



子供たちの 健全な育成に 大切なこと

自己紹介

1961年 神戸生まれ

2012年 株式会社 三越伊勢丹を退社 コーチFDPを創業 プロコーチとして独立

2014年 株式会社コーチFDP 設立

コーチ（ビジネス・スポーツ）・研修講師（ビジネス・スポーツ）として活動

2023年～ 産業能率大学 情報マネジメント学部 兼任講師

「スポーツに学ぶコーチング」「ビジネスリダーシップ」2授業担当 3・4年生を対象

<研修内容>

ビジネス・スポーツ界を対象とした コーチング、コミュニケーションを扱う研修が主体

①コーチング・コミュニケーション研修 ②ビジネス（管理職・メンバー）③ハラスメント研修



TAKUMA

YouTubeで 約5分

いつでも簡単に
コミュニケーションを学べます
カメラで読み込んでください →

MAIL: coach.f.d.p@icloud.com



スポーツ指導者がいつでも学べるための**YouTube**

研修開催に対する思い

ビジョン

- スポーツ指導者が社会で認められ、社会的価値が向上し生業としていける未来
- スポーツを通じて、社会から求められる人材を創出している未来
- スポーツ指導者の皆さんがいつでもコミュニケーションを学ぶ機会がある未来

期待

- みんなで高めあうスポーツの素晴らしさを多くの人に知ってもらいたい
- 安心安全、みんなが楽しく協力していく地域のコミュニティの良さ・必要性を伝え、共に創りたい
- 視野を広げ、社会のルール・ハラスメント・コミュニケーション等の知識を学んでもらいたい

問いを投げかけて行きますので 一緒に考えながら勧めて行きたいと思います

スポーツ指導者の道具は？

保護者の道具は？

料理人 = 包丁

ホイッスル & コミュニケーション

研修開催に対する思い

ビジョン

- スポーツ指導者が社会で認められ、社会的価値が向上し生業としていける未来
- スポーツを通じて、社会から求められる人材を創出している未来
- スポーツ指導者の皆さんいつでもコミュニケーションを学ぶ機会がある未来

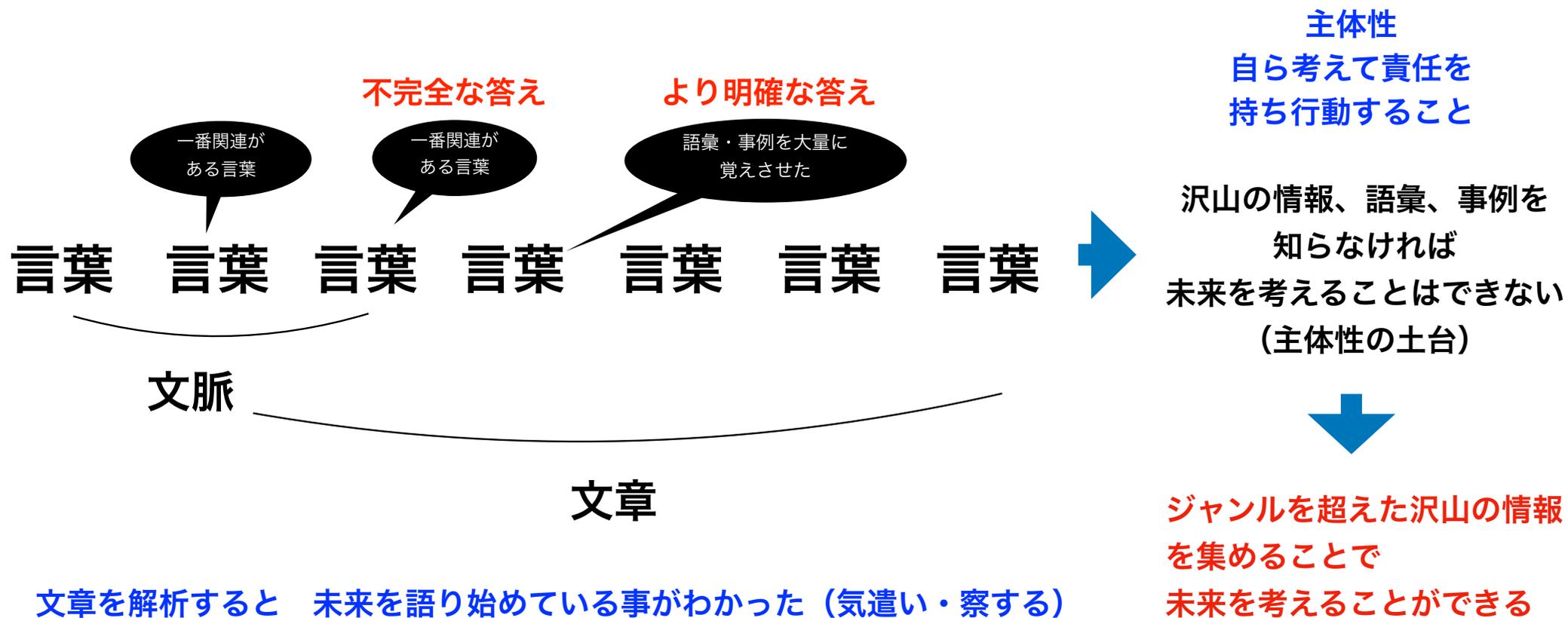
期待

- みんなで高めあうスポーツの素晴らしさを多くの人に知ってもらおう
- 安心安全、みんなが楽しく協力していく地域のコミュニティの良さ・必要性を伝え、共に作る
- 視野を広げ、社会のルール・ハラスメント・コミュニケーション等の知識を学んでもらいたい

