



女性エリートコーチ 育成ハンドブック 2019



Female elite coach
development handbook 2019.



女性エリートコーチ 育成ハンドブック

2019

本書の目的

日本スポーツ振興センター(以下「JSC」という。)は、スポーツ庁より「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支援プログラム『女性エリートコーチ育成プログラム』」を受託し、女性アスリートの国際競技力強化と女性スポーツの発展に貢献するべく取り組んできました。

本書は、女性エリートコーチ育成プログラム(以下「本プログラム」という。)で開発したプログラムをまとめ、中央競技団体(以下「NF」という。)、都道府県体育スポーツ協会、クラブチーム、コーチの皆様に活用していただくことを目的に、マニュアルとワークシート(アクションプラン)を作成しました。

本プログラムでは、「女性コーチの学びのサイクル(PDCAサイクル)」を軸に据えています。この学びのサイクルを回すために、仕組みを整えられる団体もあれば、一部なら仕組み化できる団体、また組織や団体に属さず、個人でサイクルを回そうと考えるコーチもいらっしゃるかもしれません。それぞれの立場に合った学びを取捨選択するために、本書をご活用いただければ幸いです。

アクションプランとは

近年、オリンピックに出場する選手は男女同等になりましたが、コーチや監督の比率については、女性はまだまだ少ないと言えます(p.6参照)。女性コーチが増えない原因はどこにあるのでしょうか。

一つは、女性特有のライフイベントが要因と考えられます。妊娠・出産は、女性に与えられた役割ですが、その期間はキャリアを中断しなければなりません。また、復帰しても育児との両立の難しさや周囲の理解を得られないなどの理由で、コーチを諦めてしまう例もあります。

このような女性コーチの課題に対して、女性特有のライフイベントがコーチのキャリアの妨げにならない支援が求められます。このアクションプランでは、それぞれの課題や取組みを整理することで、取り組むべきことが可視化でき、効果的な活動に繋がることが期待できます。

このアクションプランが多くの女性コーチの一助になれば幸いです。



目次

本書の目的	2
-------	---

Chapter1 女性エリートコーチ育成プログラム

女性エリートコーチ育成プログラム概要	6
プログラムの構造	7
学びのサイクル	8
コーチングに必要な職務と能力	9

Chapter2 メンタリング導入のためのガイド

メンタリングとは	16
スポーツにおけるメンタリングの恩恵	17
はじめてのメンティ	18
はじめてのメンター	20
メンタリングプロセスとそのポイント	24

Worksheet アクションプラン

記入のステップ	30
Step1 目指すコーチ像	32
Step2 目指すコーチが有する能力	34
Step3 自己分析	36
Step4 年間活動計画	42
Step5 活動開始	46
Step6 振り返り／プランの改善	48



Chapter 1

女性エリートコーチ 育成のためのガイド

引用元

『ハイパフォーマンススポーツにおける女性の戦略的強化

ー女性が伸ばす競技力、女性だから出来ることー』

『スポーツ・コーチングにおける国際的枠組み』

女性エリートコーチ育成プログラム 概要

■ 背景と目的

女性アスリートの活躍が注目される一方で、オリンピック競技大会における日本代表選手団の監督・コーチ全体に女性が占める割合は、ロンドン大会12%、ソチ大会15%、リオデジャネイロ大会16%に留まり、女性コーチは未だ少ない状況にあります。また、女性アスリートの強化・育成の現場に女性が少ないことから、女性特有の視点や観点が十分に活かされていないという課題があります。

本プログラムでは、アスリートとしての高い競技経験を有し、女性コーチのロールモデル(模範)となり得るポテンシャルを兼ね備えた女性コーチを育成することにより、女性アスリートの恒常的な競技力強化に貢献するとともに、女性コーチのロールモデルを示すことを目的としています。

■ 女性エリートコーチの定義

本プログラムでは、「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行う女性コーチ(以下「対象コーチ」という。)と定義しました。

本プログラムで対象としたコーチ像

◆ ロールモデルとしての可能性

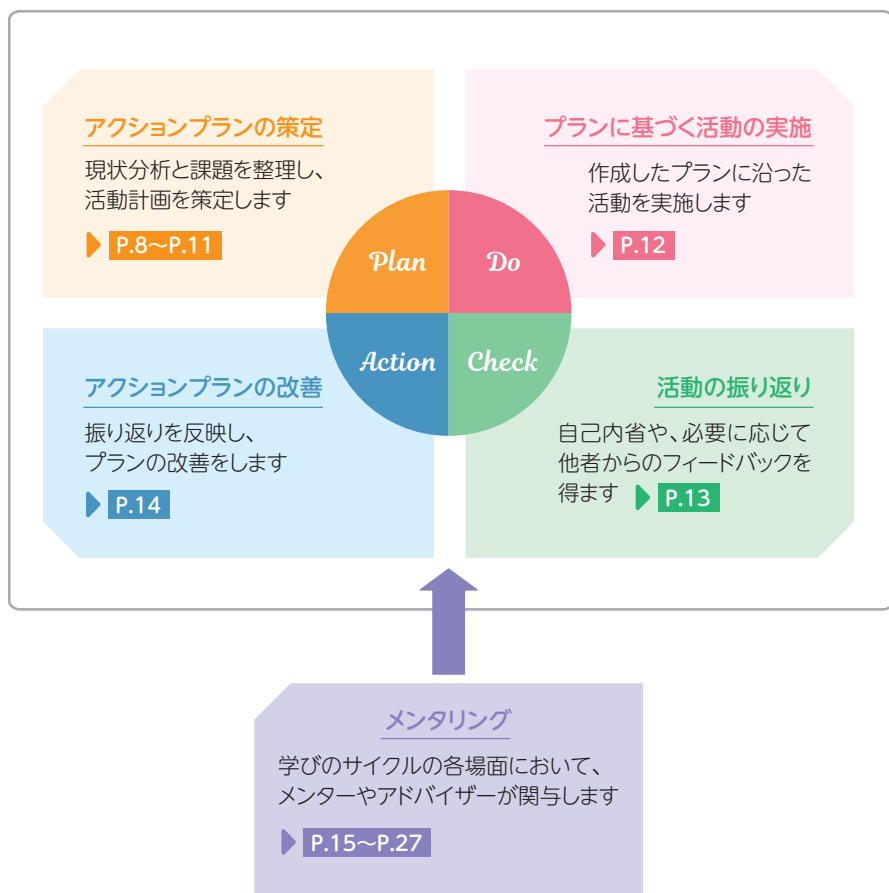
- ◆ アスリートとしての実績 (高い競技レベルでの競技経験を有する)
- ◆ 向上心がある(高い競技レベルで指導するコーチを目指す)
- ◆ ライフイベントとの両立(女性特有のライフイベントと両立ができるコーチを目指す)

プログラムの構造

■ 女性コーチの学びのサイクル

本プログラムでは、Plan→Do→Check→Actionという学びのPDCAサイクルを軸に据えています。この学びのサイクルにより、活動の定期的なブラッシュアップを図ることが期待できます。

また、学びのサイクルの各場面においてメンタリングを行うことで、コーチの学びをサポートすることが可能になります。



学びのサイクル

学びのサイクルの詳細およびJSCでの取組み事例について説明します。



Plan ▶

アクションプラン Step 1~4 メンタリング P.24 ~ P.25

■ 取り組む活動について

学びのサイクルを稼働させるために、活動計画を立案します。まず、NF関係者(もしくはメンター)と一緒に目標を設定し、現状分析を行います。現状分析から抽出された課題を整理し、具体的な活動計画に落とし込んだものが、「アクションプラン」です。

- ◆ メンタリング、メンターについて p.15~p.27を参照
- ◆ アクションプランについて p.29以降のワークシートをご活用ください

アクションプランでは、国際コーチングエクセレンス評議会^{※1}(以下「ICCE」という。)が提唱するスポーツ・コーチングに関する国際的な枠組み^{※2}(以下「ISCF」という。)において定められている「コーチングに必要とされる6つの職務」(p.9参照)を活用して、女性コーチの現状や課題を分析し、学習すべき領域を明らかにします。

※1 ICCE(International Council for Coaching Excellence)は、スポーツ・コーチングを世界中で通用する職業として普及・発展させ、スポーツのすべてのレベルにおけるコーチングの質を高めることを目指す非営利の国際組織です。

