Richard Thelwell, Chris Harwod and Lain Greenless eds.
The Psychology of Sports Coaching: Research and Practice
 (スポーツコーチング心理学—研究と実践)

雨宮 怜¹⁾ 夏原 隆之²⁾ 市村 操¹⁾

AMEMIYA Rei¹, NATSUHARA Takayuki² and ICHIMURA Soichi¹

1. 構成と概要

近年、日本のスポーツコーチング界において、コーチング推進コンソーシアムによる「グッドコーチに向けた『7つの提言』」(文部科学省コーチング推進コンソーシアム, 2015) や日本体育協会(2016) によるコーチ育成「モデル・コア・カリキュラム」が作成・導入されるなど、未来に向けた大きな変革が起こっている。この変革はスポーツ指導者によるハラスメントや暴力事件など、日本スポーツ界における指導者と選手間の問題発生を背景として、選手だけではなく、指導者育成に対する必要性が高まったことに起因していると考えられる(文部科学省コーチング推進コンソーシアム, 2015)。しかしながら、そのような取り組みは、未だ日本スポーツ界においては十分ではない。

日本のスポーツ界が出遅れる中、すでに海外においては、スポーツコーチング領域の発展を目的として、スポーツ心理学や心理学における最新理論や実践法がスポーツ現場に導入されている。そのため、日本のスポーツコーチング界においても、スポーツ心理学や心理学の理論および実践をコーチングに活用するための知識や技術の普及が求められる。本書評で取りあげる "The Psychology of Sports Coaching: Research and Practice (スポーツコーチング心理学：研究と実践)" は、スポーツコーチング心理学の著名な研究者ならびに実践家によって執筆された、近年のスポーツコーチング心理学における研究を総合的にレビューした最初の

著書である。本著では、初学者から研究者、また実践家まで、多くの人々にとって有益なスポーツコーチングに寄与する情報や知見が示されている。章立ての概要を以下に示す。

第1部 コーチングの環境に影響をあたえる要因

1. コーチングのキャリア移行, 2. 青少年競技者のための望ましい影響の創造, 3. 効果的なコーチングにおける背景理論(自己決定理論), 4. コーチ・競技者間の人間関係, 5. 組織の変化とコーチの引継ぎ, 6. コーチと親の関係。

第2部 コーチのパフォーマンスの向上

7. コーチの心理的欲求の充足, 8. ハイ・パフォーマンス・コーチング, 9. コーチのストレスとその影響, 10. コーチの競技者への期待とその影響, 11. 有効なコーチングとは何か, 12. コーチの心理的健康。

第3部 コーチとして働くこと

13. 変革型リーダーシップとコーチの役割, 14. 競技者の精神的成長に有効なコーチ能力, 15. 効果的なコーチのコミュニケーション, 16. リジリエンスを高めるコーチング, 17. 意思決定をトレーニングに組み入れること, 18. 社会的アイデンティティの役割。

本書評では、日本のスポーツやスポーツコーチング、またスポーツ心理学の専門家や実践家に対する情報提供を目的として、本著について上記の3パート合計18章のうち、重要と思われる6つ

1) 筑波大学体育系
〒305-8574 茨城県つくば市天王台1-1-1

2) 東京成徳大学応用心理学部
〒276-0013 千葉県八千代市保品2014
連絡先 雨宮 怜

1. Faculty of Health and Sport Sciences, University of Tsukuba
1-1-1, Tennodai, Tsukuba, Ibaraki 305-8574

2. Faculty of Applied Psychology, Tokyo Seitoku University
2014 Hoshina, Yachiyo, Chiba 276-0013
Corresponding author amemiya.rei.km@u.tsukuba.ac.jp

の章について、概要を紹介し、本書の日本のスポーツコーチングに資する点について論評する。

2. Chap. 3. The theory (SDT) behind effective coaching : 効果的なコーチングにおける背景理論 (自己決定理論)

本章では、自己決定理論の枠組みからスポーツコーチングの研究を概観し、コーチが自律支援的なコーチングスタイルの採用を試みる際に経験する課題や障壁について紹介されている。