語彙（情報の多さ）と主体性の関係（子供達も同じ）

バレーボール以外の情報の重要性

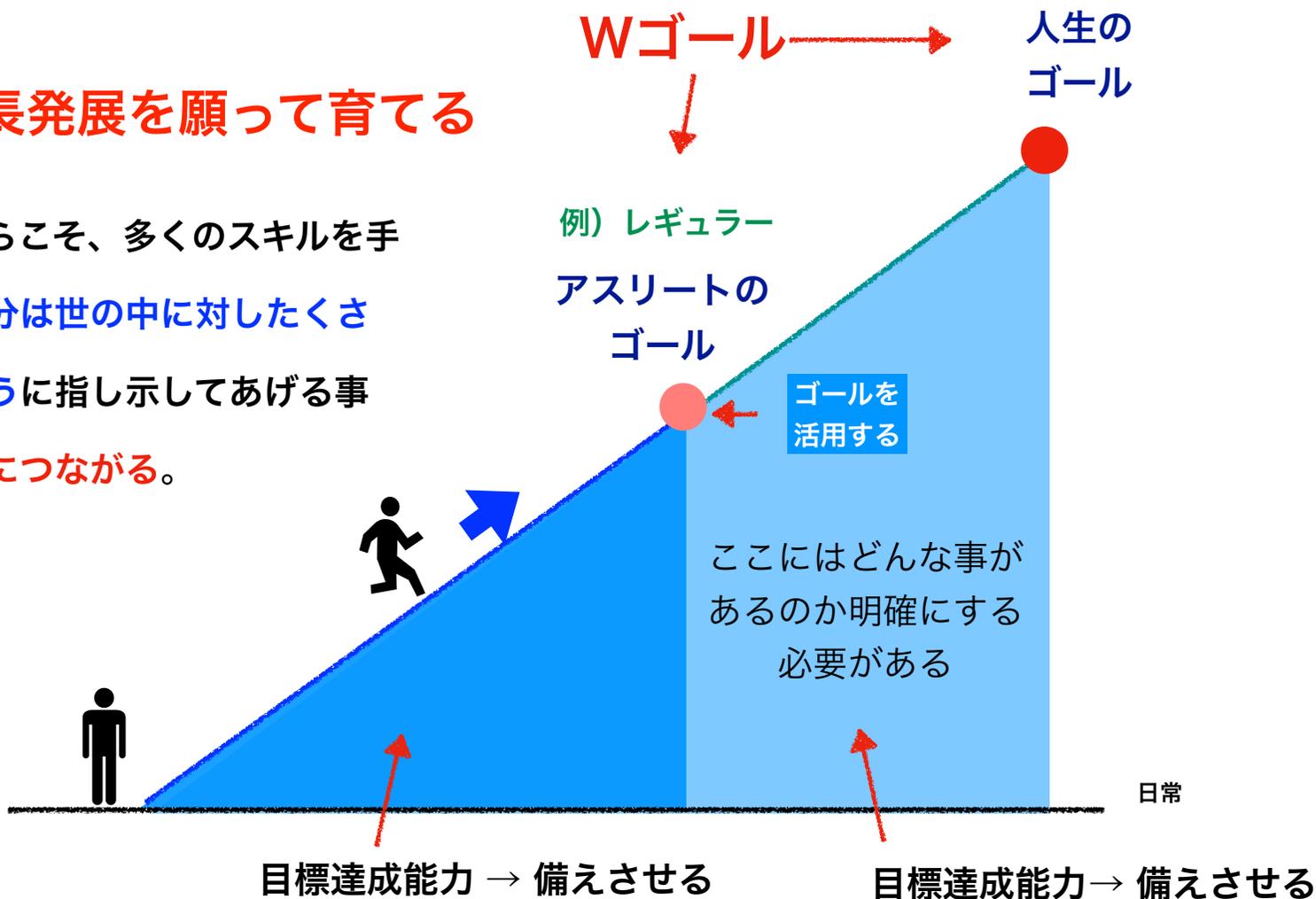
Chat GPT → AI (artificial intelligence) 人工知能 → 未来予測



スポーツを通じ選手（子供）を指導する目的は？

育成＝大切に成長発展を願って育てる

スポーツをしてきたからこそ、多くのスキルを手に入れる事が出来、自分は世の中に対したくさん貢献できると思うように指し示してあげる事が子供達の自己肯定感につながる。



研修開催に対する思い

ビジョン

- スポーツ指導者が社会で認められ、社会的価値が向上し生業としていける未来
- スポーツを通じて、社会から求められる人材を創出している未来
- スポーツ指導者の皆さんいつでもコミュニケーションを学ぶ機会がある未来

期待

- みんなで高めあうスポーツの素晴らしさを多くの人に知ってもらいたい
- 安心安全、みんなが楽しく協力していく地域のコミュニティの良さ・必要性を伝え、共に創りたい
- 視野を広げ、社会のルール・ハラスメント・コミュニケーション等の知識を学んでもらいたい

スポーツを通じ選手（子供）を指導する具体的な目標達成能力には、どんなことがありますか（要素）？

言語化して、情報・知識として持っておいたほうがいい

- ・ 自分の可能性を信じる力を育む
- ・ チームの中で、自分の個性を活かして、自分の力を発揮できるようにする
- ・ 自ら考えて行動する力を育む（主体性）
- ・ 自己肯定感、自己効力感を高めてチャレンジする心を育てる
- ・ 他者の個性を認め、他者と協力して目標達成する力を育む（多様性）
- ・ 自分の考えを、他者を傷つけずに主張する力を育む（アサーティブネス）
- ・ 臨機応変に課題に対応できる力を育む