※2 ISCF(International Sport Coaching Framework)とは、国際的に認知されたコーチ育成に関する指標です。異なる競技や国、組織、団体のニーズに応え、コーチ資格・認定に関する水準点、コーチングに関する共通言語と一連の理論を提供しています。

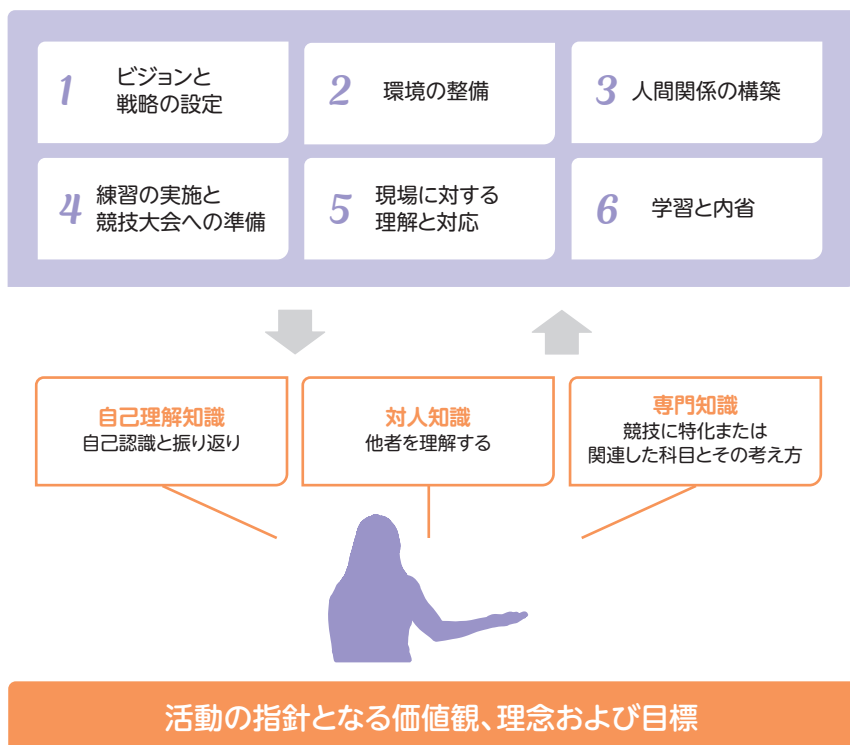
コーチングに必要な職務と能力

■ コーチングに必要とされる6つの職務とは

ISCFではコーチは効果的に自身の役割を遂行するために、専門知識、対人知識、自己理解知識に支えられた6つの職務とそれに付随する能力を身に付けなければならないとしています。

6つの職務とは、①ビジョンと戦略の設定 ②環境の整備 ③人間関係の構築 ④練習の実施と競技大会への準備 ⑤現場に対する理解と対応 ⑥学習と内省 の6つを規定しています。それぞれの職務の詳細や付随する能力については、次のページで説明します。

コーチングに必要な6つの職務



出典：『スポーツ・コーチングに関する国際的枠組み』

国際コーチング・エクセレンス評議会、夏季オリンピック競技国際連盟連合、
リーズ・メトロポリタン大学

■ 6つの職務に付随する能力

1 ビジョンと戦略の設定



コーチは、選手のニーズや特性を分析し、競技レベルや競技年数に応じたビジョンと戦略を設定します。ビジョンとは、将来に向けた構想や展望を指します。ビジョンを達成するためにするべき方策や計画が戦略です。

必要とされる能力

- 全体像の理解
- 調整と統制
- ニーズの分析 など

2 環境の整備



コーチは、1で設定した「ビジョンと戦略」に応じて、競技環境を整備します。人員編成(配置)、施設、用具・機材、業務内容および他のコーチやサポートスタッフの管理を通じて、最適な環境を作ります。

必要とされる能力

- 行動計画の作成
- 選手、スタッフ、資源の確保
- 職場、人員の編成
- 育成指標の構築
- 選手の身体的、心理的、社会的安全の確保 など

3 人間関係の構築



コーチは、選手およびクラブ、学校、競技団体等の組織を構成する関係者と良好な人間関係を構築します。互いに尊重し合える仕事上の人間関係を構築することが重要です。

必要とされる能力

- リーダーシップと影響力
- 人間関係の管理
- 指導プログラムに関係する人々への教育 など

4 練習の実施と競技大会への参加



コーチは、練習の考察、実演、観察、フィードバック等を用いて、適切で効果的な練習を実施します。また、目標とする競技大会に向けた練習やトレーニングをすると共に、競技大会中の選手の管理を行い、適切な指揮を執ります。

必要とされる能力

- 練習指導
- 適切な教育法、教授法の選択
- 適切な競技大会の確認と管理 など

5 現場に対する理解と対応



コーチは、競技に関わるあらゆる問題に対し、適切な対応を行います。例えば、選手の身体的・心理的な諸問題、施設用具の安全管理、スポーツに関する法的責任などといった出来事が挙げられます。この役割を満すためには、現場に対する理解と意思決定の能力が不可欠です。

必要とされる能力

- 観察
- 意思決定と調整
- 記録と評価 など

6 学習と内省



コーチは、1で設定した「ビジョンと戦略」に対して、何がどこまで達成されているかを振り返って評価をします。個々の練習や競技大会等におけるコーチングの実践の他、年間のプログラム全体を評価します。また、コーチは自分自身についても、自己評価と内省を行うことが重要です。継続的な学習と自身のコーチングに関する能力の開発の過程に重点を置きます。

必要とされる能力

- セッションとプログラムの評価
- 成長意欲
- 自己観察と自己監視
- イノベーション など



Do ▶

アクションプラン

Step5

■ アクションプランに基づく活動の実施

アクションプランによって抽出された課題に対し、課題を解決するための活動に取り組みます。本プログラムでは、課題を解決するための活動を以下の3つに分類して考えました。

1.実践的学習

高い競技レベルでの指導経験を積むことができるようにナショナルチームへ帯同するなど、現場での指導やOJT(On the Job Training)を実施します。

2.知識獲得

コーチングに必要と思われる専門知識を得るために、ライセンスの取得や講習会への参加、語学学習に取り組めます。

3.環境整備

男性が多いコーチング現場において、女性コーチが気軽に相談できる相手や定期的に助言を仰ぐことができる環境を整備します。また、育児をしながら活動するコーチに対して、託児環境を整備します。



■ インタビューによる進捗確認

プログラムの進捗や対象コーチの変容について、メンターなど他者によるインタビューで確認します。インタビューでは、対象コーチが自身の活動状況やコーチング哲学についてのプレゼンテーションを行い、そのプレゼンテーションに対する質疑応答やフィードバックを行います。

- ◆ 本プログラムでは、スポーツ医・科学における知見やハイパフォーマンススポーツの強化現場におけるコーチ経験を有する有識者をパネルと称しています。
- ◆ このようなインタビュー形式ではなく、メンタリングを通じてCheckを実施することもできます。

インタビュー方法

1 プレゼン テーション

アクションプランに基づく活動の報告および現在のコーチングにおける自身の役割、強み、課題等についてプレゼンテーションを実施します。



対象コーチ
プレゼンテーションの様子

2 ディス カッション

対象コーチのプレゼンテーションを受け、パネルとディスカッションを行います。対象コーチの考えを掘り下げ、気付きを与えることが期待できます。さらに、インタビューに参加した対象コーチ同士が質疑応答し合うことで、相互学習の場を創出します。

3 振り返り

インタビュー終了後、対象コーチは「始めること」「続けること」「改めること(改善)」の3つの観点で内省し、アクションプランの改善を図ります。また、パネルからインタビューの内容についてフィードバックを得ます。



■ アクションプランに基づく活動の改善

インタビューやメンタリングによって得られた気づきを基に、以下の3点について整理し、アクションプランおよび活動の改善を図ります。

◆ 始めること

新たに始める活動や取組みのこと。

◆ 続けること

現在実施している活動や取組みの中で、今後も継続していくこと。

◆ 改めること

現在実施している活動や取組みの中で、方法を改善して実施していくこと。

アクションプランの策定→プランに基づく活動の実施→インタビューの実施→アクションプランの改善という、一連の流れを踏むことでPDCAサイクルを回し、コーチはアクションプランを更新しながら活動を進めていくことが可能になります。



