



**第4回 NCDA ウェビナー、2020年6月23日（火）、21:00～22:00（日本時間）**  
**コーチの実践をサポートするためのイノベティブな方法**

概要（※ただし、逐語的な記述ではなく、大意で訳していることをご了承ください）

**【趣旨文】**

今回の NCDA のウェビナーでは、コーチたちの実践をサポートするさまざまな方法を探索しますが、そのなかでは、それぞれのコーチにとって適切な支援方法を、実用的かつ効率的な仕方、特定する必要性を強調します。そこで、このウェビナーでは、まず4つの異なる事例を紹介した後で、ブレイクアウトルーム機能を使用することで、参加したコーチデベロッパーの方々がより深いレベルで一つの領域を掘り下げることができるようにしたいと思います。

**【内容】**

全体の流れ

1. 伝統的なコーチ教育ワークショップを超えてコーチの実践をサポートすることへの導入とウェビナーの形式について（ベニー・クリスフィールド、ワールドトライアスロン）（2:30～4:00）				
2. 「支援の壁（Wall of Support）」とコーチプロファイリングの重要性（ヘイリー・ハリソン、スポーツアイルランドコーチング）（4:00～11:00）				
3. オーストラリアにおけるクラブを本拠としたコーチサポートプログラム（スティーブン・ディロン、サッカー）（11:00～19:30）				
4. 国内スポーツ協会におけるコーチ交換プログラム（コンドリー・リュウ）（19:30～29:30）				
5. WSLA 国際メンタリングプログラム（リンダ・ロー）（29:30～36:30）				
6. 国際スポーツ協会におけるコーチメンタリングプログラム（ベニー・クリスフィールド、ワールドトライアスロン）（36:30～41:00）				
分科会（42:30～53:30）				
7. 分科会0 ヘイリー・ハリソン	分科会1 スティーブン・ディロン	分科会2 リンダ・ロー	分科会3 コンドリー・リュウ	分科会4 ベニー・クリスフィールド
8. 簡潔なフィードバックと結語（53:30～59:00）				

## 伊藤雅充の話 (0:00~1:00)

- ・イントロダクションと注意事項

## ジョン・ベールズ氏の話 (1:00~2:30)

- ・統括のペニー・クリスフィールド氏の紹介

## ペニー・クリスフィールド氏の話 (2:30~4:00)

- ・伝統的なコーチ教育ワークショップにとどまらないコーチの実践をサポートすることへの導入と今回のウェビナーの形式について
- ・コーチはさまざまな仕方で学ぶことがわかってきているから、現在では公式の (formal) ワークショップ以外の仕方で学びを提供することが必要になる。だからこそ、革新的な方法も必要になる。今日はその点について話を掘り下げていきたい。

## ヘイリー・ハリソン氏の話 (4:00~11:00)

- ・「支援の壁 (Wall of Support)」を紹介。自分が一緒に活動しているグループで作成するが、異なるグループごとにそれに応じた異なる壁ができあがる。コーチデベロッパーとして、公式のコーチ教育から1対1のメンタリングまで、さまざまな要素が書き加えられることになるが、異なるコーチたちと異なるときに同じアクティビティをすれば、その内容は異なることになる。コーチデベロッパーは、こうした「支援の壁」を使って、自分にとってのうまくいくプログラムを作るようする。
- ・地域グループでの支援の壁の事例 (写真は昨年度作成されたもの)。レンガの数はさっきのものよりも少なく、内容も異なっている。自分たちのコンテキストでうまくいきそうなもの、実行可能なものを作成するのが大切。
- ・コーチのプロファイリングのツールとその関連事項。どのようなコーチを相手にしているのか (強みや弱み、振る舞いや人柄など) を知るためにプロファイリングが重要。そのなかでは、事実を見つけるようにする。また、質問としては次のようなものがある。
  - ーコーチたちのコーチングの役割は何であるか? (ヘッドコーチ、アシスタントコーチ、スペシャリストコーチ)
  - ーコーチたちはどれくらいの期間コーチングをしてきたか? (年数など)
  - ーコーチたちは誰をコーチングしているか? (子ども、ユース世代、大人など)
  - ーどのようなコンテキストのうちで、コーチをしているか? (レクリエーション、育成、国際レベル)
  - ーコーチたちが活動しているのは、賃金を受け取るプロフェッショナルとしてか、賃金を受け取るボランティアとしてか、賃金を受け取らないボランティアとしてか?
  - ーどれくらいの頻度コーチをしているか? (一週間に1~3時間、一週間に4~10時間、一週間に20時間以上など)
  - ーどのレベルの資格を有しているか? (もしあれば)
  - ー過去2年間に、どれくらいのサポートサービスが可能であったか?