コーチが行うアスリートへの自律への支援や構造、関与の程度がアスリートの心理的満足度やモチベーションに影響を与えるものの、当該支援行動に関するコーチ自体の理解不足や自律支援的な行動に対する他者からの誤解(放任主義的)などによって、制御的スタイルが採用されてしまうことがあるという。しかしながら近年、自律支援的なコーチング行動の効果が報告されるようになり、世界的なトップチームの成功に貢献したことが報告されている。また、ロンドンパラリンピック競技大会のコーチが自律支援型戦略の使用を促す介入を実施したところ、メダル数や仕事への満足度などへの効果が確認され、自律支援型コーチングスタイルの有効性が認められている。

そのため、アスリートやコーチが心理的な成長や幸福感、優れたパフォーマンスを実現するために、自律支援型のコーチングスタイルへの転換が推奨されている。今後、自律支援的な行動をとる際の障壁や問題点へのより多くの理解に加えて、コーチ自身の性格的特徴や対人関係スタイル、対象となるアスリートへの理解、文脈などに合わせたコーチングの実施や、選手やマネージャーなどの周囲に対しても当該指導スタイルに関する教育が求められていることが言及されている。

3. Chap. 4. Understanding and enhancing coach-athlete relationships through the 3+1 Cs model : コーチ・競技者間の人間関係の 3+1 Cs モデルによる理解と向上

本章では、コーチと競技者の関係はスポーツという社会的状況における双方向的な関係にあ

り、その関係は感情 (Closeness: 親密さ)、思考 (Commitment: 関与)、行動 (Complementarity: 相補性) の3つの面 (3C) を有すること、また後に目標の共有 (Co-orientation) が追加され、3+1Cs モデルとなったことが紹介されている。

3C を測定する質問紙が本章の第二著者らによって開発され (Jowett and Ntoumanis, 2004)、人間関係を良好にする前提条件と、良好な人間関係が競技成績や競技者の幸福感におよぼす影響などの研究が広く行われるようになったという。良好な人間関係の前提条件としてはコーチ個人のパーソナリティや、コーチングへの情熱、リーダーシップの型や、コーチのキャリアなどが研究されており、調和的情熱と強迫的情熱の人間関係におよぼす研究では、自律性を伴う調和的情熱で指導しているコーチは選手との人間関係が良いことが示されている。さらに、良好な人間関係のスポーツ行動への影響に関しては、過去 15 年ほどの間に多くの研究が発表され、その影響は、選手個人の練習や試合での満足感、主観的幸福感、メンタルヘルスの予防や、チームとしての凝集性、効力感、社会的受容などとの関連が報告されている。

しかし、上記の研究のほとんどが相関関係によって結論を導いており、介入実験の方法は少数しか用いられていないという。そのため今後は、人間関係を良くする介入が行われ、その結果の満足感の変化を確かめるような因果関係を求める研究の必要性が指摘されている。

4. Chap. 8. High performance coaching: Demands and development : ハイ・パフォーマンス・コーチング—要求と育成—

本章では、コーチをパフォーマーという観点から捉えている。彼らの実践に役立つ基礎的知識の検討と発展に加え、そのような知識を普及するためのコーチ教育システムなどの組織的構造の構築について紹介されている。

本章ではまず、コーチに必要な予備知識として、技能や戦術やトレーニング法などの「専門知識」に加えて、チーム内外の他者との交流や、パフォーマンス・競技の成果に繋げるための「対人関係

知識」, および, コーチ自身の内面の状態を反省的に省察する「個人内知識」が説明されている。さらに, 優れたコーチは必然的に学習者であるべきであり, 彼らが行う学習を「フォーマル」「インフォーマル」「ノンフォーマル」の3つに類型化することができるで紹介されている。そして, いわゆる「インフォーマル」な学習であるアスリート経験が有利に働くことがある一方, エリート選手であっても, コーチとして成功するとは限らないことや, 実際の現場での指導経験量だけでは能力を評価することはできず, 経験の質の重要性が指摘されている。

本章のテーマに基づいた今後の示唆として, 雇用の問題や早期離職によって多くのコーチのキャリアが失われてしまうため, コーチを雇用する組織において個人の組織適合性を考慮した評価や根拠に基づいた採用を行う必要性が指摘されている。また組織がコーチの継続的な発達を実現する社会的かつ物理的な環境を構築する必要があるとともに, コーチ自身が実践や地位を向上させる必要もあり, 生涯学習の価値づけや, 自身の学習に投資する重要性が説明されている。