対象コーチ
アクションプラン作成の様子



Chapter 2

メンタリング導入の ためのガイド

引用元

『ハイパフォーマンススポーツにおける女性の戦略的強化
ー女性が伸ばす競技力、女性だから出来ることー』

メンタリングとは

■メンタリングとは

『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と本書では定義しています。

メンタリングは、1970年代後半より米国のビジネスの現場で導入されたことを機に、今日では欧米諸国においてビジネスに限らず、大学やスポーツ現場など幅広い分野にて導入されています。

近年、日本国内の企業においても女性活躍推進や新入社員の離職防止の観点から、悩みの解消、ネットワーク構築、キャリア形成促進を目的としてメンタリングが導入されてきました。メンタリングの導入により、社員のキャリア意識の向上や女性管理職の増加、社内外のネットワーク構築などに効果が現れている企業もあります。

国内では馴染みの薄いメンタリングですが、メンタリングは決して新しい仕組みや考え方ではありません。私たちは皆、何か新しいことをはじめるとき、新たな課題に挑戦するとき、経験豊富な友人や同僚にアドバイスを求めることがあります。スポーツの現場では、どうでしょうか。アスリートやコーチも、キャリアを積む過程において自らの成長のために、経験豊富な先輩アスリートやベテランのコーチにアドバイスを求めキャリアを積んできたはずです。その成長過程には、時に助言し、成長を見守り、自身の可能性を信じてくれる存在がいたのではないのでしょうか。

このようにメンタリングは、既に私たちの身近に存在していることもあります。

メンタリングでは、コーチ初心者であっても、経験豊富なコーチであっても、コーチ自身が自己成長を望む限り、個人をサポートするためには有効だと考えられます。

アイコン表示

本書では、メンター、メンティが行うプロセスについてアイコンを用いて表記しています。



Mentee

メンティが行うプロセス



Mentor

メンターが行うプロセス



Mentee



Mentor

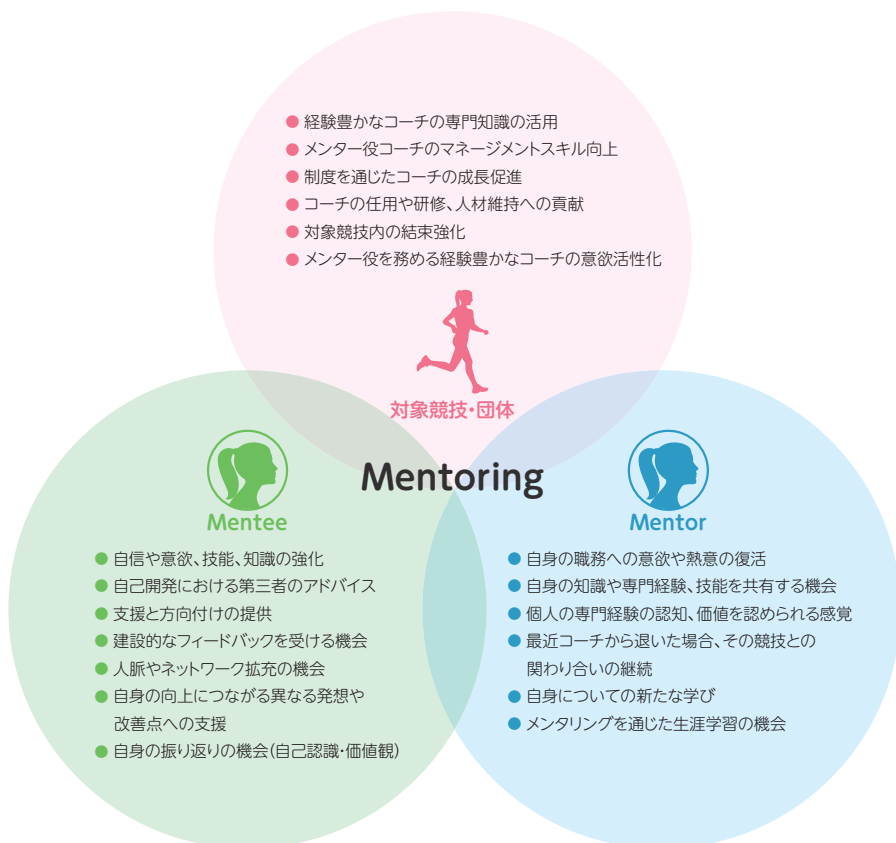
メンティとメンターが共に行うプロセス

スポーツにおけるメンタリングの恩恵

■メンタリングはスポーツでどう機能するのか？

スポーツにおいて、トップアスリートやコーチが経験した成功や失敗の体験、独自に培ってきたスキルは一般化したり、マニュアル化したりすることはできません。

しかしながら、メンタリングという関係を築くことにより、メンターであるアスリートやコーチたちの貴重な経験やスキルをメンティへ伝承することが可能となります。また、メンタリングにおいて恩恵を受けるのは、メンティのみというイメージがあるかもしれませんが、恩恵は、対象競技やメンターにも及びます。



はじめてのメンティ

■ メンティの準備

メンティとは、相談する側を示しており、メンタリングにおいては、メンターから様々な助言やガイダンスを得ることができます。しかしながら、実際に決断し、行動するのはメンティ自身です。メンタリングを「相談できる機会」、「助言を与えてもらえる機会」として受身の姿勢で臨むのであれば、本来のメンタリングの効果は期待できません。メンティがメンタリングの機会を成長のチャンスと捉え、この機会を有効に活用するために必要なメンタリングの理解、心構えを醸成しておく必要があります。メンタリングの成功には「メンティの主体性」が欠かせません。メンタリングで何を相談し、何を解決したいのか、自身の現状を把握することや課題整理など、メンタリングの事前準備をしましょう。

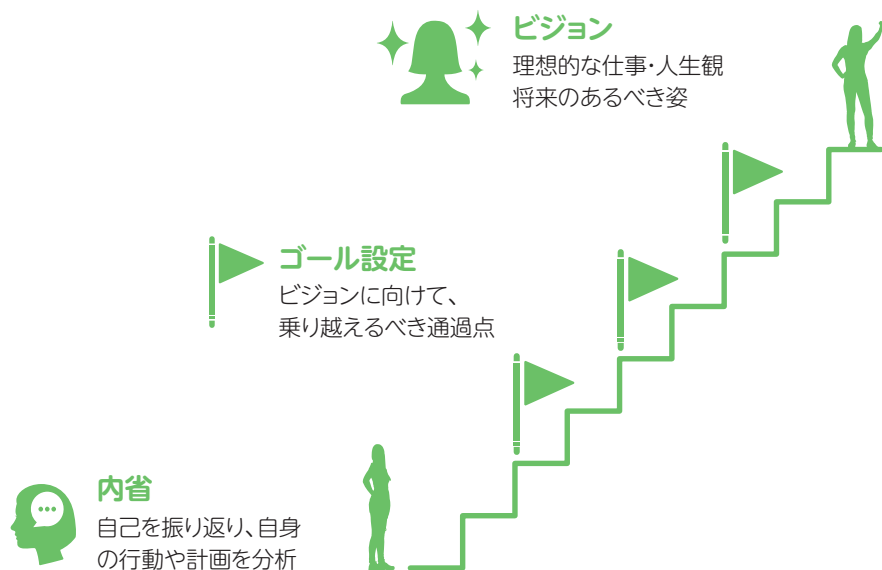
1 心構え・準備

メンタリングの成功には、メンティが主役であるという自覚、主体的な姿勢が求められます。

- 自己分析や内省ができる
- メンターの取組みの価値を理解し、感謝する姿勢
- メンターとの信頼関係を構築する意欲を持つ
- 柔軟で、新しい考えにオープンに対応できる
- フィードバックを素直に受け止める
- 自らの成長のために、課題に挑戦する意欲

2 メンタリングで何を相談したいか

メンタリングを開始する前に、メンティは自分自身について振り返りましょう。振り返ること
で自身の現状と課題を整理し、ビジョンに向けて必要なゴールを設定し、具体的に何を相談し
ていきたいかを明らかにする必要があります。