- ・コーチングの役割については、コーチングの地位とその内容などを記入していく。そのなかで、さまざまな要素を可視化することができる。
- ・そのうえで、「支援の壁」とプロフィールを合わせて考えていく。それが、効率的で有効なプログラムを作り上げていくことにつながる。

### スティーブン・ディロン氏の話 (11:00~19:30)

- ・自己紹介と現在の状況について
- ・所属しているメルボルン・ヴィクトリーの紹介。オーストラリア最大のサッカーチームの一つである。
- ・所属チームには13-21歳までの150人が参加するサッカーアカデミーがある。
- ・さらに、9-14歳までの500人が参加するプレアカデミーが7つあり、自分は主としてこちらで働いている。
- ・ヴィクトリア全体では170のクラブがあって、ヴィクトリア/ニューサウスウェールズ、タスマニア、オークランドには3つの地域パートナーのクラブがある。
- ・クラブを本拠としたコーチ育成について。
- ・プレイヤーがどのような学びであれ中心に来るべきである。両親、コーチ、クラブ、テクニカルディレクターなど、それぞれが共に育つ必要がある。ある意味で、コーチ育成プログラムだけではなく、両親育成プログラムやクラブ育成プログラムがあるようなもの。
- ・両親、コーチ、テクニカルディレクターといった人々が、プレアカデミーに関わっている。両親については、「両親は敵ではない」「両親が初心者だと考えてはならない」「自分が彼らのニーズを理解していると考えてはならない」「育成や単に情報を与えることに時間を費やしているか?」といった点を念頭に置く必要がある。また、コーチたちについては、「公式のコーチ教育と非公式のコーチ教育」、「反転学習やさまざまな交流」、「自分の組織のなかで、組織のために、どのようにして信頼と支援を構築しているか」を考える必要がある。また、テクニカルディレクターについては「「競争」について心を開いて話す準備ができているか」、「自分のメッセージを押し付けるのではなく、彼らの願望とニーズを支援してあげるためにどのようにすればよいのか」、「関係性ではなくて絆を築くこと」を考える必要がある。
- ・自分にとって最も重要な人たちとは誰なのか。それはプレイヤーたちだ。「自分のプレイヤーたちは自分のコーチングプロセスを理解するべきであるか?」、「彼らのプログラム共同でデザインすることにプレイヤーたちは関わっているか?」、「意見を聞くにはプレイヤーたちは何歳になっている必要があるのか?」といった点を考える必要がある。
- ・単なる「コーチ育成」から「人間育成」へとシフトする。そのために次の3つの質問を考える必要がある。「プレイヤーのエコシステムのなかでどれくらいの人々のグループを自分は現在育成しているのか?」、「複数のステイクホルダーのなかにメッセージを届けることをどのように調整するか?」、「クラブを本拠としたコーチ育成システムのうちにこれらのグループのどれかを含めるか?」といった問いである。詳細は分科会のなかでお話する。