5. Chap. 9. Coach stress and associated impacts : コーチのストレスとその影響

この章では, コーチは競技者とは異なり, チームや競技会のマネジメントなど多面的な役割を担っており, 経験するストレスも競技者とは異なることから, 独自のストレス研究が必要であることが指摘されている。

コーチ独自のストレス問題として, バーンアウトやコーチの仕事からの辞職の問題が大きく取り上げられている。この章の筆頭著者は2012年ロンドン・オリンピックに向けた英国のエリート・コーチ育成プロジェクトの中で, オリンピック・コーチのストレス研究を担当していたが, 本章ではそのようなエリート・コーチだけではなく, 高校や大学のレベルの教師兼コーチのストレス研究も紹介されている。

コーチに特有なストレッサーとしては資金問題, 練習場の確保, 親競技団体との不和などがあ

げられている。そして, ストレッサーによって生じるストレス反応は, コーチだけではなく競技者にも影響を与えることなどが指摘されている。また, ストレスの影響を受けやすい条件としては, 特性不安が高いという個人内条件だけではなく, 過剰な仕事量や自律性の制限や社会的サポートの無さなどが挙げられている。そのようなストレスへの対処法に関する研究は, 現在コーチが自分で実行している方法の調査とともに, 経験のあるコーチの助言が集められるなどがある。

コーチがバーンアウトに陥らないための心理技法訓練のプログラムも, 近年, 開発され実施されるようになってきている。将来はこのようなプログラムの開発と効果の実証的研究が必要である。それと同時に, コーチをバーンアウトから守る社会サポートの必要性も示唆されている。

6. Chap. 13. Transformational leadership and the role of the coach : 変革型リーダーシップとコーチの役割

スポーツコーチングにおける最近の発展の1つは, 変革型リーダーシップ理論の導入である。本章ではスポーツコーチング場面でのリーダーシップとして, 変革型リーダーシップ理論について論じられている。

変革型リーダーシップとはフォロアーの感情面に働きかけることで動機づけを高め, フォロアー自身が期待していた以上の成果を達成させるようなリーダーシップである。一方, 賞罰を用いてフォロアーの行動を動機づける方法は取引型リーダーシップと呼ばれ, 変革型リーダーシップは取引型リーダーシップに取って代わるものではなく, 双方が相まって効果を発揮するものであると考えられている。

変革型リーダーシップは, フォロアーのリーダーに対する信頼と忠誠心を生み出すようなリーダーの行動や態度を特徴としている。一方で, そのような行動と態度とは具体的にどのようなものであるか, どのように測定するかについては様々な議論がなされてきた。現在, 変革型リーダーシップ理論に関しては, ビジネス, 軍隊, 教育

など様々な領域におけるリーダーの行動を測定するための質問紙 (Differentiated Transformational Leadership Inventory: DTLI) が開発されている。この DTLI は変革型リーダーシップを構成する、鼓舞的動機づけ、良い手本の役割、チームの目標の合意とチームワークの育成、ハイ・パフォーマンスへの期待、知的な刺激を与えること、一人一人への配慮、結果への報酬の 7 つの下位次元を測定している。

変革型リーダーシップの有効性は様々な領域で証明されている。スポーツにおいて変革型リーダーシップ行動は、競技者の内発的動機づけ、ウェルビーイング、欲求充足、努力発揮、チームの凝集性とチームのための自己犠牲など様々な心理的・行動的側面にポジティブな影響を与えていることが報告されている。今後は、ストレス対処法、成功・失敗の原因帰属、メンタル・タフネス等との関係についても、質問紙調査や客観的な行動測定を通じて検討することが課題である。

7. Chap. 16. Developing resilience through coaching: リジリエンスを高めるコーチング

スポーツにおいて不利な状況に耐えて挽回する能力をリジリエンスと捉え、アスリート個人だけでなくチームのリジリエンスを対象とした研究も始まっている。本章は、スポーツにおいてリジリエンスを高めるコーチング法の発展と今後の展望について論じている。

