

論文

アメリカン・フットボール部に見るコーチング理論 の到達点と職員が担う教育プログラムの開発

池上 祐二 (BKC教務センター
経済学部課長補佐)
近森 節子 (大学行政研究・研修
センター専任研究員)
亀田 康治 (BKC教学部門次長)
山田 晃 (BKC教務センター
経済学部 課長)

序論

1. 研究の背景と目的
2. 研究の方法
- I. 組織の教育的機能と職員（コーチ）の役割
 1. 組織における各パートの機能
 2. 組織における職員（コーチ）の役割
 - (1) 管理・運営者としての職員（コーチ）
 - (2) コーチングを行う職員（コーチ）
 - ① 活動計画 (SCHEDULE)
 - ② 基本技術 (INDIVIDUAL TECHNIQUES)
 - ③ 戦術 (STRATEGY)
 3. 学生指導層の形成とピア・エデュケーション
 - (1) 主将・副将
 - (2) サポートスタッフリーダーとピア・エデュケーション
 - (3) パートリーダー
- II. 職員（コーチ）が行う教育的支援
 1. 学習支援

- (1) ノートチェック
- (2) 授業時間の保証
2. 「Fan Development」
 - (1) フットボール普及活動
 - (2) ファン・地域・社会との交流
3. 学外学習
 - (1) オクラホマ大学への派遣
 - (2) 社会人チーム練習への派遣
4. 総合的支援
 - (1) 個人面談
 - (2) その他の「教育的営み」
- III. 職員が担う教育プログラムの提案
 1. 「勝利の条件 ～How to Develop The National Champions～」の開講
 - (1) 開講にあたって
 - (2) 講義の運営方法と獲得目標
 - (3) 具体的開講方針・シラバス
- IV. 結論

序 論

1. 研究の背景と目的

立命館大学体育会アメリカン・フットボール部“PANTHERS”（以下、PANTHERS）は2003年度に2年連続日本一、翌年度には3年連続学生日本一を達成した。また、これら競技面における成果だけにとどまらず、進路・就職面においても、2002～2004年度の進路決定率が選手だけでなく女子スタッフを含めて100%という高い到達点を築いてきた。

これらの要因を考えると、学園から受けてきた様々な支援とともに、PANTHERSが掲げる「Team

Philosophy」をあげることができる。PANTHERSは他の体育会や他大学と同様に、日本一を目指し活動している。それと同時に、フットボールを通じて大学やその構



図1 PANTHERSの「Team Philosophy」

表1 卒業生進路就職状況

卒業年度	卒業生数	大学院等進学者数	就職者数
02	25	3	22
03	35	2	33
04	37	1	36
合計	97	6	91

成員、地域・社会から支援され尊敬される「素晴らしい」チームを目指し、部員が立命館大学生として成長する必要性を重視してきた。なぜならば、PANTHERSはこうした要件を満たすことこそが日本一達成を可能にすることを、チームの進化の歴史を通じて学んできたからである。

しかしより重要な要因は、この「Team Philosophy」にもとづきチームを前進させてきた「教育力」である。PANTHERSにおいて「教育力」を発揮する立場にある指導者は立命館大学職員である。翻って見れば、職員が非常に高い「教育力」を有している、あるいはそのポテンシャルを秘めているということが言える。同時に、職員の指導が比較的少ない女子スタッフの高い進路・就職実績という面からは、その組織自体が高度な教育的機能を有していることもわかる。

大学の社会的使命のひとつに、社会に貢献し多様で優れた人材を輩出することがある。PANTHERSが学園から受けてきた様々な支援を前提にこのことを考えれば、ここで培われた「教育的財産」を体育会の1クラブのみで継承・発展させていくのではなく、大学全体の財産として活用すること、すなわち大学教学に貢献することが求められる。