力が発揮できるチームと 力が発揮できないチームとの違い

事例) ツール

＜力が発揮できるチームの特徴＞

なんでも言える**心理的安全性**がある、**役割分担**がある、**責任**を持っている、**合意形成**ができています、お互いに**仲間**を信じている、**監督**を信頼している、よく**コミュニケーション**を取る、**得意な事**をやらせてもらえる、**自分**を出せる、褒め合う（**承認**）、**基礎**を教えてください、**自主的**に取り組む、**主体的**に行動する、**楽しんで**いる、**個性**や**長所**が活かされる、**目標・目的・ゴール・ビジョン**を共有している、**本音**を話せる

＜力が発揮できないチームの特徴＞

恐れや不安があって自分の考えを言えない
仲間やコーチを疑っている、会話が少ない、苦手なことを無理やり直される、合意形成がない、自分を出せない、けなし合う、コーチに依存する、悩んでいる、みんな同じにさせられる、体調管理ができていない、過度のプレッシャーがある、監視されている、相手を格下に見ている、感情的になっている、ゴールや目的が不明確、疲労感がある、納得感がない、気掛かりがある

チーム内のコミュニケーションの不具合があると 選手、チームにどんな問題が起こるのか？

そのスポーツが嫌いになる、勝てなくなる

怪我をする、試合にベストメンバーが揃わない、やめる、時間にルーズになる、規律が乱れる、集中できない、情報が共有できない、意思の疎通ができない、誤解が生まれる、嫉妬や妬みが生じる、足を引っ張る、効率が悪くなる、不信感が生まれる、本音を隠す、否定する、嘘をつく、隠す、連携ができない、負ける、勝てなくなる、暴力的になる、足を引っ張る、過度の緊張する、自信をなくす、故障者が増える、人のせいにする、いじめが生じる、口をきかない、派閥が生じる、手抜きする、ストレスがたまる、約束を破る、

ビジネスでは：コンプライアンス的な問題、虚偽な報告、隠蔽する、離職率が高まる

不具合は

起こってほしいですか？

YES

or

NO

成果を上げる公式

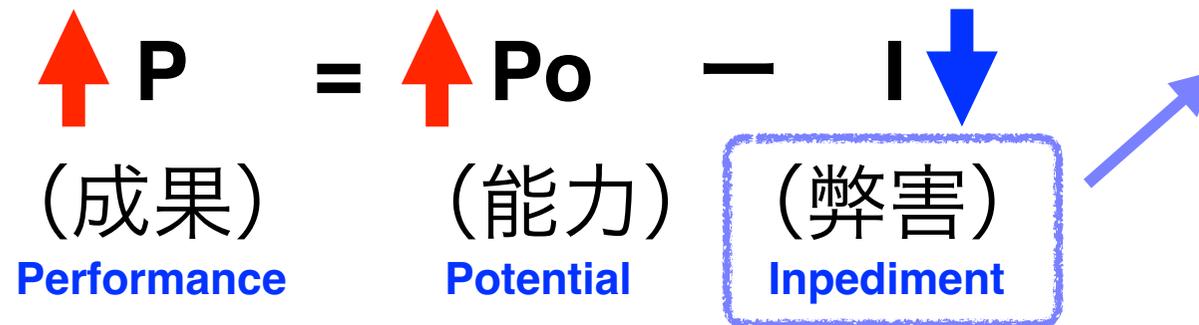
$$\begin{array}{ccccc} \uparrow P & = & \uparrow P_o & - & I \downarrow \\ \text{(成果)} & & \text{(能力)} & & \text{(弊害)} \\ \text{Performance} & & \text{Potential} & & \text{Inpediment} \end{array}$$

$$-1 = 5 - 6$$

$$1 = 7 - 6$$

$$3 = 7 - 4$$

弊害を減らしながら、 同時に能力をつけていく



弊害って何？

自身では
気が付かない
場合が多い

弊害のヒント

コミュニケーションが媒介するもの

真実伝わり方



・言葉・言語 = 7%

・表情・態度仕草 = 55%

・声のトーン
ボリューム = 38%

All = 100%

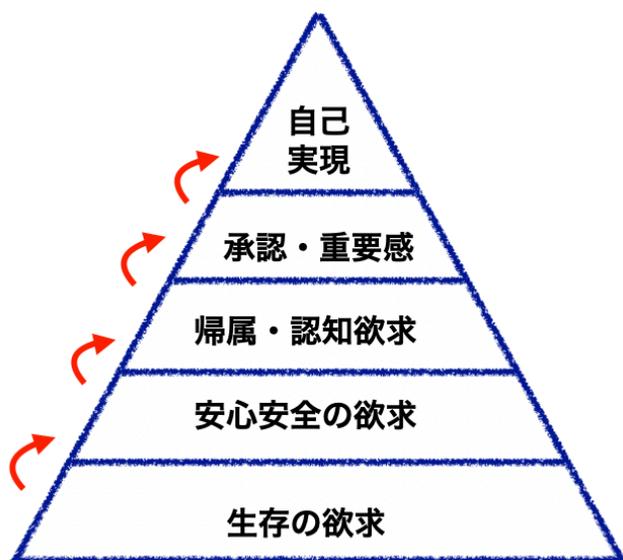
同じ言葉でも伝わり方が変わってくる



どう言う時に人は 本来の力を発揮するのか？

- ・ 安心安全な環境 **心理的安全性** + **役割・責任・挑戦心**

(根本：**なんでも言える**環境、個性を活かされる)



