコーチの存在が重要なと同じく、コーチの成長にコーチデベロッパーの存在が重要になってきます。モデル・コア・カリキュラムの中で、コーチデベロッパー養成の必要性が説明されています。ここでは、「コーチ・デベロッパーは単に経験豊かなコーチやコーチング知識の伝道師であるだけでない。彼らはポジティブに効果的なスポーツ体験を全ての参加者に提供するために、コーチを育成・支援し、彼らが知識やスキルを磨いたり向上したりするのを促すトレーニングを受けたものである」とされています。

良いコーチを育成・支援するためには、コーチデベロッパーの存在は必要不可欠です。そのため、今後はコーチ育成と同様にコーチデベロッパーの育成にも目を向けて取り組むことが組織の成長に繋がるでしょう。

参考文献・参考資料

女性コーチが求められる背景

- ・ web Sportiva:子供たちを教えるなかで見た「悲しくなるような現状」。レスリング・中村未優が説く女性コーチの重要性, https://sportiva.shueisha.co.jp/clm/othersports/fight/2022/03/14/post_9/ (2021年3月14日)
- ・ 日本オリンピック委員会:東京2020大会の分析競技力強化のための施策に関する評価検討会資料, https://www.mext.go.jp/sports/content/20210929_spt_kyosport_000018179_3.pdf (2021年9月29日)
- ・ 日本パラリンピック委員会:東京2020パラリンピック競技大会日本代表選手団コーチ・スタッフ名簿, https://www.parasports.or.jp/paralympic/tokyo2020/team/pdf/JapanNationalTeam.Coach-Staff_0810-02.pdf (2021年8月24日)
- ・ 順天堂大学:女性アスリート戦略的強化支援方策レポート, 2013
- ・ 内閣府:男女共同参画白書平成30年版, 2018

STEP1ビジョンを設定する

- ・ 中央競技団体の経営力強化に係る検討会:中央競技団体による中長期普及・マーケティング戦略策定・実行に向けた手引き(第2版)～未来に向けた中央競技団体の価値創造のための知見ブック~, https://www.mext.go.jp/sports/content/20210430-spt_sposeisy-300000952_6.pdf (2021年3月)

STEP2コーチの育成目標を明確にする

- ・ International Council for Coaching Excellence:Association of Summer Olympic International Federations, Leeds Metro- politan University . International Sport Coaching Framework Version 1.2. Champaign: Human Kinetics, 2013
- ・ 日本体育協会: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, 2016

STEP3育成対象コーチの選定・現状分析・目標設定をする


- ・ 佐良土茂樹:「コーチング哲学」の基礎づけ. 体育学研究, 63(2), pp.547-562, 2018

STEP4ブレンド型学習によるプログラムをデザインする

- ・ Kristen Dieffenbach, & Melissa Thompson, eds.:Coach education essentials, Human Kinetics. pp.325-326, 2020
- ・ 日本スポーツ振興センター:女性エリートコーチ育成ハンドブック, 2020
- ・ 日本体育協会: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, 2016
- ・ Wenger, Etienne, Richard McDermott, and William M. Snyder:コミュニティ・オブ・プラクティス ナレッジ社会の新たな知識形態の実践. 翔泳社, 2013
- ・ Mallett, C.:Becoming a high-performance coach: Pathways and communities. In: Lyle, J. and Cushion. C (eds.). Sports coaching: Professionalism and practice. Churchill Livingstone, pp.119-134, 2010

今後の展望

- ・ Raedeke, T. D., Warren, A. H., & Granzky, T. L.:Coaching commitment and turnover: A comparison of current and former coaches. Research Quarterly for Exercise and Sport, 73(1), pp.73-86, 2002
- ・ Kilty, K.:Women in coaching. The sport psychologist, 20(2), pp.222-234, 2006
- ・ 公益財団法人日本スポーツ協会:Reference Book, 2023
- ・ 日本オリンピック委員会:オリンピック憲章2023年版, <https://www.joc.or.jp/olympism/charter/pdf/olympiccharter2023.pdf>(2023年10月15日)



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
女性コーチ育成のしおり～コーチが育つ学習機会のデザインと実践～

編集・発行

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

伊藤雅充、岩原文彦、佐良土茂樹、白鳥歩、新川咲季、古川佑生、矢野広明、矢崎シャーリー夏、高野文子

本書に関するお問い合わせ

日本体育大学アスレティックデパートメント コーチングエクセレンスセンター
〒227-0033 神奈川県横浜市青葉区鴨志田町1221-1
Email: cce@nittai.ac.jp