本研究の目的は、PANTHERSという組織が持つ教育的機能と其中で職員（コーチ）が果たしてきた教育的支援を素材として、その「教育力」を整理・検証し、そこで培われた「教育的財産」を学園の教育資源として活用する方策を明らかにすることである。

2. 研究の方法

本研究の方法として、聞き取り調査、座談会の開催、海外を含む他大学調査、文献調査、そしてアンケート分析を行った。

聞き取り調査対象は、平井英嗣前総監督¹⁾、OB諸氏、

古橋由一郎ヘッドコーチ、PANTHERS部員や関係諸団体とした。座談会については「PANTHERSにおけるコーチの教育的支援」をテーマとして、現在のコーチ陣全員参加の中で開催した。海外調査については、オクラホマ大学、カリフォルニア州立大学フレズノ校、ワシントン州立大学などを対象に行った。国内他大学調査については早稲田大学や慶應義塾大学、関西コーチズアソシエーション²⁾における他大学コーチへの調査などを行った。アンケート分析については、『体育会所属学生のクラブ活動と学業に関するアンケート』（2005年7月実施。体育会所属全学生2,067名を対象とし、全体の78%にあたる1,604名より回収）での結果について、PANTHERSとその他体育会の比較調査を行った。

これらの結果を踏まえて、PANTHERS組織と職員（コーチ）の「教育力」を整理・検証し、この「教育的財産」を学園の教育資源として活用する具体的プログラムの提案を行う。

I. 組織の教育的機能と職員（コーチ）の役割

1. 組織における各パートの機能

アメリカン・フットボールというスポーツにおいて勝利を得るためには、選手やコーチ（肉体的・戦術的要素）だけでなく、それらを側面から支援する機能についても決定的に重要となる。そのためPANTHERSでは、選手やコーチ、サポートスタッフ各自のアサイメントが明確かつ多様に存在しており、これらを図式化したものが現在の組織図（資料1）である。これは全体として明確な目的を持ち、構成単位それぞれが多様な役割を受け持つ「ひとつの企業のような組織」といえる。以下にこの組織の詳細について述べていく。

まずは実際に競技を行う「営業部門」といえる組織である。ここには、組織全体のリーダーであるヘッドコーチのもとにオフェンス・ディフェンスそれぞれのコーディネーターが責任者として置かれ、そのもとに各ポジションコーチやアシスタントコーチ、さらにそのもとにパートリーダーを代表とした選手組織がある。また、この「営業部門」をサポートする学生が所属する組織としては、ひとつには選手の能力開発やケア（社員の能力啓発）を行う「人事部門」「研究開発部門」であるトレーナー、次に対戦相手等の研究（市場や同業他社の調査）を行う

「マーケティング部門」であるアナライジングスタッフ、そしてその非常に多岐にわたる業務範囲ゆえに「労務管理部門」「財務部門」「広報部門」「総務部門」など様々な面を併せ持つマネージャーがある。

これら以外には、「人事部門」の中でも「採用」を行うリクルーティング組織がある。これは、スポーツ強化センターBKC分室所属の専任職員（コーチ）がコーディネーターを務めており、各コーチがその活動を支援している。そして立命館大学のスポーツ強化政策の大きな特色ともいえる部長・副部長は、主として学内諸機関との調整や、OB会、後援会などの運営に協力するかたわら、部員の学習面などの支援を行っており、チームを側面から支援する「総務部門」的役割を果たしている。また、2005年から「スポーツ心理学」の専門家がチームに新たに加わった。精神的な悩みを抱える部員は一般学生と同様に増加傾向にあり、また、普段の力を遺憾なく発揮するためのメンタルトレーニングの重要性についても年々高まっている。チームはこれまで独自にそのノウハウを蓄積してきたが、この分野に関する専門スタッフが加わったことは、チームにとって大きな力となっている。