## コンドリー・リュウ氏の話 (19:30~29:30)

- ・自己紹介
- ・シンガポール水泳協会という「国内スポーツ協会 (national sport association)」におけるコーチ交換プログラムについて、このプログラムはとても新しく 2018 年にはじまった。
- ・シンガポール水泳協会におけるベーシックコーチ教育ストラクチャーとして、ティア 1 = 育成コーチたち、ティア 2 = 国レベルでのスイマーとコーチたち、TID ティア = ティア 2 から選抜されたコーチたち、ティア 3 = 地域レベルのスイマーとコーチたち、ティア 4 = オリンピック・世界レベルのスイマーとコーチたちがいる。
- ・コーチ交換プログラムにおいて、まずコーチたちは他のクラブにいて、アシスタントコーチやメインコーチとして、コーチの仕事に従事する。そして、異なる環境で経験を積むが、コーチングのみならず、スポーツ科学や管理プロセスにも関わる。割り当てられたクラブで最良の実践を持って帰り、地元のコンテキストに合ったものにする。
- ・コーチ交換プログラムはアメリカ水泳協会の事例がある。
- ・自分にとって身近な例としては、シンガポール水泳協会ではステファン・ウィットマンが一年の休暇を取って、世界を回り、その後オーストラリアでオリンピックレベルのコーチになった。
- ・コーチ交換プログラムでは、特定のコーチやコーチデベロッパーたちが選抜されて、その対象となるのは TID ティアとティア 3 である。そのなかでは、個人の目標が設定され、目標に向けたものとなる。プログラム中は自分の地元のチームに週間レポートを送ることが望ましい。
- ・コーチ交換プログラムには 3 タイプある。(1) カンファレンスの延長的なプログラム、(2) 複数のクラブやチームでの短期交換プログラム、(3) 1 つのチームで長期間行う交換プログラムである。
- ・(1) カンファレンスの延長的なプログラムでは、3 人のコーチが国際会議の後にその地のクラブで 2 日の交換プログラムを行った。その地のコーチたちとの昼食交流をして、練習の見学をした後に、セッションごとに練習についてのディスカッションを行った。
- ・(2) 複数のクラブやチームでの短期交換プログラムでは、あるコーチは 2018 年に水泳先進国と言えるアメリカを訪れて、3 つのチームを訪問した。それぞれのクラブには約 10 日間滞在した。そのなかでは、見学による学びを行い、クラブのコーチたちとディスカッションを行い、さらにアメリカとシンガポールの水泳エコシステムの比較を行った。延長的なプログラムと比較すると、こちらの短期交換プログラムのほうがより深い理解を得ることができる。
- ・(3) 1 つのチームで長期間行う交換プログラムでは、より専門的なプログラムとして、コーチをオーストラリアに派遣して、グリフィス大学のマイケル・ボールにつなげた。個人研修の出張のなかで、4 名のスイマーをコーチと共に派遣した。
- ・1 つのチームで長期間行う交換プログラムは、知識の伝達に関して最良の事例であり、アスリートは、比較の対象がなければ、練習における違いを実感することができない可能性がある。また、コンセプトと実際の対立があり、コーチにとっての経験と知識の暗黙の伝達が高まった。

- ・共通の結果として、受け入れてくれたことに対する感謝の意を込めたオープンなコミュニケーションがあったことと、コーチによって直接影響を受けたチームないでのアイデンティティの共有があったということがあげられる。

### リンダ・ロー氏の話 (29:30~36:30)

- ・自己紹介
- ・女性スポーツリーダーシップアカデミー (WSLA) の国際メンタリングプログラムについて、まず目的としては、オリンピックや世界選手権レベルで女性コーチが増えることを目指している。さらに、そうした女性コーチたちのリーダーシップを向上させることや、ハイパフォーマンスのコーチとしてのキャリアを進展させるという自信をつけさせることを目指している。
- ・このプログラムには、ワールドラグビー、国際テニス連盟、国際レスリング連盟、世界サイクリングセンター、アニータ・ホワイト財団、オリンピック・ソリダリティ、ヘートフォードショアー大学など、さまざまな競技のスポーツ団体がこのプログラムに関わっている。
- ・このプログラムには 23 カ国から 26 人の女性が関わっている。
- ・プログラムの重要な要素の一つとして、メンタリングがある。
- ・参加するためには、まず応募をしなければならない。まず国際連盟に応募して、そこから選抜されるが、そのなかではさまざまな観点からリーダーシップや専門スポーツの能力を評価される。英国における 1 週間の宿泊プログラムの前には事前学習があるが、その宿泊プログラムが終了するとリーダーシップにかかわるメンターと専門スポーツの能力に関するメンターが紹介される。そして、定期的なウェビナーやウェイクレットがあり、その後最初の宿泊プログラムから 1 年後に 2 回目の宿泊プログラムがある。
- ・そのなかにあるプログラムの哲学、目的などを共有したい。
- ・まず、プログラムの哲学としては、エンパワーメント（女性の社会的な地位の向上）が中心にある。またそのなかでの価値としては、自己省察と個人の成長、包括性と多様性、サポートとエンパワーメント、情熱とコミットメント、革新と変化といったものがある。
- ・また、このプログラムで求められるリーダーシップの能力としては、自分自身を駆り立て、卓越性を向上させて、効率的に実行するということがある。さらに、国際連盟のリストから 3 つのリーダーシップ能力とスポーツ固有の能力が加わる。
- ・メンターたちに関しては、リクルート、オリエンテーション、焦点（リーダーシップの能力と専門スポーツの能力）、実施、記録、サポートなどについて、リーダーシップと専門スポーツの観点からさまざまなアクティビティがある。
- ・分科会では、「メンタリングをするにはどれくらい公式のものであるかをどのようにして決定するのか?」、「効果的に実行することができるためにメンターは何を知っておく必要があるのか?」、「どのようなモニタリングを、どのような目的のために必要とするのか?」といった領域について考える。