マズローの欲求5段階

主な状況

- ・ 自身の持つ能力全てを発揮できている状態
- ・ 自分の存在が、重要だと感じられる 認めてもらえている
- ・ 自分の**居場所が明確**で、**自分の存在**を認められている
- ・ 安心安全、何でも話せる環境がある
- ・ 自分が生存できる環境が整っている

選手・子供を指導する時の指導者の在り方は？

Q：どんなスタンスで（立ち位置）で関わるといいだろうか

Q：：どんなマインド（心構え）で関わるといいだろうか？

時代と共に子どもたちの価値観が変わってきている

提携関係

同じゴール、目標を持つ コーチと選手は対等で責任と役割が違う共同体
（オリエンテーションが必要：説明・ルール、同意を取り交わす）

・常に勉強をして、知識を持っている

→勉強しなくなった時、**コーチを辞める時** / ダルビッシュ選手

昔の指導法にも真理がある → 勉強しながら新しい考え方とミックスしながら指導する

弊害を探せ

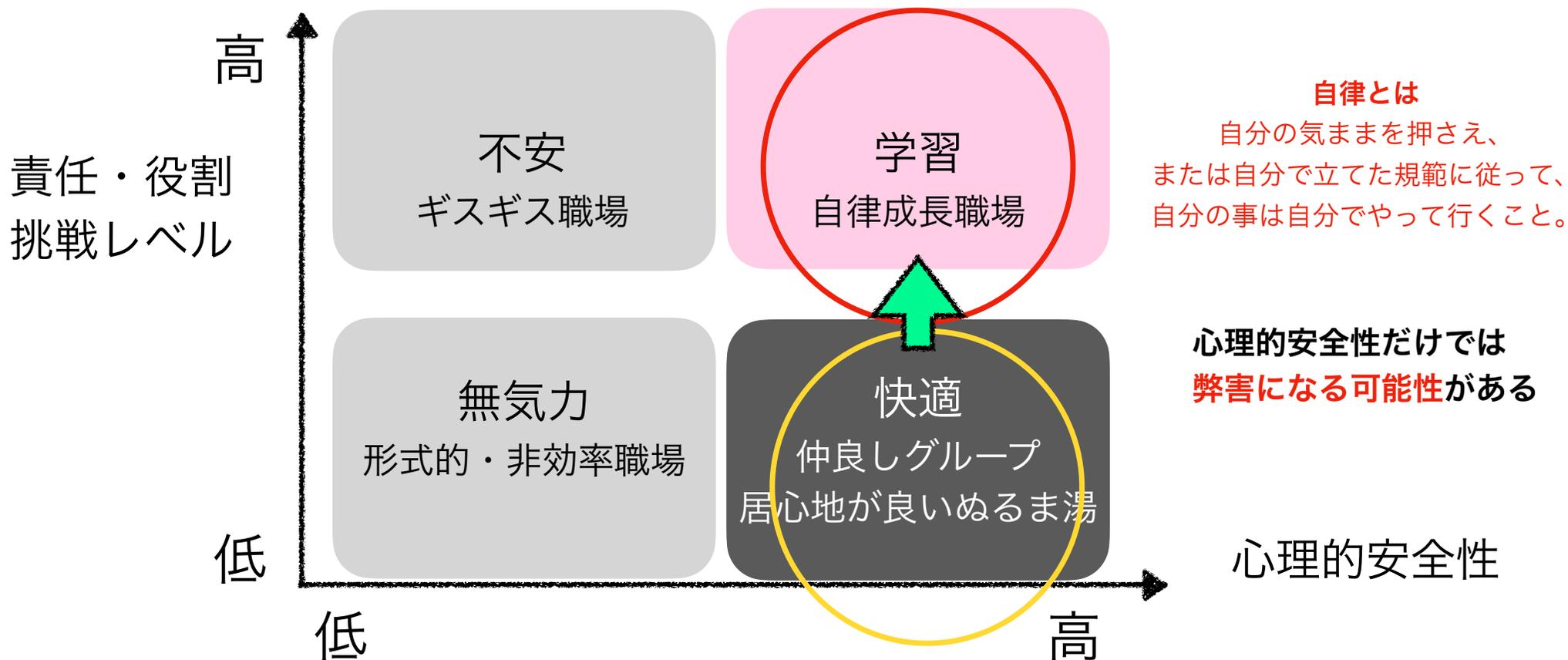
弊害になりうる物

腕を組む・足を組む、挨拶を返さない

腕を組む、足を組む、**威圧的な態度、威圧的な声かけ（相手に考えさせない）**、極端な上下関係、思い込み、伝統、過去の成功体験、不揃いなモチベーション、劣等感、**コミュニケーションの勉強をしていない**、感情的な態度、過度な緊張、過度なダメ出し、意識の違い、言葉の不統一、選手（子供）の温度差、疎外感、一方的に話す、**世代差を理解しない**、怖い表情、声とトーン、声のボリューム、**狭い視点**、固定概念、怒鳴る、呼びつける、仕草、態度、遠慮、年齢差、異性、解を与えすぎる、知識不足、情報不足、習慣、慢心、恐怖、不安、言動、**抽象度の高い指示**（広く使え）、真似は負けという意識、慢心、同意を取らない、暴力、話を聞かない、話を遮る、ネガティブ思考、誘導尋問、自分のやり方に固執、怖い容姿（サングラス）、ノーリアクション、狭いフレーム、否定から入る、ながらで話を聞く、話す場所を意識しない、自分と似たタイプを優遇、歩き方、ため息、舌打ち、貧乏ゆすり、**椅子に寄りかかるように座る**、時代の変化を理解しない、相手と同じ視点で質問する、ゴール・目的を共有しない、基準を共有しない、役割を共有しない、責任を理解しない、納期（期日）を決めない、ものさしを持たない、常識を疑わない、相手に対する感情(なめる、恐る)、**ゴールを明確にする**、ゴールの立て方、難しく考える、自分の学習優位感覚だけ育成しようとする、自分と相手は同じ考えだと思ふ、コミュニケーションタイプを意識しない、オリエンテーションをしない、一体感がない、時間を守らない、約束を守らない、ルーズな性格、身嗜みを整えていない、すぐにあきらめる、狭い視野（狭い範囲での思考）、失敗した時に声を掛ける、**マイナスに引っ張る声かけ**