この「ひとつの企業のような組織」の中では、学生は単にそれぞれに果たすべき役割を持つだけでなく、お互いに協働することが常に求められる。しかも、PANTHERSの究極の目標である「Team Philosophy」は非常に志の高いものであり、学生はこの中でルールやモラルを遵守することだけでなく、自らの創意工夫も求められることになる。つまり、学生は非常に先進的な社会の先行経験を日常的に積んでいるのである。

2. 組織における職員（コーチ）の役割

（1）管理・運営者としての職員（コーチ）

組織の中における職員（コーチ）の役割に、組織の管理・運営（マネジメント）がある。この最高機関は、ヘッドコーチを中心として毎日開催されるコーチミーティングである。ここでは、チームに関わるあらゆる事項が議論されスピーディーに決定が下される。そして、ここで決定された意思は、チームミーティングや練習後のハドル³⁾などを通して正しく全構成員に伝達されるだけでなく、各パート別のミーティングや学生との個人面談でより深められていく。つまり職員（コーチ）は、組織のリーダーとしてトップ・マネジメントを行うだけでなく、中間管理職としてのミドル・マネジメント、現場管

理者としてのローワー・マネジメントを同時に行っていることになる。こうして、あたかも階層化されたかに見える組織（資料1）は、運用面において職員（コーチ）のマネジメントによってフラット化されている。これは、チームマネジメントを熟考したというよりは、チームとしての結果を求めて組織のパフォーマンスをあげてきた到達点である。またテーマによっては、コーチのマネジメントから一旦離し、学生組織での議論を行わせることもある。こうして、組織管理者を含めた全構成員が意思統一を行い、組織に対するIdentityを強くしAccountabilityを自覚するのである。このことが、PANTHERSという組織が単に組織体としてだけでなく機能面においても優れている要因である。

（2）コーチングを行う職員（コーチ）

フットボールを媒体として実施される教育的支援については次章で詳しく述べることとし、ここではフットボールのコーチングについて3種類に大別して解説する。

① 活動計画（SCHEDULE）

これは1年間から1 playに至るまでの計画立案のことを指す。シーズン前に、ヘッドコーチと幹部の間で、1年間に渡る活動指針<スローガン>が決定される。これは単なる標語ではなく、年間スケジュールを確定していく大前提となるものである。このスローガンが決定されると、次に年間をチームにとって最大の目標であるライスボウル（1月3日）、関西学院大学戦・京都大学戦から逆算して「期」に分ける。2005年度は右記（表2）の通りである。

第0期は、トレーナーからの指示に基づきトレーニングを自己管理で行うが、目標値を達成できない選手は第1期の基本技術練習に参加できない。第1期はトレーニングを中心に、基本技術練習は30～50分間と限定して行われるが、低回生を中心に、前年度から蓄えた力が、基

表2 2005年度における「期」

期	期 間	内 容
0	1/4～2月中	自主トレーニング
1	2月中～4月中	春季トレーニング
2	4月中～6月上	春季試合期
3	6月上～8月上	夏季トレーニング
4	8月上～8月末	夏季試合期
5	8月末～10月中	試合期
6	10月中旬～1/3	重要試合期

本技術の徹底によって高い競技能力に転化する時期でもある。そして春の練習試合期（第2期）の最終日には、強豪チームとの練習試合を設定して個人とチームの到達度検証を行う。夏のトレーニング期（第3期）には、最大筋力と瞬発力、さらに持久力強化のメニューが組み入れられ、期末に実施される体力測定の結果が以降のデプスチャート⁴⁾に反映される。その後、“Two a Day”（2部練習）で行われる合宿がある夏季練習期間（第4期）を経て、PANTHERSは闘うチームへと成長を遂げる。合宿終了後にはすぐにリーグ戦序盤～中盤を戦う第5期を迎える。この時期には対戦相手の準備と同時に関西学院大学・京都大学戦の準備を進める。そしてチームの最重要期である第6期を迎える。特に関西学院大学戦は、お互いが一年をかけて準備した全てを発揮しあう激闘となる。