ビジョン検討時のポイント

ビジョンを検討するときは、

- アスリートまたはコーチとしてのビジョン
- ライフキャリアのビジョン

の2つを柱に検討してみましょう。

それぞれのビジョンに向けて阻害要因となるものを特定し、メンタリングでは「何を解決したいのか」検討します。

はじめてのメンター

■ メンターの準備

メンタリングでは、メンターがメンティにアドバイスや情報提供等を行うことから、メンターがメンタリングを主導するイメージがあるかもしれません。しかし、メンタリングの主役は「メンティ」です。メンティの抱える悩みや課題に対し答えを出し、行動するのはメンティ自身だからです。メンティが主体的にメンタリングに関わり、決断、行動できるようサポートし、見守ることがメンターの役割の1つとなります。

1 メンターの役割

メンターの役割は、メンティのキャリア形成上の課題や悩みの解消を援助し、個人の成長をサポートすることです。



メンティの
悩みや不安を
傾聴

質問により
メンティの
話を引き出す

メンティの
課題を整理

必要に応じたサポートを提供

- アドバイス
- 情報提供
- ネットワークの機会提供
- メンターの経験を共有
- チャンス(機会)の提供



メンタリングの方法

状況に応じて、電話・対面・テレビ電話・メール・SNSなどから選択



メンタリングにおいて、決断し、行動に移すのは、メンティ自身

2 心構え・準備

メンターになるために特別な資格や経験は必要ありません。メンティとメンタリング関係を構築し、メンタリングを円滑に進めるためには、メンタリングにおける自身の役割を理解し、心構えをすることが必要です。

- 他人の成長や発展への関心を持ち、メンタリングに時間を割くことを厭わないこと。
- プラス面とマイナス面ともに、率直なフィードバックを提供すること。
- 他人に尊敬され、他人を尊敬すること。
- メンティに支えと励ましを提供すること。
- メンティの実績や成果だけでなく、プロセスに焦点を当てること。

■メンターに求められるスキル

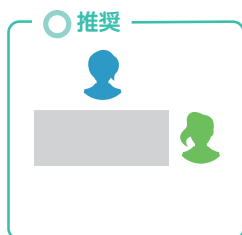
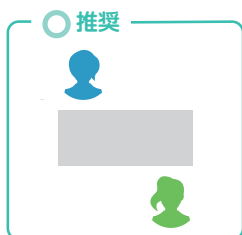
メンターは、メンティとの接点において経験やスキル、知識を共有するための「コミュニケーション力」にも長けていなければなりません。コミュニケーション力の基本的な要素と、ポイントについて、説明します。

◆ボディランゲージ

コミュニケーションを通じて始めに伝わるのがボディランゲージで、「サイレントランゲージ」と呼ばれることもあります。コミュニケーションにおける印象を決めるのは、言語情報の影響が7%である一方で、ボディランゲージ(身振りや声のトーン)の影響力が約93%を占めると言われています。効果的なボディランゲージの方法としては、話しやすい体勢をとる(心地よい距離感や同じ目線を保つ)、アイコンタクトを実施するなどの方法があります。

メンタリングを対面で行う際の座り方

メンターとメンティは、真正面で向き合わないにします。程よい距離感を保ち、アイコンタクトを取りやすいように配慮しましょう。



◆ 質問能力

メンタリングでは、適切な質問をすることはメンターの最も重要なスキルの一つです。質問をすることで議論する場を持ち、メンティに内省を促すことができます。効果的な質問を投げかけるためにはメンターはどんな質問をすべきか、質問の投げかけ方(声のトーン、ボディランゲージ、言葉選び)を検討する必要があります。

答えを導く聞き方(こうすべきではないか?)、要求を押し付ける聞き方(いつ〇〇を始めるのか?)、弱みを指摘する聞き方(何か問題を抱えているか?)、などの質問は避けるようにしましょう。

メンティの課題が抽象的な場合

メンティの課題が抽象的な場合は、課題を棚卸し、具体化する作業も必要です。メンティが抱えている課題の中で、本当に解決したいことを導き出します。そのためには、オープンクエスチョンとクローズドクエスチョンを織り交ぜながら質問することが効果的です。

オープンクエスチョン

メンティが自由に回答できる質問方法です。5W+1H(いつ(When)、どこで(Where)、だれが(Who)、なにを(What)、なぜ(Why)、どのように(How))を活用してみましょう。

クローズドクエスチョン

「はい」、「いいえ」のみで回答しなければならない質問方法です。短時間で話を聞きだす時には効果的ですが、連続してこの質問方法を用いるとメンティに答えを詰め寄ってしまうこともあるので、オープンクエスチョンと合わせて使いましょう。

◆ 傾聴

メンタリング関係を構築し維持する上で、傾聴は極めて重要なスキルです。きちんと耳を傾けることで誤解や対立の激化を大幅に防ぐことができます。

傾聴していることを相手に示す最良の方法は、「聞き返しのスキル(リフレクティブリスニング)」と呼ばれ、相手が述べたことを聞き返す、もしくは言い換えることです。メンティの発言を言い換えたり、会話の内容をまとめたりすることで、メンターがメンティを正しく理解しているか確認しましょう。メンターはメンティが感情を打ち明けた時に共感したり、極力数量を表す言葉を使い、メンティの考えを整理しましょう。

メンティの悩みに対応できないとき

メンティが抱えている課題に対し、メンター自身が経験したことがなく、メンタリングに行き詰ることがあるかもしれません。そのようなときは、無理にメンターが課題を抱える必要はありません。

メンターの周囲で同じような経験をしている方をメンティに紹介したり、メンター自身が役立つ情報を参考としてメンティに助言することも有益です。



メンタリングの様子

メンタリングプロセスとそのポイント

メンティとメンター各々の役割を理解し、守秘義務や基本的な運用ルールについて双方で合意を得ることができれば、いよいよメンタリングのプロセスへ進むことができます。メンティとメンター間におけるメンタリングのプロセスのポイントについて解説します。

◆ メンタリングのプロセスと、学びのサイクルの運動箇所



1 ニーズの特定



メンティとメンターの両者におけるニーズの特定が最初のステップです。このステップは、メンティの強みと弱みの分析、およびメンティが発達させたい分野の特定を通じて実施されます。メンティのニーズの特定に関する話し合いのきっかけとなる主要な質問は以下のとおりです。

- 強みと弱みに対して、現在はどうのような状況か？
- 目指している到達点は？
- そこに到達するには何をすべきか？
- 潜在的障害は何か？またそれらにどう対応できるか？

2 ゴールの設定



メンティとメンターの両者について、具体的な目標を設定します。ゴールの設定においては、以下のようなSMARTの原則に基づき決定します。

- 具体的(Specific)
- 計測可能(Measurable)
- 達成可能(Achievable)
- 現実的(Realistic)
- 期限が明確(Time bound)

3 ゴールの合意



メンタリング関係のためにメンティとメンター両者の期待事項を設定することが重要です。合意において明確化すべき点は以下のようなものがあります。

- 守秘義務
- メンタリング運用における基本的なルール
- メンタリングのゴール設定
- メンターによるモニタリングの実施

4 モニタリング



メンターはコーチングを行うメンティをモニタリングします。モニタリングは様々な方法で行うことができ、以下のような例が挙げられます。

◆トレーニング中

メンターはメンティのトレーニングセッションを観察します。もしくはメンターのセッションにメンティを招いて観察することも可能です。

◆競技大会

選手やチームのパフォーマンスに影響を及ぼさないように注意する必要があります。試合後に、メンティのパフォーマンスについて話し合う方法が最適です。

◆録画分析

メンターが練習や競技大会に行くことができない場合、メンティの映像を録画するという代替策もあります。録画した場面の背景や目的についてメンティがメンターに情報を提供することが重要です。

◆選手のプレー状況や、審判判定が求められる複雑な場面の分析

競技の技術面の分析を示し、技能や戦略の複雑な部分を議論する良い方法になります。

◆シーズンの計画

計画についてメンターの意見を得ることにより、問題点の把握、およびよりよい計画の策定に役立てることができます。

◆ゴールに向けての進捗状況

メンターとメンティ両者で設定、合意したゴールに対して、進捗を図るための指針を設定します。指針を元に観察を行い、ゴールに向けての課題や達成していることなどを観察し、ゴール達成に向けてメンティの現在地をフィードバックします。

5 フィードバック



フィードバックは、メンターが分析や意見を提供するだけでなく、メンティが自らのパフォーマンスを受け止め、自己分析する機会となります。問いかけをすることで、メンティの内省する能力を磨き、自己分析を通じて改善策を導き出せるよう促すことにもつながります。フィードバックを提供する際、一般論、もしくは曖昧な見解は避け、話し合った問題、もしくは目標と関連性のある情報に集中する必要があります。**フィードバックは以下の点に留意する必要があります。**