心理的安全性と責任・挑戦レベルの関係

心理的安全性だけでは 弊害になる可能性もある

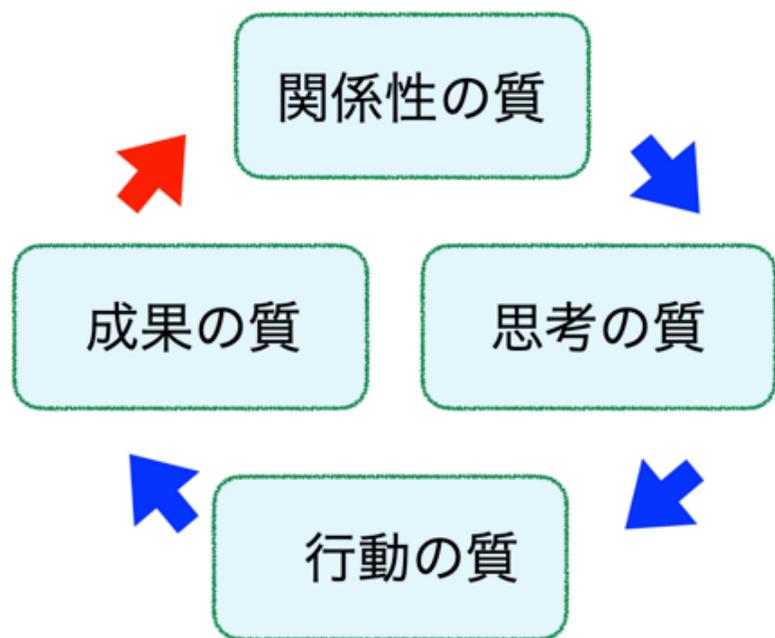


参考資料

Amy C. Edmondson, "The Competitive Imperative of Learning." Harvard Business Review, July-August 2008 p6
エイミー・C.エドモンドソン ハーバード大学 ビジネススクールでリーダーシップの教授

組織の成功循環

この事を知らないと
あらゆる場面で躓く



組織の成功循環
ダニエル・キム

バットサイクル

対立から入る

関係性の質

不信感
他責

思考の質

自己弁護
受動体質

行動の質

非協力 隠蔽
チャレンジしない

成果の質

成果は悪くなる傾向

グッドサイクル

対話から入る

信頼感
相互尊重

相互理解
気づき

協力する
助け合い

成果は高まる傾向

お互いが相手を変えるという事ではなく
自分自身を変えるというスタンス

信頼される行動

信頼される為にはどうしたら良いのか？

実績がある、自分に自信を持っている、親身になる、名前を覚えていてくれる、名前で呼ぶ、共に行動してくれる、指示をする時に目的を話してくれる、人の話を聞く、昔話した事を覚えている、話を最後まで聞く、有言実行、愚痴を言わない、否定から入らない、家族・友人を大事にする、嘘を言わない、裏表がない、悪口を言わない、清潔な人、他で自分を褒めてくれる、時間を守る、約束を守る、自分の弱みを見せる、自分を認めてくれる、困ったとき助けてくれる、裏切らない、お前だけだよと行ってくれる、気遣いができる、最後までやり遂げる、謝れる、ありがとうと言える、目標・目的を持っている、行動力がある、知識が広い、責任感がある、考え・発言・行動がブレない、感情的に怒らない、自分の考え（価値観）を押し付けない、協力してくれる、相手の立場で考える、目を見て話す、明確に答える、考えていることを話してくれる、明るい、一貫性がある、ポジティブな思考、自分を気にしてくれる、偉ぶらない、周りも認めている人材、考えさせることができる、逃げない、喜んでくれる、人脈を持っている、相談できる、言葉遣いが綺麗、笑っている人、自分に厳しい人、向上心がある、謙虚である、自分の意見がある、教養がある、相手を尊重する、説明がわかりやすい、口が堅い、知識・経験が豊富、自己反省できる、期待に応える、自分に期待をしてくれる、関心を持ってくれる、平等な態度、TPOをわきまえている、同じ目線で考えてくれる、違う視点を与えてくれる、交友関係が広い、一緒に苦難を乗り越えた人、公平な人、誠実な人、問題解決能力のある人、方向性を示せる人、説明をしてくれる人、態度を変えない人、威圧的な態度ではない、長所を伸ばしてくれる、打算的でない、人の話を遮らない（さえぎらない）、ルールを守る、ポイントをまとめて話せる、喜んでくれる、成長させてくれる、フィードバックしてくれる、叱ってくれる、任せてくれる、私利私欲だけで動かない、男気がある、自分のために時間を使ってくれる、身だしなみが整っている、ビジョンが明確、アドバイスをしてくれる、思いやりがある行動、実績を評価してくれる、基準が明確、仕事以外の話をしてくれる、論理的に話す、スキンシップ（握手、ハイタッチ等）、常に自分を高めている、あるがまま（偽らず、つくらず、飾らず、強がらず）