### ペニー・クリスフィールド氏の話 (36:30~41:00)

- ・自己紹介と現在の状況について
- ・ワールドトライアスロンという国際スポーツ協会 (international sport association) におけるコーチメンタリングプログラムについて、まずその目的は、コーチングや審判やリーダーシップの質を向上することがあり、また、障がいをもった人々の割合を増やすこと、それぞれのレベルでスポーツのリーダーシップに関わる役職に従事する女性の割合を増やすこと、関わる途上国の数を増やすことがある。さらに、スポーツに対する確固とした影響を持つような持続可能なプログラムを作り出すことである。
- ・このサポートプログラムでは何が特別なのかという点について、まず(1)としてはグローバルだという点がある。5大陸のリーダーたちおよび五大陸から115人のメンターを選び、トレーニングする。プログラムには少なくとも100人のメンターがいるようにする。それぞれの9ヶ月プログラムに25-300人のメンティを選抜する。また(2)として、コーチたち、審判たち、管理者たちについて、メンターとメンティの少なくとも25%がそれぞれの領域(コーチング、審判、管理者/リーダー)から構成されるものとする。さらに(3)として、スポーツにおける平等性の問題を解決しようとしている点があり、少なくともメンターの33%が女性であるようにして、10%が障がいを持った人(もしくは障がいを持った人たちと定期的に活動している人)であるようにしており、また少なくとも33%が途上国の人々であるようにしている。また、トレーニングを受ける方については、少なくともメンティの66%が女性で、10%が障がいをもった人々で、66%が途上国からきた人々であるようにしている。このなかでは不平等をなくするという意図がある。(4)として、オンライントレーニングプログラムということがあり、6週間の集中的なプログラムのなかで、eモジュール、ウェビナー、1対1のオンラインメンタリングセッション、コミュニティ・オブ・プラクティス(CoP)がある。メンターのみならず、それぞれの大陸のリーダーたちもこれを完了する。それゆえ、プログラム全体を管理する人も内実をしっかりと把握したうえで行うことができる。
- ・オンライントレーニングプログラムには、6つのコースがあって、3つのコースが2つのブロックにわかれている。それぞれのコースは各6週間となっている。ただし、新型コロナウイルスの影響でコースは始まっていないということがある。
- ・(5)として、メンティを中心とした9ヶ月のメンターシッププログラムであることがある。そのなかでは、2~3人のメンティに対して1人のメンターがついて、最初のニーズの分析、目標設定、メンティを中心とした月ごとのメンタリングセッション、9ヶ月の振り返りと実行を行う。
- ・さらに(6)として、6ヶ月ごとの評価と影響の調査を行っている。影響力の調査については、さまざまな観点からメンタリングの結果としてどのような変化が起こったのかを調べている。

ペニー・クリスフィールドによる分科会の説明と移動 (41:00~42:00)

分科会 (42:30~53:30)