フィードバックのコツ

- タイミングを配慮すること
- 率直、明確、建設的かつ具体的であること
- フィードバックが未来志向であること
- メンティが傾聴して実行に移す最大の機会となるようフィードバックする

フィードバックの簡単な骨組み

- フィードバックの事情、背景、もしくは状況の要点を伝える
- 言動もしくは行動を説明する
- 言動がもたらす影響もしくは効果を説明する

また、本プログラムでは、以下の観点でフィードバックを実施しました。

フィードバックの観点

- 活動を通じたメンティ自身の変化と周囲への影響がみられたか
- 現在の課題を明確に認識し、解決に向けた具体的な行動変容を起こしていたか
- 他者へ分かりやすく伝えようとする姿勢や、言語化しようとしていたか
- 学習の進捗および方向性の確認

※メンターはメンティの問題点を指摘しがちなので、上手くできている点を強調するなど、前向きかつ建設的なフィードバックを提供することが重要です。

6 改善行動計画



改善行動計画は、メンティの更なる向上を支援するための必須の要素です。メンタリングにおいて定めたゴールに対し「出来ていること」、「出来ていないこと」を確認し、今後の改善のために何が必要かを明確にする「改善行動計画」をメンティ、メンターの双方において確認します。

7 レビュー



レビューはメンタリングプロセスにおける重要な段階で、以下の2つのプロセスで構成されています。

1.メンティの進捗状況の確認

メンターは、メンティが定めた目標および改善行動計画の進展度をメンタリングで定期的に確認する必要があります。改善行動計画の進展度によっては、新しい目標を設定することも可能ですし、既存の目標を見直すこともできます。

2.メンタリング関係の見直し

メンタリングの関係は展開に応じて、変化や発展を遂げることもあります。メンターとの関係がメンティのニーズに合致しなくなっている場合、もしくは目標が全て達成されてしまった場合には、新しい目標を設定したり、メンタリング関係を解消したり、メンティを別のメンターに引き合わせることも必要となります。

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Action Plan

・ Ver.1・



記入日

年

月

日

記入のステップ

Step1

目指すコーチ像

どのようなコーチになりたいのか考え、具体的な目標を記入します。

Step2

目指すコーチが有する能力

Step1で考えたあなたが目指すコーチが有している能力について考えます。ここではその能力をP.9の「コーチングにおける6つの職務」に当てはめます。

Step3

自己分析

Step2で抽出した「目指すコーチが有する能力」をもとに、自己分析をします。

1. 「能力」の欄は、Step2で抽出した内容を記入します。
2. 「自己分析」の欄は、「目指すコーチが有する能力」に対して、出来ていること（プラス面）、出来ていないこと（マイナス面）を分析し、記入します。
3. 現状分析をもとに「理想に対する課題」を考えます。目指すコーチ像に近付くために、何が課題なのかを考えてみましょう。
4. 3で分析した「理想に対する課題」を解決するために、具体的に、いつ、どこで、誰に対して（誰と）、何を、どのように実施するのかについて「課題解決のために実施する取組み」に記入します。

Step4

年間活動計画

Step3で抽出した活動を、年間の計画に落とし込みます。既存の活動を上段に記入し、「課題解決のために実施する取組み」を下段に記入します。どの時期に何をするのかがわかるように記入します。

Step5

活動開始

年間計画に沿って、活動を実施します。活動の途中で計画が変更になった場合は、その都度更新します。

Step6

振り返り／プランの改善

活動の進捗確認に向けて、自身の現状や目標の達成度などを振り返ります。新たな課題や問題点を見つけ、アクションプランを改善します。半年もしくは一年毎にアクションプランを見直す機会を作り、プランを更新します。活動を実施する中で、目指すコーチ像が変化することは自然なことです。

記入例

あなた自身のことについて、記入しましょう。

名前	芝エリコ
生年月日	1980年1月1日(38歳)
競技	陸上競技(中長距離)
所属	西が丘高等学校
対象アスリート	インターハイ出場を目指す女子高校生(25名)
保有資格	日本スポーツ協会公認コーチ、高等学校教諭一種免許状
目標	インターハイ優勝選手の輩出、オリンピック選手の育成
メモ	

あなたのプロフィール

名前	
生年月日	
競技	
所属	
対象アスリート	
保有資格	
目標	
メモ	

Step1 | 目指すコーチ像

あなたは、どのようなコーチになりたいですか？自分が達成したい目標を具体的に考えてみましょう。ロールモデルとなるコーチがいる場合、その人の特徴などを挙げてみましょう。

※目指すコーチが有しているべきスキルや能力などの要素について、ふきだしに記入しましょう。

Plan

こんなコーチになりたい！

記入例

- 選手の能力を引き出し、更に引き上げることが出来るコーチ
- オリンピック選手を育成する

When

いつ(までに)になりたいですか？

2024年パリ大会までに！
(7年後は45歳)

What

目指すコーチになるために
何が必要ですか？

選手の可能性を信じること。
小さな変化を
見逃さない洞察力。

Where

どこで(場所)になりたいですか？

現在のチームに
所属している選手を
オリンピック選手に
引き上げたい。

Why

なぜそのようになりたいですか？

才能や能力のある
選手の可能性を
追求したい。

Who

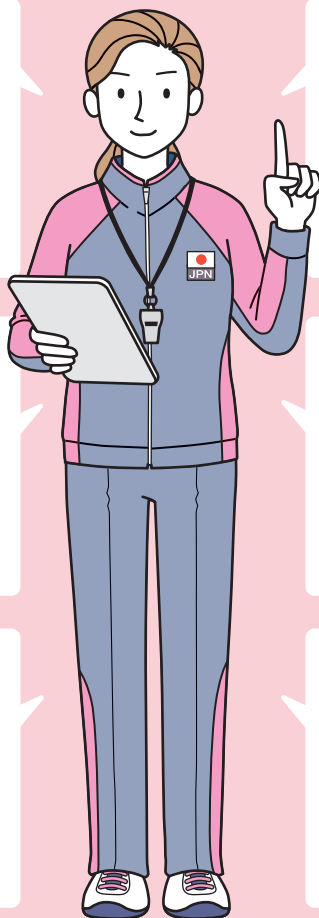
誰のようになりたいですか？

尊敬する〇〇先生の様に
選手個人に柔軟に対応し、
指導できるコーチ。

How

どのように達成しますか？

コーチングにおける
表現力や質問力を磨き、
選手に気付きを与える。



Step1 | 目指すコーチ像

Plan

こんなコーチになりたい!

When

いつ(までに)になりたいですか?

What

目指すコーチになるために
何が必要ですか?

Where

どこで(場所)になりたいですか?

Why

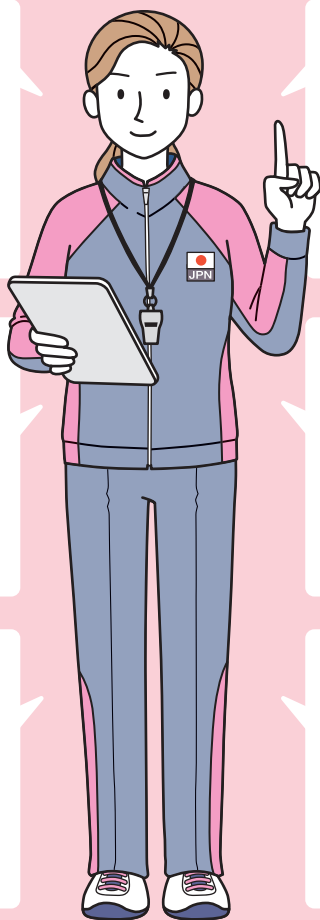
なぜそのようになりたいですか?

Who

誰のようになりたいですか?

How

どのように達成しますか?