知っておいて欲しい知識

ハラスメント & オリエンテーション

能力

パワーハラスメントとは？

ビジネス

同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に**業務の適正な範囲**を超えて精神的・肉体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為



スポーツ

同じ組織（競技団体、チーム等）で競技活動をする者に対して、職務上の地位や人間関係などの組織内の優位性を背景に、**指導の適正な範囲**を超えて、精神的若しくは身体的な苦痛を与え、またはその競技活動の環境を悪化させる行為
言動をいう

弊害

パワーハラスメント 6つの項目

〈身体的な攻撃〉

練習中のビンタ、殴る、蹴る、水を飲まさない、尻をバットで殴る、実力不釣り合いな相手との強制的な乱取り、ラケットで殴る、竹刀で叩く、ぶん投げる、水に沈められる（水球）、水泳帽の紐で自ら上げられる（窒息・水球）、過剰な量の食事、競技中の食事・給水を認めない、完食が義務、ハーフタイム中走らせる（内容が悪いため）、負傷中のトレーニング強制、罰としての行き過ぎた練習（罰走）、負けたら家まで走らせる、先輩から殴られる、足ヒシで殴る（水泳）

〈精神的な攻撃〉

厳しい叱責、暴言、絶対に勝て、負けたレギュラーから外す、目的がわからない練習、威圧的な大声での指導、指導者からの報復、男女交際禁止（バレると正座）、怪我をしたら怒られる、治らないまま練習を続けさせる、罰として丸坊（見せしめ）、過剰な上下関係
萎縮させる言葉・一喝する（下手くそ、お前のせいで負ける）、アホ、バカ、カス、背は高いのに一番下手、殺すぞ

〈人間関係からの切り離し〉

全体練習に参加させない、一人だけ連絡を入れない、情報を流さない
チーム内での無視（態度が生意気・ミスを原因、集団の和を乱す）

〈個の侵害〉

メールをのぞく、休みの日の行動を聞く、
スポーツに直接関係がなく、聞く必要性もないのに、その立場を利用して、恋人や家族関係、休日の予定などのプライベートな事を詮索する事

〈過大な要求〉

優勝しなければ坊主、
ミスをした選手に対して過度な居残り練習やペナルティを課すことがこれに相当します。
試合に負けたことを理由に炎天下での罰走（熱中症を発症して死亡）

〈過小な要求〉

玉拾いだけやらせる、掃除だけやらせる
合理的な理由がないのに練習を一人だけレベルの低いものにしたたり、練習に参加させないという行為

6つの項目以外のスキルを使って指導を心がける

グレーゾーンパワハラの実断基準 & 対応方法

グレーゾンの行為が直ちにパワハラになるわけではない

強制すると 即パワハラ これは間違え

① 「理由」を見極める

- ・ 行為者の言動が「業務・練習の適正な範囲」に含まれるか否か
- ・ 総合的な判断（個別要素含む）

<個別要素>

「会社の伝統・社風」 「行為者の思惑」 「行為者の言動の態様」

「行為者と相手方との普段の関係」 「行為者と相手方とのやりとりの状況や前後関係」

「相手方がパワハラと感じた理由」

② 「結論」 パワハラになるか？ パワハラに当たらないか？

③ 「当事者に理由・結論を伝える」 納得させることが指導者の責任

グレーゾーンを放置すると生まれるリスク

●指導者側のリスク

指摘される事を恐れ 選手・生徒への指導に消極的になる

●ハラスメント行為者のリスク

問題の行為者は、ハラスメントの意識が持てず、同じ事を繰り返す

●被ハラスメント者（被害者）のリスク

問題の行為を受けた相手方は、指導者・会社に対し不信感が芽生える

事例 1

ボルダリングジムに通ってきているAさんは 技術は高いのですが少し気が弱いところがあり最近伸び悩んでいます。そこで、Bインストラクターは Aさんのスキル向上の為に2段階ほど高いスキルが必要とされるルートへの挑戦を指示したところ、Aさんは、少し驚いたようで

Bさん、それって「パワーハラっぽいですね」と言われました。

困ったBさんは、あなたのところに相談に来ました あなたはどう対応しますか？

- これはパワーハラにあたる？ 当たらない？
- その理由は？
- インストラクターのBさんに なんと伝えますか？ (セリフで答える)
- 生徒のAさんに なんと伝えますか？ (セリフで答える)

●これはパウハラにあたる？ 当たらない？

パウハラに当たらない

●その理由は？

2段階高いルートへの挑戦は、Aさんのスキル向上に向けた事であり、「**適性な指導の範囲**」と判断

●インストラクターのBさんに なんと伝えますか？（セリフで答える）

Bさんが、Aさんに2段階高いルートへの挑戦させた事は、「**適切な指導の範囲**」での行動であり、パウハラではありません。Aさんに、こちらからそう伝え納得してもらいます。

●生徒のAさんに なんと伝えますか？（セリフで答える）

Bさんが、Aさんに2段階高いルートへの挑戦させた事は、「**適切な指導の範囲**」での行動で、パウハラではないと判断しました。Aさんが高いルートへの挑戦は無理だと判断した場合は、インストラクターに「無理であること」を伝えてください。

セクシャルハラスメント

男女雇用機会均等法

事業主は職場において行われる性的な言動に対するその雇用する**労働者**の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、または当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、**当該労働者**からの相談に応じ、適切に対応する為に**必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な処置**を講じなければならない
(日本スポーツ協会 相談窓口を設置している)