次に、「週・日」単位の練習の大枠をヘッドコーチが決定する。これは、試合の重要度や選手のコンディショニングを考慮して若干の修正が加えられることがあるが、第5・6期において試合が行われる週（Game Week）は下記（表3）のような練習時間となる。

表3 週間練習時間（第5/6期 Game Week）

曜日	練習時間	曜日	練習時間
月	OFF	木	90 min
火	130 min	金	70 min
水	110 min	土	30 min

これに各種ミーティングを加えることで「Players Calendar」と呼ばれる一日のスケジュールが完成する。これによりPANTHERSの1日は分刻みで管理されており、合理的で一切の無駄が排除されている。これはNCAAルールによって年間活動時間が厳しく制限されている米国から学んだ数々の成果のうちのひとつである。

この後、練習メニューがポジションコーチによって決定される。とはいえ、パート合同練習については前段階で決定されており、ここではIndividual⁵⁾を決定し「MENU」（練習メニュー表）を完成させる。PANTHERSの練習はひとつのピリオドが5分で設定されており、練習中に残り時間がハンドマイクで伝えられる。1つの練習が短いもので5～10分であるから、選手1人が同じ技術を練習できるのは多くても3回ぐらいとなる。この極端に少ない回数こそが、選手の集中力を極限まで高め、効果的な練習を可能としている。

次に行うことは練習メニューの精緻化、つまり練習で行う全プレーを決定する「SCRIPT」を完成させる作業である。これは、相手チームの戦術予想（ゲームプラン策定）にはじまり、グラウンド上での実践やVTRを用いたミーティングでの検証を通じて、日々更新されていく。相手チームの対応については様々な可能性があり、しかもフィールドポジションや点差、残り時間、モメンタムによって無数の広がりを見せる。よって、あらゆる状況に対応できるように、効率的に練習を行っていくことが求められる。またそのためには、相手役を演じる選手たち（スカウトチーム）にその動きを詳細にしるした絵（チャート）を用意する必要もある。この「SCRIPT」作成や絵（チャート）を作成する作業時間は、実際の練習時間より長くなるものである。

② 基本技術（INDIVIDUAL TECHNIQUES）

これは基本技術のコーチングである。あらゆるスポーツと同様に、フットボールにおいても基本が最も大切である。そのためコーチは、ポジションに必要な全ての技術やドリルについて詳細に記した「Trainer」と呼ばれる教科書を作成し指導にあたっている。この「Trainer」を作成することは自らの知識を体系化していく、あるいは前年度の到達点と課題を洗い出す作業である。コーチはそれらを自らの経験だけでなく、米国人コーチへのヒアリングやVTR・書類などでの調査を通じて獲得している。結果として、コーチはひとつの技術について複数の引き出しを持っており、その中で最良と判断したものを実際にコーチングしている。これが「経験者・先輩」と「コーチ」の決定的相違点である。

③ 戦術（STRATEGY）

最後にチーム戦術である。これを決定するのは、オフェンス・ディフェンスごとのコーチミーティングである。これは前述の管理・運営のためのミーティングではなく、プレーの検証や課題確認、ゲームプランの決定や選手の評価などを行うものである。このミーティングでは、フランクな意見交換を行い、様々なアイデアを出し合ってより良いものを導き出していく。そして選手とのミーティングは、コーチミーティングでの決定事項の伝達と、練習や試合のVTRを用いながら、成果と課題を伝えていく場である。また、プレーインストールや選手からの質問受け付け、アイデアを募りながら共にプレーを作り上げていくことなども行う。この場で選手に伝えられる情報は膨大なものであるが、選手は直後に実践

する必要があるため、ミーティングルームは常に緊張と集中に満ち溢れている。

ここまで見てきた通り、PANTHERSにおけるコーチングは、①1年から1playに至るまでのスケジュール作成（Plan）②自分の持つ知識を生かして実際にコーチング（Do）③コーチミーティングや選手とのミーティングで検証（Check）④翌日以降の練習や試合に反映（Action）というPDCAサイクルで進んでいる。しかも、それは試合結果や体力測定などを通じて、月や各期、年間にまで設定されており、チームの活動自体にPDCAサイクルが存在している。