Step2 | 目指すコーチが有する能力

あなたの目指すコーチが持っている要素や能力、または自身が理想に近付くために身に付けたい要素や能力を、「コーチングにおける6つの職務(p. 9を参照)」に分類して考えてみましょう。

Step1で記入した内容を6つの職務に当てはめて考えても構いません。

記入例	ビジョンと戦略の設定	練習の実施と競技大会への準備
	選手がシニアへ上がった時にベストパフォーマンスを出せるよう、常に少し先を見据えた計画や指導ができること。(広い視野・高い視点) 怪我をしないトレーニングや技を優先させること。(判断力)	高いレベルの競い合いを促すために、強豪校との交流機会を作る。(マネジメント) 選手の小さな変化に気づくことができる。(洞察力)
	環境の整備	現場に対する理解と対応
	チームの方向性を合わせるために、チーム内のルールや約束事、技術面の話し合いの場を持つ。(マネジメント力、リーダーシップ力) 効率的な練習の為に道具の手入れや練習場所の整理整頓ができる。	怪我やオーバートレーニングに対する知識を持ち、適切な対応ができる。(豊富な知識、適応力) 選手の状況に合わせた計画変更ができる。(柔軟性、洞察力)
	人間関係の構築	学習と内省
	選手と対話する際は、選手が自分の言葉で話せるような関係性を作る。(コミュニケーション力) 選手に気づきを与えられる質問が出来る。	オープンマインドでいるために、常に自分を客観的に観察できる。(客観性) 他人の意見に耳を傾け、良いものを取捨選択して取り入れることができる。(傾聴力)

Step2 | 目指すコーチが有する能力

ビジョンと戦略の設定	練習の実施と競技大会への準備
環境の整備	現場に対する理解と対応
人間関係の構築	学習と内省

Step3 | 自己分析

記入例	能力	自己分析
1.ビジョンと戦略の設定		
※STEP2に記入した内容を書き写します。 選手がシニアへ上がった時にベストパフォーマンスを出せるよう、常に少し先を見据えた計画や指導ができること。(広い視野・高い視点) 怪我をしないトレーニングや技を優先させること。	プラス ※目指すコーチが有する要素に対し、自身ができていることを記入します。 ・常にオリンピックを見据えた指導はできている(常に言葉に出す)。 ・現在、怪我人は少ない。 マイナス ※自身ができていないことを記入します。 ・オリンピック選手を育成する具体的な方法や理論は持っていない。 ・怪我から復帰までのビジョンが見通せない。	
2.環境の整備		
チームの方向性を合わせるために、チーム内のルールや約束事、技術面の話し合いの場を持つ。(マネジメント力、リーダーシップ力) 効率的な練習の為に道具の手入れや練習場所の整理整頓ができる。	プラス ・週1回、ミーティングを設けている。 ・月に1回、大掃除の日を設けている。 マイナス ・ミーティングの進め方が単調なため、話を聞いていない人がいる。	
3.人間関係の構築		
選手と対話する際は、選手が自分の言葉で話せるような関係性を作る。(コミュニケーション力) 選手に気づきを与えられる質問が出来る。	プラス ・各選手と1日1回話しは出来ている。 マイナス ・質問の仕方や話しかけるタイミングにバリエーションがないため、選手にどこまで影響を与えているかわからない。	

Step2で抽出した、目指すコーチが有しているべき能力やスキルの要素に対し、自己分析をし、課題を解決するための取組みを考えます。職務ごとに、左ページから順番に考えてみましょう。

理想に対する課題	課題解決のために実施する取組み
1.ビジョンと戦略の設定	
※理想とする要素に対し、課題となっていることを記入します。 → ・オリンピック選手を育成するための具体的な方法や理論がない。 ・リハビリに関する知識がなく、選手が復帰するまでのビジョンが描けない。	※課題を解決するために実施する取組みを、いつ、どこで、誰と(誰に)、なぜ、どのように、何を実施するのかについて記入します。 → ・オリンピック選手を育成した指導者へ話を聞きに行く。メンターになってもらう。 ・今年中にトレーナーを配置し、コーチや選手と相談できる関係を作る。
2.環境の整備	
→ ・週/回のミーティングに全員が参加できるように、会議進行に工夫が必要。 ・道具の管理や修理について、約束事がない。	・効果的な会議進行について、本や専門家から方法を学ぶ。 ・道具の管理に対して、選手の意識が変わるように、ミーティングの議題とする。
3.人間関係の構築	
→ ・選手の気付きを促すための質問力や声かけのタイミングがわからない。 ・自身のコーチングの言動や行動に対して、客観的な視点がない。	・自身のコーチングに対するフィードバックを選手やスタッフからもらい、認識の違いや理解度を知る。

Step3 | 自己分析

能力	自己分析
1.ビジョンと戦略の設定	
※STEP2に記入した内容を書き写します。	プラス ※目指すコーチが有する要素に対し、自身ができていることを記入します。
	マイナス ※自身ができていないことを記入します。
2.環境の整備	
	プラス
	マイナス
3.人間関係の構築	
	プラス
	マイナス

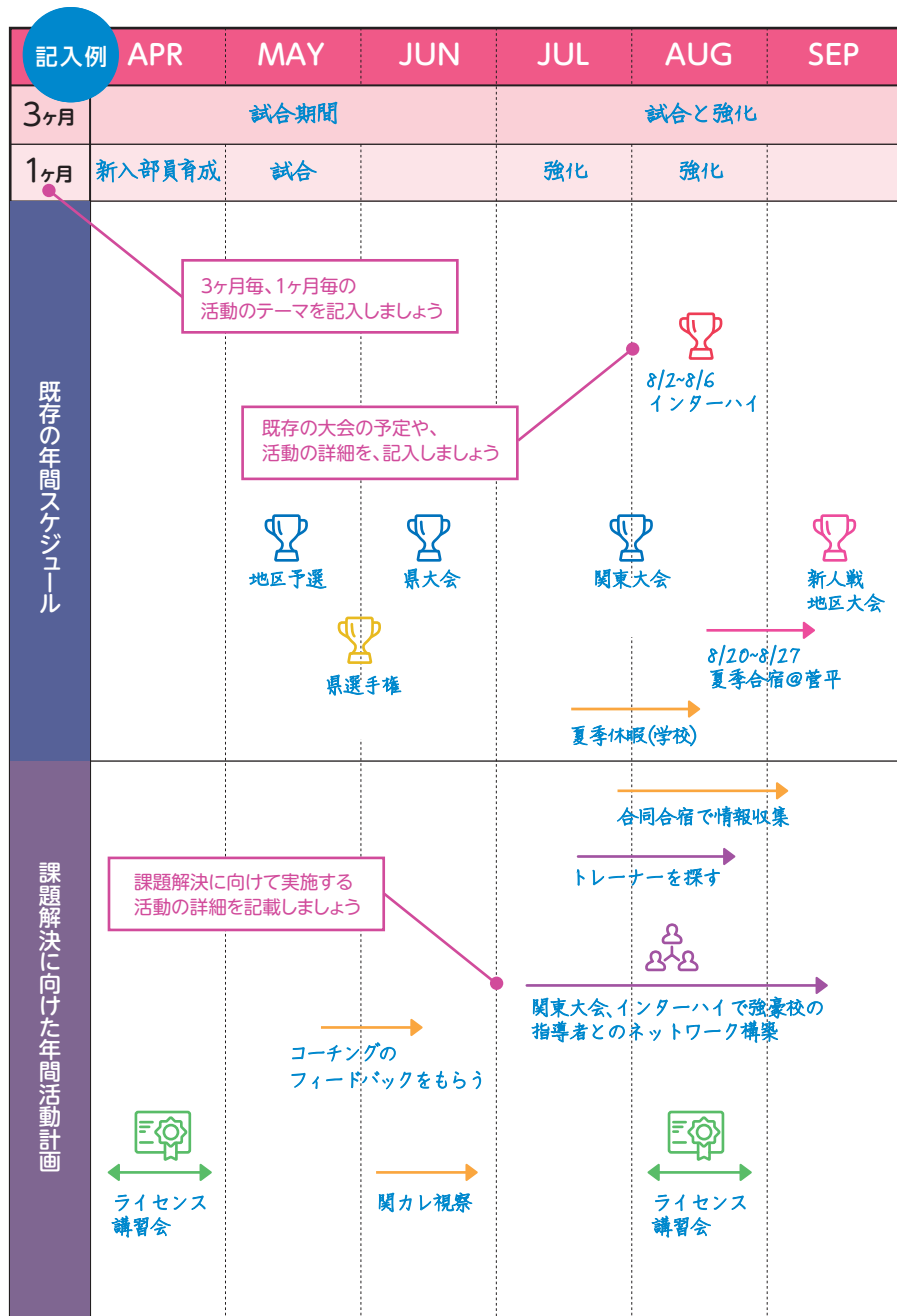
理想に対する課題	課題解決のために実施する取組み
1.ビジョンと戦略の設定	
※理想とする要素に対し、課題となっていることを記入します。	※課題を解決するために実施する取組みを、いつ、どこで、誰と(誰に)、なぜ、どのように、何を実施するのかについて記入します。
2.環境の整備	
3.人間関係の構築	