アスリートは練習や試合において多くの試練に晒され、強いストレスを感じている。そのようなスポーツ環境下において、人間関係やコーチの建設的な行動は、アスリートが試練を克服することを助け、失敗を乗り越えるように勇気づけることに寄与していた。これは、ユーススポーツがリジリエンスを育てるための適切な手段であるという考えを支持するものであり、将来のコーチングの実践に有意義な情報をもたらしている。

チームのリジリエンスには、変革型リーダーシップ、チーム内でのリーダーシップの分担、チームでの学習、社会的アイデンティティ、ポジティ

ブ感情といった心理的要因が影響していることが示されている。エリート・スポーツ・チームでは、こうした要因に支えられることによって、競技者はストレスフルな状況に直面した際のリジリエンスを認知・感情・合理的判断の面で発揮し続けたと考えられている。

スポーツにおいてコーチングを通したリジリエンス育成の実証的研究はこれからの課題であるが、組織心理学における先行研究を参照して進められることが期待される。なお、研究の詳細については、原著を参照されたい。

8. 問題提起

以上、本著における 6 つの章の概要を紹介した。最後に、日本のスポーツコーチング研究に関する問題提起と、その問題に対する本著の役割を述べたい。

これまで日本のスポーツコーチング研究では、運動動作やゲーム分析など、テクニカルな側面に焦点を当てた検討が多く行われてきた。そのため、いわゆる人 (コーチ) と人 (アスリート) の関係、人 (コーチ) が人 (アスリート) を教えるという心理学的な側面や教育的側面、社会的側面に関する知見が、十分に検討されてこなかった。

またスポーツ心理学においても、コーチや選手、チームに向けたアプローチは、運動学習や動機づけ理論、メンタルトレーニングなどを通した競技力向上や情報提供に力点が置かれていた (e.g., 遠藤, 2017)。そのため、これまではアスリートやチームに向けてスポーツメンタルトレーニングを実践する者は、独学でコーチ - 選手間の関係性について理解する必要があり、近年ようやく、コーチ - 選手の間関係やコミュニケーションの重要性が議論されるようになってきた (e.g., 荒井, 2019; 市村ほか, 2019)。すなわち、これまでのスポーツコーチング学やスポーツ心理学の領域においては、人と人との関係や選手を指導するコーチ自身に対する情報が希薄になっていたと言っても過言ではないだろう。そのようなスポーツ界におけるコーチングの人間学的知見が、本書によってカバーされ始めたと言える。

本著では、コーチの心理や彼らが直面する心理社会的問題について、詳細な説明がなされている。競技活動を通じたストレスは、選手だけではなくコーチにも生じ、それがアスリートにも影響する。そのため、アスリートの健康維持やパフォーマンスを最大化するためには、コーチをパフォーマンス（実行者）としてとらえ、支援することが不可欠である。本著は、コーチ自身やアスリート、そして彼らの支援者や周囲の人々に対して新たな視座を提供するものであり、本著を通してアスリートだけではなくコーチ、そしてコーチ-選手関係についての研究や教育、支援が、日本スポーツ界で活性化することが期待される。

文 献

- 荒井弘和（2019）コーチのコミュニケーション．平野裕一ほか編，グッドコーチになるためのココロエ．培風館，pp.44-52.
- 遠藤俊郎（2017）心的・知的能力のトレーニング．日本コーチング学会編，コーチング学への招待．大修館書店，pp.183-197.
- 市村操一・川北準人・岡田弘隆・山口香・木幡日出男（2019）コーチ・競技者間の人間関係の心理学的研究の展望—CART-Qを用いた研究を中心に—．コーチング学研究，33：13-20.
- Jowett, S., and Ntoumanis, N. (2004) The coach-athlete relationship questionnaire (CART-Q): Development and initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 14(4), 245-257.
- 文部科学省コーチング推進コンソーシアム（2015）グッドコーチに向けた「7つの提言」新しい時代にふさわしいコーチングの確立に向けて．https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/03/___icsFiles/afldfile/2015/03/13/1355873_3.pdf,（参照日 2020 年 5 月 3 日）.
- 日本体育協会（2016）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」作成事業報告書．<https://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/ikusei/doc/curriculum/modelcore.pdf>,（参照日 2020 年 6 月 29 日）.

（2020 年 5 月 25 日受付）
（2020 年 7 月 21 日受理）

Advance Publication by J-STAGE
Published online 2020/8/13