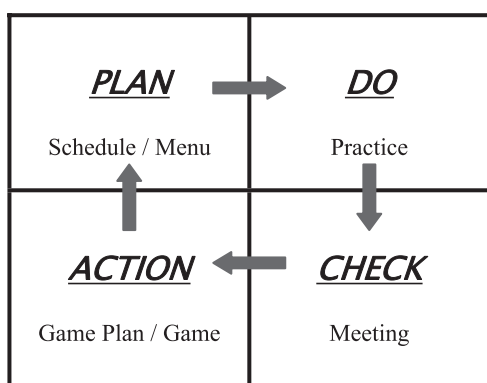


図2 PANTHERS コーチングのPDCA

3. 学生指導層の形成とピア・エデュケーション

(1) 主将・副将

学生組織のリーダーとなるのは、もちろん主将である。しかしながら、150名を超える大所帯の意思を統一していくことは、どれだけ優れた統率力を有する主将であったとしても、それほど容易なことではない。そのため学生は、その指導層を下記（図3）のように形成している。

「幹部」と呼ばれる学生指導層は、主将・副将・主務から構成されている。主将・副将は文字通りチームを統率する部員であり、チームの先頭に立つ存在である。この立場につく学生には、部員を納得・安心させられるだけのリーダーシップや競技力は言うに及ばず、倫理性・



図3 PANTHERS における学生組織

意思伝達力・折衝力・決断力・行動力・適応性・協調性などありとあらゆる能力を求められる。

主将・副将の選出方法については、部員の投票やコーチからの推薦など様々な方法が考えられるが、PANTHERSはあえて全部員の、中でも特に4回生の議論に委ねている。これはただ単なる人選のための議論ではなく、チーム目標設定や各回生・各自の義務といった議論からスタートする。この議論に一定の方向性が見えてきた時点で、ようやく幹部人選を行っていくのだが、ある部員が主将を務めるのであれば、「なぜ彼でなくてはならないのか?」「残りの4回生に求められることは?」といった議論が行われる。この議論の内容はまさに、大半の学生が進路・就職活動開始直前になって初めて行う「自己分析」であり、「他己分析」でもある。この議論が部員の進路・就職の成果に貢献していると考えるのは当然であろう。こうして幹部「候補」を選出し、各回生ミーティングに下ろしていく。ここで4回生は下回生にある種の「マニフェスト」を提示し承認を受けるが、同時に承認を行った下回生にも責任が生じる。こうして選出された幹部「候補」についてコーチに報告され、ヘッドコーチとの面談が実施される。この面談は幹部の正式決定のためというよりは、チーム方針などを決定するためのものであり、幹部「候補」差し戻しという事態はほとんど発生しない。なぜならば、ここに至るまでの度重なる議論で、幹部「候補」は自分たちの責任を深く理解しているからであり、部員の総意で選出された学生はその力量を持っている、あるいはそれを秘めているからである。

(2) サポートスタッフリーダーとピア・エデュケーション

PANTHERSにおいて、ある面において主将・副将以上に高い能力を求められるのは、幹部のもう一人の構成員である主務である。主務はマスコミやOB・学内関係者など全てのチーム窓口となる存在であり、部内においては練習スケジュールの管理や場所の確保、コーチとの各種調整、部員ミーティング司会といった、選手がプレーに集中できる環境を作り上げるための膨大かつ重要な仕事を抱えている。ちなみに（表4）からも、これらで培われた能力が社会的に高く評価されている様子がわかる。

表4 主務の就職先

(2005年度は内定先)