## 分科会0（メインルーム）ヘイリー・ハリソン

- ・コーチ交換プログラムは、上級のコーチだけでなく、中級のコーチに対しても行うことができ、そのなかでは多くの学びが考えられる。違うスポーツのコーチたちによるピア・レビューなどはとても困難な挑戦ではあるが、スキルを作り変えることができ、そのスポーツの専門用語を理解できるコーチたちにとっては有益なものになりえる。行った研究が示したがところでは、コーチが適切に選抜されれば、異なるスポーツからのピア・レビューは功を奏して、コーチの学びを劇的に変化させることがある。だから、コーチの支援プログラムを行う場合、他のスポーツのコーチや異なる領域の人々のピア・レビューをやるのは価値あることだと思う。
- ・コーチたちへの情報提供や資料提供に時間を費やしすぎてはならず、与えるべき情報などはしっかりと選別する必要がある。また、コーチたち自身に研究するように促すようにする。コーチと研究者をつなげることがあるが、そういうコーチたちは多くを知りたいと思っているが、どこで情報を得たらいいのかわからない。そのコーチたちのために研究してくれる研究者とつなげることで、そのコーチ自身のみならずそのスポーツの国内外のコーチたちも利益を得ることができる。昨年（2019年）の東京でのコーチング関連会議（訳注：2019年10月に東京で開催されたICCEグローバルコーチカンファレンスを指している）のときに研究者も認めていたことで、コーチデベロッパーとしてもそうした知識を使うことができる。
- ・コーチ支援の基本的な要素としては、コーチ自身が前進するうえで必要になる評価（assessment や evaluation）がある。そうしたものを支援プログラムのなかに含めないときがあるが、それはコーチ支援プログラムの重要な柱である。
- ・振り返り（reflection）と行動計画（action plan）については、初心者コーチはあまりやらないかもしれないが、中級コーチに進み経験を積むにつれて、振り返りや行動計画が、コーチのやり方やコーチをする動機について大きな違いを生むことになる。
- ・メンタリングはさまざまな形態で行われることがあるが、最初にこの「支援の壁」が書かれたときには、理想的には1対1だったが、とても時間がかかり、「高価」なものになってしまう。自分がやれるもの、やりたいものだけでなく、効果的であるものもやることも重要。
- ・質問：現在は実践家コーチとしてやっていて、コーチとアスリートの関係のなかでパーソナリティの役割についても研究をしている。あなたが基準を選ぶ時には、パーソナリティやそういった点には触れないようにしているが、その理由はあるのか。

ヘイリーの応答 → コーチのプロファイリングをするときにはシンプルにするというのがあり、何より「事実 (facts)」を知ることが目的となっている。確かに、パーソナリティや振る舞いといった点は重要ではあるが、二次的なものである。コーチのプロファイリングは基本的な事実を知ること、それがわかれば、コーチデベロッパーはどういった種類のサポートをすることが有益であるかを知ること

とができる。パーソナリティや振る舞いについて知ろうとすると時間がかかってしまうということもあり、それはプロフィールの本質からは外れてしまう。プロフィールはシンプルで、事実を基本としたツールである。

- ・質問：アイルランドには多くのボランティアコーチがいるが、「支援の壁」を使うときには、コーチたちと一緒にやるのか、それとも先に何かを記入しておいて示すのか、どうか。

ヘイリーの応答 → どのようなコンテキストの環境であるかにも拠る。自分たちでやったところもあれば、同じことを他のところでやったときには3項目くらいしか出てこないところもあったが、それが彼らの求めているものだった。なので、どのようなやり方が最も効果的かを見出すのかはコーチデベロッパーとしてのスキルの部分がある。だから、壁のう上に何があるかではなく、自分が一緒に活動している人たちにとって壁の内容が適切なものであるようにすることが重要になってくる。また、コーチ支援に関して、5年計画や短期計画などの期間については、それが「支援の壁」を作る方法に影響するわけではないと考えている。

## 分科会1 スティーブン・ディロン

- ・分科会で他の人との交流や自分自身の学びを促すアクティビティの説明。
- ・実際に自分がやってきた実践を紹介する。どのようにして、現場で実行するか。クラブ、両親、プレーヤー、コーチ、テクニカルディレクターがお互いに対してどのような望みとニーズをもっているかを明確にする。
- ・実際のところ、これまでの多くの時間を人々との対話に費やしてきた。両親との対話やプレーヤーとの対話であるが、そのなかでプレーヤーからは色々とコーチングに関するアイデアももらっている。
- ・また、それぞれがそれぞれに望んでいることにはギャップがあるが、それを埋めるようにするわけだが、現実はどうなっているのかを見ていく。

育成の望みと ニーズ	クラブ	両親	プレーヤー	コーチ	テクニカルデ イレクター
クラブ →	プレーヤーに オーナーシップ を渡す	やっているこ との解釈	モチベーショ ンと大志	コーチ育成計 画	クラブの哲学 の確立



両親 →	費用の仕組み	支援のメカニ ズム	ポジティブな 習慣	さまざまな意 向の理解	バストラルケ ア
プレーヤー →	コーチングア ポイントメン ト	サイドライン での振る舞い	未来のサッカ ー選手	プレーヤーを 中心としたコ ーチング	キャリアのガ イダンス
コーチ →	コーチングセ ッションのラ イブラリー	コーチとして の両親	ロールモデル を作り出すこ と	コーチングの 未来	クラブのビジ ョンを設定す ること
テクニカルデ ィレクター →	変化を可能に する能力	支援的な両親 の在り方への 理解	未来のサッカ ー選手の解釈	セッションデ ザイン	スポーツの未 来