労働者：男女も区別はない

職場：事務所、会社のスペースに限られず業務の延長線上にあると見なし
得る場所も含む

セクシャルハラスメントとは？

職場において 労働者の意に反する性的な言動が行われ

対価型セクハラ

①それを拒否した事で 解雇、降格、減給などの不利益を受ける事

環境型セクハラ

②職場の環境が不快なものとなった為 労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じる事
(男女雇用機会均等法)

対価型セクハラの特徴

- ・ 誰が見てもセクハラだとわかる **即アウト**
- ・ 対応は 現場管理職ではなく 会社として取り扱うべき問題
- ・ 対価型は 激減している → 「情報の周知共有による心のブレーキ」

対価型セクハラの対処方法

明らかなセクハラ 即アウト

- ・ 自分自身、対価型のセクハラに該当する行為は**絶対にしない事**
- ・ 行為があった場合には絶対に見逃さず、しかるべき担当部署に**通報・処罰**
- ・ 通報を躊躇することは危険
行為者が上位役職者、トップ選手であったり、チーム内レジェンドでも**躊躇しない事**

ここで通報を躊躇すると、どうことが起こりますか？

躊躇すると、ガバナンス（管理体制）を疑われ、信頼感がなくなり、モラルが下がる ネットで炎上する可能性もあります → 内部告発

環境型セクハラの特徴

定義：職場において労働者に対して性的な言動が行われる事、その結果その労働者の労働環境が害される事

- ・ 意図的なセクハラ

意識的に相手をからかってやろう、貶めてやろう、ばかにしてやろうと言った加害の意図がある場合（性的な話題、体型、年齢、容姿等）

- ・ 無自覚なセクハラ

行為者にはセクハラをする意図も認識もなく その言動も許されない行為だとは断定できないけれども、相手は何らかの理由でセクハラと感じて反応する行為者の言動

無自覚なセクハラ (グレーゾーン)

＜判断の仕方＞ **パワハラとは違いがあります**ので正しく理解してください

- ① **多くの人**が**不快感**を感じているか？（できれば 部署内で確認する事）
- ② 行為者の言動が過去の認定事例と**類似性**があるかどうか？（**事例を覚える**）
- ③ 行為者の言動が**男女平等思想**に反していないか？
- ④ 行為者の言動は**自社の社風、伝統、社是**から見て同意されるかどうか？

＜指導者の責任＞

当事者（行為者と相手方）に行為者の言動（無自覚）が最終的に**セクハラ**になるのか？ならないのか？の「**結論 & 理由**」を伝え、納得させること

→ **有耶無耶にすると 行為者はエスカレートの可能性、相手方は大きな不満が残る**

無自覚なセクハラ にどんな事があるか？

- 女性従業員に対して「ちゃん付け」 → 相手との親密感、仲間意識
- デスクにヌードポスター → 迷惑をかけないように自分の心を満足させる
- 職場で下ネタ → 子供の頃の人気者、場を和ませるつもり
- 就業時間後、女性従業員を飲食に誘う → 個別な話、恋愛感情
- 宴席で女性従業員にお酌をさせる → 昔からの習慣 女性だからダメ
- 相手の年齢、身体的特徴を冷やかす → 軽い気持ちでの冗談
- カラオケで女性従業員にデュエット要求 → 原曲がデュエット曲で盛り上がると思った

事例2

スポーツクラブのAさんは、自分のデスクに 水着のグラビアアイドルの写真を飾っているのですが、複数の女子インストラクター・選手がこれはセクハラだと感じた為に、代表する一人の女子インストラクターが上司であるあなたに相談に来ました。 あなたが上司であればどう対応しますか？

- ①これはセクハラに当たりますか？ 当たりませんか？
- ②その理由は？
- ③あなたは女子インストラクターさんにどのように応えますか？
- ④Aさんに対して どのように伝えますか？

①これはセクハラに当たりますか？ 当たりませんか？

セクハラにあたる

②その理由は？

複数の従業員が不快と感じている（多くの人が不快感）に該当する事と、過去の判例「デスクにヌードポスター」に類似している為

③あなたは女子インストラクターさんにどのように応えますか？（セリフ）

あなたの言う通り、複数の従業員が不快と感じている（多くの人が不快感）に該当する事と、過去の判例「デスクにヌードポスター」に類似している為 セクハラと判断します。Aさんに注意した上、写真は撤去させます

④Aさんに対して どのように伝えますか？（セリフ）

Aさん、デスク上の写真ですが、複数の従業員が不快と感じている（多くの人が不快感）に該当する事と、過去の判例「デスクにヌードポスター」に類似している為 セクハラと判断します。今後セクハラについて意識を高めるようにしてください。写真はすぐに撤去してください

オリエンテーションとは？

新たな関係性が、今後より良くなる為の準備

元々いる人と新しい人とのより良い関係性を構築する事

能力 オリエンテーションでは、何をするのか？

<イメージ>

新しい関係性が出来る時（**新入生、新入社員が入った時**）に**人事がやる事**

→ **ルールを確認する**、やっていいこと、悪いこと、学校（チーム）の校風・風土、家から学校までの距離や地図の確認、学校について知って欲しいこと、新入生について知っておきたい事を **互いに確認する**