年度	就職先
2002	住友生命
2003	JR西日本
2004	電通
2005	サントリー

この主務については、副務が自動的に昇格する。これは副務が3回生になる前の回生ミーティングで選出され、その後一年間に渡って職務をこなしてきたからである。副務となる学生も最初は一人の選手であり、多くの学生と同様、選手としてチームの日本一に貢献するという強い意志を持って入部してきた。よってこの議論は主将・副将選出議論よりも多くの時間を要するのが通常である。しかし、こうした長い議論を通して、選出された主務（副務）も含めた部員全員がチームに対する自身の責任をより自覚していくのである。またこのプロセスを経るからこそ、主務が高い統率力を獲得し、ある面において主将以上の発言力を持ち、部員もそれに従うのである。

回生によっては同様の方法でトレーナーやアナライジングスタッフを選出し、しばしば選手からの転向が余儀なくされる。これらの議論を通して、サポートスタッフも選手と同様にチームの戦力であるということを、全構成員が正しく理解していく。また、選手は人から支えられることの大切さを実感し、最善を尽くすことを心に誓う。そしてサポートスタッフも、自身の責任や部員からの期待を十分に認識するだけでなく、日々鍛錬を重ねる選手を目にし、少しでも選手がフットボールに集中できる環境を作ろうと懸命に努力する。こうした人と人との環、信頼関係がチームの結束をさらに強めており、チームには学生が学生に教え学びあうピア・エデュケーションが確実に存在している。

（3）パートリーダー

各ポジションの責任者であるパートリーダー（以下、PL）については、4回生からではなく3回生から選出される。これは、4回生は全員が幹部であるという考え方に基いており、3回生に4回生と同様の責任感を持たせるため、次年度の幹部候補生達の養成といった狙いがある。この選出は回生を超えたパートミーティングで幹部選出と同様の議論が行われるが、相違点は各ポジションコーチの承認を必要とすることである。PLはパートの選手を代表してポジションコーチと接点を持つ機会が多いが、この承認を得る過程において、それぞれのポジションコーチがPLに求めることをインストールしているのである。

ここまで見てきたように、学生の指導層確立に関する過程は、その力量を有した学生を選出し、チームが正しい方向に進んで行くためだけにあるのではなく、全構成

員の意味統一と責任感を持つための過程といった要素が強い。これはチームが大きな困難に対峙した時に絶対的な力となるものであり、まさに立命館学園において数々の大改革の実現を可能とした「全学合意システム」のPANTHERS版である。このことはチームの指導者が立命館大学専任職員であることを考えれば、当然の帰結であろう。

Ⅱ. 職員（コーチ）が行う教育的支援

1. 学習支援

（1）ノートチェック

これは1回生全員と単位僅少者、もしくはその可能性の高い部員を対象として行われる。この主目的は、もちろん講義に出席させることである。ノートチェックを行えば、部員が講義に出席しているかについては一目瞭然である。また、多くの新入部者が学習面に大きな不安を抱えていることは事実であり、導入期のつまずきはその不安のある種の「諦め」に変えることもある。ノートをとるために教員の話を真摯に聞くことは、基礎学力の違いはあるにせよ何がしかの理解・気づきを発生させ、それは（もしかすればそれまで感じたことがなかったかもしれない）一種のモチベーションにつながっていく。ノートチェックはそれを理解させるプロセスでもある。さらに、厳しくても諦めずに努力する姿勢は、学生生活を前向きにさせ、プレー面にも如実にその成果が現れてくるものである。そして、これらは「Team Philosophy」でいう「立命館大学生として成長すること」の、また小集団を中心として講義に積極的に出席することは「支援されるチームになる」ための第一歩である。

もうひとつの目的は、ノートチェックを通してコーチと個人面談を行うことである。これはチームモラルや上述のような問題について、また、部活動以外の学生生活全般にいたるまでコーチがマンツーマンで行うチームの「導入期教育」である。この面談は、学生がチームやコーチの考え方を知る、あるいはその逆にとって大変貴重な時間である。