- ・コーチ育成から「人々の育成」へのシフトとして、「プレーヤーのエコシステムのなかでどれくらいの人々のグループを自分は現在育成しているのか?」、「複数のステイクホルダーのなかにメッセージを届けることをどのように調整するか?」、「クラブを本拠としたコーチ育成システムのうちにこれらのグループのどれかを含めるか?」といった問いがあったことの確認。
- ・「計画」「行動」「振り返り」「学び」というアクションラーニングサイクルを回すようにする。
- ・「上げ潮は全ての船を持ち上げる」ということわざが自分たちのやっていることに対して持つ意味を考えるようにする。

## 分科会2 コンドリー・リュウ

- ・一人の参加者が自己紹介をして、その後コンドリーが質問を受ける。
- ・質問:特定のコーチたちがこのプログラム参加するにあたりどのようなプロセスを通ったか? このような機会はトップコーチだけに限られてしまうことがあるので。

コンドリー・リュウの応答 → シンガポールはあまり大きくないので、それを活かしてさまざまな交流ができるという事情がある。また、それぞれのティアのコーチたちには直接情報を伝えている。さらに、自分の上司が開催している双方向的なワークショップのなかで交換プログラムのなかで成長しそうなポテンシャルを秘めているコーチを探している。

- ・コンドリーからの質問として、「交換プログラムのようなものを行っているか」ということに対して、「英国水泳協会でもいくつかの独立プログラムがあり、メンタリングに関するものなどがある」とのことで、その説明を提供。

### 分科会3 リンダ・ロー

・質問：どのようにして公募の情報を知ることができるのか？

リンダ・ローの応答 → 基本的に国際連盟が手配する。多くの連盟が女性ハイパフォーマンスコーチの増加を目標の一つとしている。

・「メンタリングをするにはどれくらい公式のものであるかをどのようにして決定するのか？」という点について、「どのような要因がプログラムがどれくらい公式または非公式であるかに影響を与えるだろうか？」という問いから考える。

アザールの応答 → シンガポールでは最近メンタリングを始めた。でもシンガポールなどでは、メンターの数が多くなく、システムチックな仕方  
でメンタリングをすることができない。

アビーの応答 → メンターとメンティが知り合いであれば、最初は非公式の  
(informal) メンタリングから始めることができる。また、それぞれのニーズの分析をして、評価を対象としたものであれば公式のメンタリングでやることが望ましいかもしれない。目的による部分がある。

リンダの応答 → 確かにメンタリングには特定の目的があり、リーダーとしての能力である。それらはわれわれのプログラムのなかで3つの目的に関わってきている。でも、残りに23個については非公式の要素も含まれている。今の新型コロナの状況もあるが、関わっているプログラムの理念によるもので、「エンパワーメント (empowerment)」という理念が重要になってくる。そうした理念が重要な位置づけを占めることになる。メンターたちは、プログラムの目的と理念を念頭に置いておくべき。プログラムのなかでは、コーチたちが中心であり、専門スポーツのメンターとリーダーシップのメンターはお互いに話すことはしないようになっている。結局のところ、プログラムのなかでも個人でも、メンタリングを行う場合は目的、理念、価値観が重要になってくる。

・アザールからの質問：プログラムのなかでのコーチに求められる能力（コンピテンシー）は何らかのフレームワークに基づいているのか？

リンダ・ローの応答 → リーダーシップの能力は世界規模で使われているハイパフォーマンスのコーチングプログラムに由来する。そこから、「自分自

身を駆り立てる」、「卓越性を向上させる」、「効率的に実行する」といったものに分けられている。

・アビーからの質問：リーダーシップのメンターたちは、プログラムの理念とメンタリングそのものが合致することについて何か言っているか？

リンダ・ローの応答 → メンターを選抜するときの内容にプログラムの目標と理念が書かれたものを伝えているので、その辺のすり合わせはしっかりしていると思う。また、メンターは短い映像を作ることになっており、コーチたちもそれを観て一緒にやっていきたい人を特定する。だから今のところ関係性はうまくいっている。