Step3 | 自己分析

能力	自己分析
4.練習の実施と競技大会への準備	
※STEP2に記入した内容を書き写します。	プラス ※目指すコーチが有する要素に対し、自身ができていることを記入します。
	マイナス ※自身ができていることを記入します。
5.現場に対する理解と対応	
	プラス
	マイナス
6.学習と内省	
	プラス
	マイナス

理想に対する課題	課題解決のために実施する取組み
4.練習の実施と競技大会への準備	
※理想とする要素に対し、課題となっていることを記入します。	※課題を解決するために実施する取組みを、いつ、どこで、誰と(誰に)、なぜ、どのように、何を実施するのかについて記入します。
5.現場に対する理解と対応	
6.学習と内省	

Step4 | 年間活動計画



Step3で抽出した活動を、年間の計画に落とし込みます。

既存の活動を上段に記入し、「課題解決のために実施する取組み」を下段に記入します。

	OCT	NOV	DEC	JAN	FEB	MAR
3ヶ月	スカウト			情報収集／ネットワーキング		
1ヶ月			内省	情報収集		内省
既存の年間スケジュール	 新人戦 県大会 関東大会	 高校駅伝県予選			 県駅伝	
			 12/23~12/26 冬季合宿@富津		 3/25~3/30 春季合宿@熊谷	
			 冬季休暇(学校)		 春季休暇(学校)	
課題解決に向けた年間活動計画			 トレーナーを配置する(週1回)			
	 女性アスリート特有のスポーツ医学について、 専門書を読んだり、セミナーへ参加する	 	  ライセンス 講習会	 オリンピック選手を 育成した指導者へ話を 聞きに行く	 他チーム(大学含め)との 合同練習会を実施する	 コーチングの フィードバックを もらう

Step4 | 年間活動計画

	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP
3ヶ月						
1ヶ月						
既存の年間スケジュール						
課題解決に向けた年間活動計画						

	OCT	NOV	DEC	JAN	FEB	MAR
3ヶ月						
1ヶ月						
既存の年間スケジュール						
課題解決に向けた年間活動計画						

Step5 | 活動開始

Step4で作成したプランに沿って、活動を実施します。

活動で気付いた点やメンターからの助言など、メモに残しましょう。

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Blank lined area for writing.

Step6 | 振り返り／プランの改善

これまでの活動について振り返ります。**Step3**で抽出した課題を解決するための取組みに対し分析し、「理想に対する課題」の達成度について、5段階で自己評価をしましょう。

記入例

記入日： 年 月 日

理想に対する課題		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。 ・オリンピック選手を育成するための具体的な方法や理論がない。 ・リハビリに関する知識がなく、復帰するまでのビジョンが描けない。		3
振り返り		
現状で上手くいっていること ・他競技のコーチにトレーナーを紹介してもらい、来月から月2-3回来てもらうことになった。 どのような体制で進めていくかは今後検討しなければならない。		
その要因は？ ・はじめての試みだから。	新たな課題はありましたか？ ・謝金の支払い。 ・トレーナーの役割が曖昧であること。	
現状を改善するためにどんなことをしていますか？ ・今週中に〇〇チームの△△コーチに連絡し、来週ミーティングを設定する。	いつまでに何をどのように取り組みますか？ ・トレーナーを体系的に活用できているチームの事例を調べる。	
理想に対する課題		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。 ・週1回のミーティングに全員が参加できるよう、会議進行に工夫が必要。 ・道具の管理や修理について、約束事がない。		2
振り返り		
現状で上手くいっていること ・ミーティングの目的と議題を明確にしたことで効率的に進行されるようになったが、選手からの意見は少ない。部内ルールの見直し。		
その要因は？ ・ミーティングの頻度が週一回のため、効果が表れにくい。	新たな課題はありましたか？ なし	
現状を改善するためにどんなことをしていますか？ ・道具の点検を行い、これまでの使用方法について振り返る。	いつまでに何をどのように取り組みますか？	

5段階評価

1:全く解決できなかった 2:解決できなかった 3:どちらとも言えない 4:解決できた 5:十分解決できた

記入日: 年 月 日

理想に対する課題：ビジョンと戦略の設定		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	
理想に対する課題：環境の整備		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	

Step6 | 振り返り／プランの改善

5段階評価

1:全く解決できなかった 2:解決できなかった 3:どちらとも言えない 4:解決できた 5:十分解決できた

記入日: 年 月 日

理想に対する課題：人間関係の構築		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	
理想に対する課題：練習の実施と競技大会への準備		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	

5段階評価

1:全く解決できなかった 2:解決できなかった 3:どちらとも言えない 4:解決できた 5:十分解決できた

記入日: 年 月 日

理想に対する課題：現場に対する理解と対応		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	
理想に対する課題：学習と内省		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	

Step6 | 振り返り／プランの改善

メンターやアドバイザーから、これまでの活動についてフィードバックを受けましょう。

良かった点

改善点

その他コメント

プランの改善に向けて、1.続けること 2.改めること 3.新しく始めることについて考えましょう。

1.続けること	2.改めること	3.新しく始めること

Action Plan

・ Ver.2・



記入日

年

月

日

Step1 | 目指すコーチ像

Plan

こんなコーチになりたい!

When

いつ(までに)になりたいですか?

What

目指すコーチになるために
何が必要ですか?

Where

どこで(場所)になりたいですか?

Why

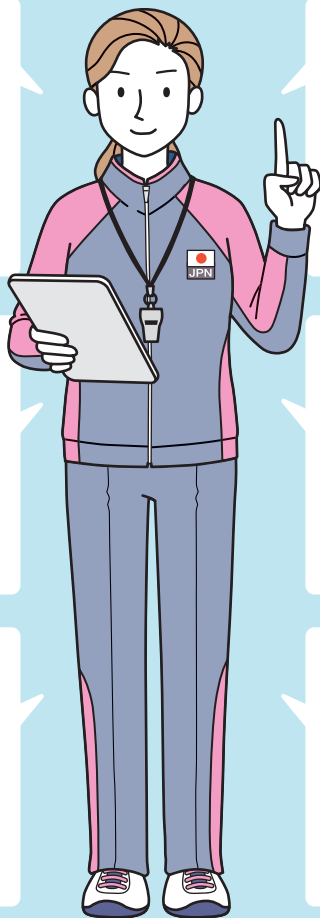
なぜそのようになりたいですか?

Who

誰のようになりたいですか?

How

どのように達成しますか?



Step2 | 目指すコーチが有する能力

ビジョンと戦略の設定	練習の実施と競技大会への準備
環境の整備	現場に対する理解と対応
人間関係の構築	学習と内省

Step3 | 自己分析

能力	自己分析
1.ビジョンと戦略の設定	
※STEP2に記入した内容を書き写します。	プラス ※目指すコーチが有する要素に対し、自身ができていることを記入します。
	マイナス ※自身ができていないことを記入します。
2.環境の整備	
	プラス
	マイナス
3.人間関係の構築	
	プラス
	マイナス

理想に対する課題	課題解決のために実施する取組み
1.ビジョンと戦略の設定	
※理想とする要素に対し、課題となっていることを記入します。	※課題を解決するために実施する取組みを、いつ、どこで、誰と(誰に)、なぜ、どのように、何を実施するのかについて記入します。
2.環境の整備	
3.人間関係の構築	

Step3 | 自己分析

能力	自己分析
4.練習の実施と競技大会への準備	
※STEP2に記入した内容を書き写します。	プラス ※目指すコーチが有する要素に対し、自身ができていることを記入します。
	マイナス ※自身ができていないことを記入します。
5.現場に対する理解と対応	
	プラス
	マイナス
6.学習と内省	
	プラス
	マイナス

理想に対する課題	課題解決のために実施する取り組み
4.練習の実施と競技大会への準備	
※理想とする要素に対し、課題となっていることを記入します。	※課題を解決するために実施する取り組みを、いつ、どこで、誰と(誰に)、なぜ、どのように、何を実施するのかについて記入します。
5.現場に対する理解と対応	
6.学習と内省	

Step4 | 年間活動計画

	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP
3ヶ月						
1ヶ月						
既存の年間スケジュール						
課題解決に向けた年間活動計画						

	OCT	NOV	DEC	JAN	FEB	MAR
3ヶ月						
1ヶ月						
既存の年間スケジュール						
課題解決に向けた年間活動計画						

Step5 | 活動開始

Step4で作成したプランに沿って、活動を実施します。

活動で気付いた点やメンターからの助言など、メモに残しましょう。

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Blank lined area for writing.