<実際にやる事>

- 同意を取り交わす
 - データベースを整える
 - 信頼関係を構築する
 - 親密性を高める
- 両方必要**

→ **同意を取り交わして、データベースを整える**

同意：同じ意味 **合意**：意思が一致する事

同意を取り交わす：話をして同じ意味だと確認して コミット、約束をする

オリエンテーションと組織の成功循環

オリエンテーション等をする

この事を知らないと
あらゆる場面で躓く

この部分

バッドサイクル

グッドサイクル

対立から入る

対話から入る

関係性の質

不信感
他責



信頼感
相互尊重

思考の質

自己弁護
受動体質



相互理解
気づき

行動の質

非協力 隠蔽
チャレンジしない



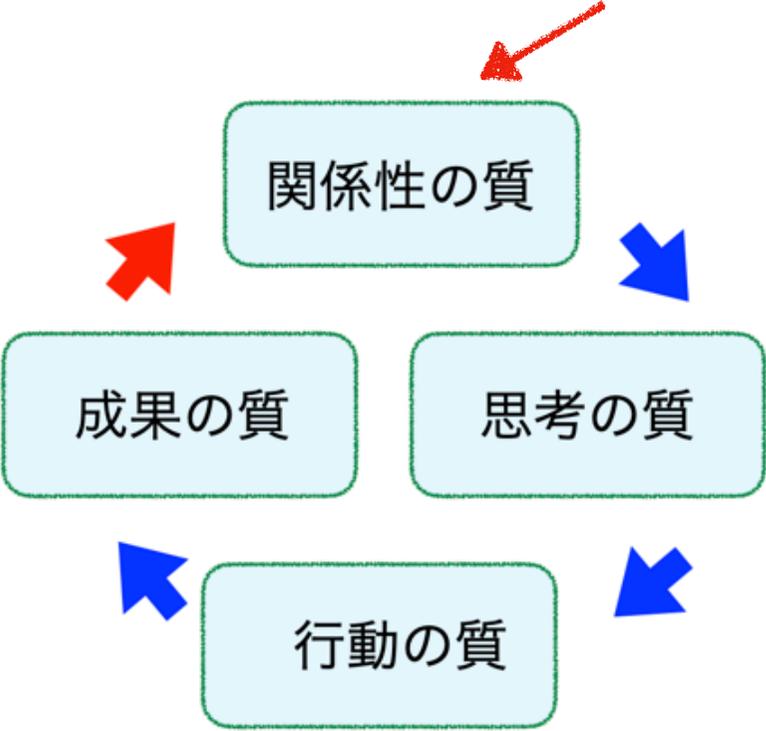
協力する
助け合い

成果の質

成果は悪くなる傾向



成果は高まる傾向



組織の成功循環
ダニエル・キム

オリエンテーションをしないで 指導をするとどうなるか？

指導者に不信感を感じる、保護者に不信感を感じる、指導者・保護者・選手間の関係性が崩れる、チームが壊れていく、選手のモチベーション下がる、足を引っ張り合う、選手が空回りをする、選手が問題行動を起こす、事故が起きる、対立が起こる、混乱を起こす、遠慮が生まれる、成長しない、力が発揮出来ない、チームワークが崩れる、一体感が出ない、孤立する選手が出る、やめてしまう、ストレスが増す、距離感がでる、わがままな選手が出る、わがままな関係者が出る、成果が出ない、主体的に行動しない

ビジネスでは離職率が高まる事が多い ハラスメント、コンプライアンス的な問題が起こる事が多い

なぜ多くの指導者が オリエンテーションをおろそかにするのか？

自分の**仕事**だと思っていない（**スポーツ**を教えるだけだと思っている・説明責任は仕事だと思っていない）そもそも指導者がこういう事をされた**経験がない**・知らない、選手自体が無い事に適応している、**知識がない**、**方法**を知らない、**目的や効果**を知らない、練習以外はサボってる感が強い、やってはいけない事だと思っている
合宿予算をとって、ミーティングなんてやっている と協会から言われる

こういう慣習の中でこれまで行動していた

慣習：ある社会で歴史的に成立・発達し、一般に認められている、伝統的な行動様式。ある社会一般に通ずるならわし。

日本人って、まあわかっている、**暗黙の了解**みたいな**錯覚**を起こしている
海外は、多民族国家なので**違うが当たり前**なので **確認・契約**が多い

同意を取り交わさずに 事を進めるといづれどうなるか？

離脱する、不満が起きたり、対立が起きたり、離脱や関係性が悪くなったり、監督に対して不信感が芽生えたりする

事例)

- セレクション基準が合意されていないならば → 「なぜ私が？」となる
- 同意・合意されていると → 今回は仕方がないな 納得する
- 保護者にも必要 後で揉める

守らなければならないルールには 具体的には何があるか？

具体的に明文化する必要がある スポーツ関係者は「語彙」が少なく、曖昧なまま会話をしている傾向がある

- ・ 薬物・ドーピング → 薬は、必ずトレーナーに確認してから服用する
- ・ 体調管理 → 違和感を感じたらトレーナーに必ず報告する
- ・ 一体感 → 練習時間はスマホを携帯する事を禁止する
- ・ 目標を持つ → 練習時には必ず 今日の目標を設定する事
- ・ 時間を守る → 練習開始時には 練習を始められる状態でのいる事
- ・ 服装（ナショナルチーム） → 支給されたもの以外着用してはいけない
- ・ SNSについて → チームや個人情報に関わる事はSNSには載せてはならない
- ・ ハラスメント → 適性な練習の範囲を超えた指導はハラスメントに該当する

どのように同意を取り交わすか？

1on1の場合もある、ミーティングでも大丈夫、文章、質問、
ルールブックなどに記載しておく → 明文化は必須

日本は 同じ が基本、 外国は 違うが基本

メジャーと日本の違い

コーチングの場合

今日の話について

指導者・保護者含めて

人と接する全ての方に共通するお話です

これからも 学び続けて欲しいと思います