#### 分科会4 ペニー・クリスフィールド

- ・ペニーからの質問：「自分が活動している領域でコーチを支援するというメンタリングプログラムをやっている人はいるか？」、「コーチを支援するメンタリングのようなものやろうと思っている人はどれくらいいるのか？」「現在自分のところにあるコーチ支援のプログラムもしくは潜在的な企画に影響を与えそうなこととしてどのような学びを得たか？」といった質問。今回のウェビナーでの学びにはどのようなものがあったか？
- ・スティーブのコメント：ヘイリーが話していた「支援の壁」がよかった。コーチのニーズを満たすことの重要性やコーチの経験を引き出すような方法を持つことの重要性がわかった。将来それを使いたいと思った。
- ・アリスターのコメント：ヘイリーが話していたプロファイリングについて、興味があった。自分はメンタリングに興味があるので、他の人の学びに従事するうえで、それはとても重要だと思った。
- ・キャメロンのコメント：ペニーの最後のスライドにあった影響力の測り方（measurement of impact）が興味深かった。それ以外の例があれば聞きたいし、またそうした評価をひとたび得たらどのように利用すると考えているか聞きたい。

ペニーの応答 → 単なる費用対効果のプログラムにしたくないというのがあった。そして、行動変容が実際に見られるようにデザインした。それがどうなるかはまた見てみることになる。

キャメロンの応答 → 参加者、プログラムの後の影響力についての結果をいつまたどれくらいの頻度で受け取るのか。

ペニーの応答 → プログラムは3年間続くが、現在は6ヶ月ごとモニタリングを考えている。ただ、それは流動的なところがあって、正直なところ、どのようになるのかをしてみる必要がある。チームには、モニタリングと評価の専門家がいて、南アフリカのノーマン・

ブルックと一緒に仕事をしている。他にも、その分野を得意とするもう一人と一緒に仕事をしている。そうした人々が行動変容について導いてくれるだろう。

- ・ジョアンナのコメント → パラの分野が忘れられてしまうときもあるけど、視覚障がいや切断などの障がいをもったアスリートがいて、アイルランドでも拡大していて、世界にも大きな影響を与えている。そのなかではできる限り平等であることを心がけており、パラアスリートが先ほど言われていたようにプログラムのプロセスのなかに含まれているのは大変素晴らしいことだと思っている。

ペニーの応答 → 目標とする割合は理想であるが、実際にそのようにできるように努めていきたいと思っている。十分な応募があって、その目標とする割合に応じて選抜できればいいと思っている。障がい、女性、途上国といった問題点を解決するようなプログラムは他にあまりないように思われるから、そういったものを推し進めていきたい。

- ・スティーブのコメント：審判や他のリーダーたちなどを含めて考えていることに興味があった。自分が働いているワールドパラバレーボールとも関係があると思う。そのなかでは、審判などとも密接に仕事をしているからだ。

ペニーの応答 → お互いの利益になることが話せてよかった。お互いのところからもっと色々と学ぶことで、よりよい影響を及ぼすことができるのは明らか。

- ・アリスターの質問：さまざまな人達がいるが、そうした人が何を学ぶのかをどのように決定するのか？

ペニーの応答 → それは純粋なメンタリングプログラムでそれぞれのコーチ、審判、管理者たちのニーズを中心としたものになっている。リンダが話しているような新しい能力を中心として行われるのとは異なっている。また、資格とも結びついていない。

## それぞれのコメント (53:00~59:00)

### スティーブのコメント

- ・たくさん話しくってしまったよ。さっき話したそれぞれのグループについて詳細を話した。

### リンダのコメント

- ・メンタリングプログラムの目的を特定することに時間をかけた。メンタリングプログラムを運営するうえで、その背後には哲学や価値があって、それはプログラムがもつものもあれば、メンター自身が個人としても持つものがある。それが重要な点だった。

### コンドリーのコメント

- ・自分のグループはあまり大きくなかった。世界はアスリートが中心のコーチ教育から、コーチが中心のコーチ教育へシフトしている。

### ペニーのコメント

- ・今日の全員のプレゼンテーションがどういった影響をもったのか、どのようなことがハイライトだったのかをまずは見ていった。多くの人たちが「支援の壁」を気に入っているということ、またプロファイリングが有益であると思われたこと、トライアスロンプログラムにおける影響力の測り方など、トライアスロンプログラムとパラバレーボールの間での協力などについて言及がなされた。

### ヘイリーのコメント

- ・最後にアクションプランとして皆さんにやってもらいたいことがある。それは、「自分自身、自分のスポーツ、自分の環境に対して、「支援の壁」を作り出すこと」、「自分自身が使うためのコーチングプロファイリングフォームを作り出すこと」「効果的なコーチ支援のためのシステムを作り出すこと」などだ。
- ・今日のご参加いただきまして、ありがとうございます。