Step6 | 振り返り／プランの改善

5段階評価

1:全く解決できなかった 2:解決できなかった 3:どちらとも言えない 4:解決できた 5:十分解決できた

記入日: 年 月 日

理想に対する課題：ビジョンと戦略の設定		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	
理想に対する課題：環境の整備		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	

5段階評価

1:全く解決できなかった 2:解決できなかった 3:どちらとも言えない 4:解決できた 5:十分解決できた

記入日: 年 月 日

理想に対する課題：人間関係の構築		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	
理想に対する課題：練習の実施と競技大会への準備		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	

Step6 | 振り返り／プランの改善

5段階評価

1:全く解決できなかった 2:解決できなかった 3:どちらとも言えない 4:解決できた 5:十分解決できた

記入日: 年 月 日

理想に対する課題：現場に対する理解と対応		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	
理想に対する課題：学習と内省		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	

メンターやアドバイザーから、これまでの活動についてフィードバックを受けましょう。

良かった点

改善点

その他コメント

プランの改善に向けて、1.続けること 2.改めること 3.新しく始めることについて考えましょう。

1.続けること	2.改めること	3.新しく始めること

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Action Plan

・ Ver.3 ・



記入日

年

月

日

Step1 | 目指すコーチ像

Plan

こんなコーチになりたい!

When

いつ(までに)になりたいですか?

What

目指すコーチになるために
何が必要ですか?

Where

どこで(場所)になりたいですか?

Why

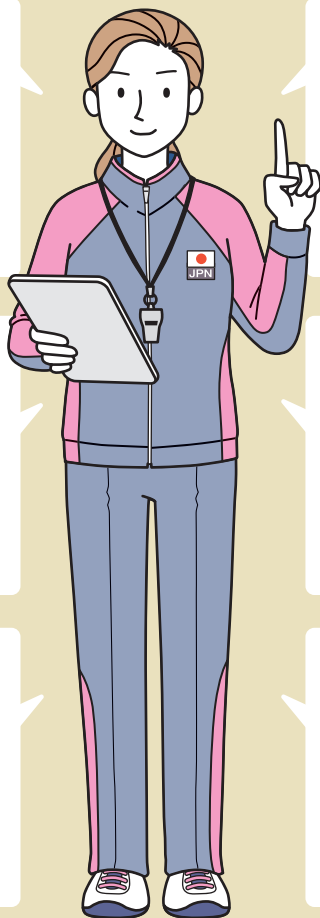
なぜそのようになりたいですか?

Who

誰のようになりたいですか?

How

どのように達成しますか?



Step2 | 目指すコーチが有する能力

ビジョンと戦略の設定	練習の実施と競技大会への準備
環境の整備	現場に対する理解と対応
人間関係の構築	学習と内省

Step3 | 自己分析

能力	自己分析
1.ビジョンと戦略の設定	
※STEP2に記入した内容を書き写します。	プラス ※目指すコーチが有する要素に対し、自身ができていることを記入します。
	マイナス ※自身ができていることを記入します。
2.環境の整備	
	プラス
	マイナス
3.人間関係の構築	
	プラス
	マイナス

理想に対する課題	課題解決のために実施する取組み
1.ビジョンと戦略の設定	
※理想とする要素に対し、課題となっていることを記入します。	※課題を解決するために実施する取組みを、いつ、どこで、誰と(誰に)、なぜ、どのように、何を実施するのかについて記入します。
2.環境の整備	
3.人間関係の構築	

Step3 | 自己分析

能力	自己分析
4.練習の実施と競技大会への準備	
※STEP2に記入した内容を書き写します。	プラス ※目指すコーチが有する要素に対し、自身ができていることを記入します。
	マイナス ※自身ができていることを記入します。
5.現場に対する理解と対応	
	プラス
	マイナス
6.学習と内省	
	プラス
	マイナス

理想に対する課題	課題解決のために実施する取組み
4.練習の実施と競技大会への準備	
※理想とする要素に対し、課題となっていることを記入します。	※課題を解決するために実施する取組みを、いつ、どこで、誰と(誰に)、なぜ、どのように、何を実施するのかについて記入します。
5.現場に対する理解と対応	
6.学習と内省	

Step4 | 年間活動計画

	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP
3ヶ月						
1ヶ月						
既存の年間スケジュール						
課題解決に向けた年間活動計画						

	OCT	NOV	DEC	JAN	FEB	MAR
3ヶ月						
1ヶ月						
既存の年間スケジュール						
課題解決に向けた年間活動計画						

Step5 | 活動開始

Step4で作成したプランに沿って、活動を実施します。

活動で気付いた点やメンターからの助言など、メモに残しましょう。

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Blank lined area for writing.

Step6 | 振り返り／プランの改善

5段階評価

1:全く解決できなかった 2:解決できなかった 3:どちらとも言えない 4:解決できた 5:十分解決できた

記入日: 年 月 日

理想に対する課題：ビジョンと戦略の設定		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	
理想に対する課題：環境の整備		達成度 (自己評価)
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	

5段階評価

1:全く解決できなかった 2:解決できなかった 3:どちらとも言えない 4:解決できた 5:十分解決できた

記入日: 年 月 日

理想に対する課題：人間関係の構築		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	
理想に対する課題：練習の実施と競技大会への準備		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	

step6 | 振り返り／プランの改善

5段階評価

1:全く解決できなかった 2:解決できなかった 3:どちらとも言えない 4:解決できた 5:十分解決できた

記入日: 年 月 日

理想に対する課題：現場に対する理解と対応		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	
理想に対する課題：学習と内省		達成度 (自己評価)
※STEP3で抽出した課題を記入します。		
振り返り		
現状で上手くいっていること		
その要因は?	新たな課題はありましたか?	
現状を改善するためにどんなことをしていますか?	いつまでに何をどのように取り組みますか?	

メンターやアドバイザーから、これまでの活動についてフィードバックを受けましょう。

良かった点

改善点

その他コメント

プランの改善に向けて、1.続けること 2.改めること 3.新しく始めることについて考えましょう。

1.続けること	2.改めること	3.新しく始めること

[illegible]

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

参考文献・参考資料

「スポーツ・コーチングに関する国際的枠組み」

国際コーチングエクセレンス評議会

夏季オリンピック競技国際連盟連合

リーズ・メトロポリタン大学

『ハイパフォーマンススポーツにおける

女性の戦略的強化—女性が伸ばす競技力、

女性だからできること—』

平成29年度スポーツ庁委託事業

独立行政法人日本スポーツ振興センタースポーツ開発部

※上記の資料は、以下のQRコードよりご覧いただけます。



〔ムック本〕



〔動画〕

『リーダーのための!コーチングスキル』

谷 益美(2017)すばる舎

「GROWモデルを活用した、部下への『目標設定』の仕方」

<http://sakidori-gata-kenshu.com/grow01/>

本書は、平成30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
「女性アスリートの戦略的支援プログラム」で作成しました。

監修：久木留 毅／日本スポーツ振興センター ハイパフォーマンス戦略部 部長
白井 克佳／日本スポーツ振興センター ハイパフォーマンス戦略部 開発課 課長

執筆：山下 修平／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
藤野 彩花／日本スポーツ振興センター ハイパフォーマンス戦略部
女性アスリートの戦略的支援プログラム 専門スタッフ
若井 江利／日本スポーツ振興センター ハイパフォーマンス戦略部
女性アスリートの戦略的支援プログラム 専門スタッフ

イラスト：渡辺みやこ

制作：株式会社レベルフォーデザイン

女性エリートコーチ育成ハンドブック

発行日：

発行：独立行政法人日本スポーツ振興センター ハイパフォーマンス戦略部
女性アスリートの戦略的支援プログラム

〒115-0056 東京都北区西が丘3丁目15番1号

印刷・製本：