### ジョン・ベールズのコメント

- ・ペニーがはじめに、コーチ教育が公式のコースにとどまらないことを強調していたが、その多くの素晴らしい事例を今日は見る事ができた。共有してくれて、ありがとうございます。多くのいい学びがあっただろう。

### 伊藤雅充のコメント

- ・今日は参加してくれてありがとうございます。それでは、またお会いしましょう。

## 【ナビゲーター及びスピーカーの紹介】

ナビゲーター：伊藤雅充 (NCDA 副ディレクター、本学コーチングエクセレンスセンター長)  
ジョンベールズ (ICCE 会長、NCDA 副ディレクター)

スピーカー：

スティーブン・ディロン (Steven Dillon) は現在、メルボルン・ヴィクトリーFC でプレミアアカデミー・コーディネーターを務めている。NSSU-ICCE (NCDA) Coach Developer Program の修了生であり、ニュージーランドフットボール協会の全国コーチデベロップメントマネージャーを務めていた。現在では、プレーヤー、コーチ、クラブ、両親などを含めたジュニアのフットボール育成プログラムのリーダーシップを監督しており、関わっている全ての人に対してポジティブで向上心を刺激する経験を伝えることを目指している。

ヘイリー・ハリソン (Hayley Harrison) は、スポーツ・アイルランド・コーチングのトレーナー長を務めており、ICCE のマスター・トレーナーでもある。そして、50 以上のスポーツに渡り、国内および国際的にコーチデベロッパーのためのプログラムを担当している。コーチデベロッパーおよびコーチデベロッパーのトレーナーを育成しており、サポートプログラムを計画して、開催するのに必要とされるスキルにとりわけ興味を抱いている。また、アイルランドにおけるハイパフォーマンスコーチのサポートプログラムを率いており、自分自身もハイパフォーマンスのコーチを務めており、30 年に渡り、世界選手権やオリンピックレベルでアスリートを指導した経験を持つ。

コンドリー・リュウ (Condrey Liu) は、現在シンガポール水泳協会でもコーチおよびクラブ・デベロップメント・オフィサーを務めている。NCDA コーチデベロッパープログラムの修了生であり、シンガポールの水泳におけるコーチ育成プログラムの作成をリードしてきた。以前に行われた新しいコーチのためのコーチ教育の改定に携わっており、現在は継続的なコーチ教育や現在のコーチたちに対するライセンス更新プログラムを作成している。

リンダ・ロー (Linda Low) は、スコットランドスポーツ協会、英国アスレティックス、ラグビーフットボールリーグなどで仕事をしてきて、長年に渡り英国においてコーチ教育の最前線を担ってきた。英国においてコーチ教育システムを計画し、開発し、実施した経験を持ち、その結果として、2014 年に英国コーチデベロッパー・オブ・ザ・イヤーを受賞している。女性スポーツリーダーシップハイパフォーマンスコーチングプログラムにおいてリードファシリテーターを務めており、リーダーシップメンタリングのトレーニングとサポートを行っている。リーダーシップやスポーツに特化したメンタリングにとりわけ興味を持っており、さらに、そうしたリーダーシップやメンタリングがどのようにしてハイパフォーマンスのコーチの育成につながるかに強い興味をい込んでいる。現在は、国際的に活動するコンサルタントを務めている。米国のオハイオ州を拠点にしており、e.t.c コーチングコンサルタントと共に活動をしており、質の高いコーチ教育およびコーチ育成を届けるのをサポートしている。

ペニー・クリスフィールド (Penny Crisfield) は、ICCE のマスタートレーナーであり、ジ

ジョン・ベールズとともに日本において NCDA コーチデベロッパープログラムを開始して、ICCE のコーチデベロッパープログラムを開拓した。『ICCE 国際コーチデベロッパーフレームワーク』を執筆して、自身のトレーニング会社であるアポリネール (Apollinaire) のディレクターを務めている。現在は、ノーマン・ブルックとともに、世界トライアスロンメンタリングプログラムを展開している。そのプログラムでは、トライアスロンというスポーツに対して大きな影響を与えるであろう持続可能なメンタリングプログラムを通じて、女性や障がいを持つ人々のリーダーシップの役割を向上させ、男性コーチ、女性コーチ、専門官、管理者／指導者のスキルを向上させることを目指している。