（2）授業時間の保証

アメリカン・フットボールにおいて選手の質と同様に重要なものがその数である。創部から2部低迷時代には、チームにとって部員の確保がままならない状況が続いた。当時の指導者がその原因を徹底的に調査した結果、

最大の理由は「授業に出席できない」というものであった。これは後にチーム方針の確立と原谷グラウンド確保によって解消され、1984年以降の躍進につながっているのである。この教訓は今も継承されており、平日の練習が夕刻5時30分（BKC5限終了は5時20分）までに開始されることはない。もちろん練習前にミーティングがあるのだが、5限出席学生はこれに参加せず、講義終了後に大急ぎで更衣しながらその日のミーティングで配布されたTip Sheet⁶⁾に目を通してグラウンドに現れる。また、夏休み等の講義がない期間では朝の9時や10時ごろからミーティングや練習が開始される。これは食事時間との兼ね合いと共に、生活習慣を変えないことを目的としており、夜更かしを防止し効率的な肉体の成長を促している。

2. 「Fan Development」

(1) フットボール普及活動

ひとつは、コーチが部員を引率して実施するフラッグ・フットボールの普及活動である。このスポーツは一切の接触が禁止されており、安全なスポーツである。それだけでなく、複数の人間が協議してひとつのプレーを決定し、全員がそのプレーの成否に影響を及ぼすという特徴があり、コミュニケーションスキルや全員参加という側面で学校教育、とりわけ小学校で取り上げられることが多い。チームでは、滋賀県内や京都府内の小学校訪問を積極的に行い、普及活動と小学生との交流を行っており、主に草津市の小学生で構成される「リトルパンサーズ」は小学生部門の日本一の常連となるまでに至っている。この普及活動に参加した学生の大多数は、子供たちが大喜ぶする表情を見て、人から感謝される喜び・尊さについて体験するだけでなく、自分たちの活動に対する確信を強固にする。また、訪問後に贈られてくる感謝の手紙や寄せ書きは、部室の前に掲示されたり試合中のベンチに掲げられたりする。これらにより、様々な人たちから応援されている、支えられていることを実感し、時に100%以上の力が発揮されるのである。なお、これを引率するコーチはフラッグ・フットボールの指導者講習会に参加し指導者免許を取得している。

その他普及活動としては、小中高校生それぞれ向けのクリニックを行っている。これらは普及活動としてだけでなく、リクルーティングの一環という面も併せ持つ。事実として、先進的で的確なコーチングやチームを取り巻く環境に接して、立命館大学進学志望を強固にする高

校生が多い。また練習見学については、高校生については常時開放されており、2部3部や地方リーグの大学生についても、原則公開としている。フットボールにおける「情報」の価値が高いことは言うまでもない。高校生の全てが立命館大学に進学するわけではなく、2部3部リーグの大学生からも様々な情報が流れる可能性があるだろう。そのような中、技術指導や練習見学の許可を行うことは、「Fan Development」をいかに重視しているかということであり、技術の徹底はそのコーチ自身にしかできないという自信の表れでもある。これに参加する学生は、コーチから教わったことや自らの経験を体系化し自分の進歩に対する確信を得るだけでなく、教えることの難しさを学ぶことで、教わることの尊さの理解を深めていくことになる。

(2) ファン・地域・社会との交流

PANTHERSでは、ファンやパンサーズ後援会、草津市の市民後援会「くさつさく倶楽部」等との直接的な交流を積極的に行っている。上述の通り、学生は社会との接触の中で非常に多くのことを学ぶ。よってチームでは、ファンや支援者との交流を積極的に取り入れている。なお、その場面の対応に失礼がないようにコーチや幹部が礼儀等について事前に周知徹底していくことは、チームモラルの向上という効果も併せ持っている。

PANTHERSはファンや支援者との交流以外にも、草津市の清掃活動や草津宿場まつりへの参加、募金活動への協力といった地域・社会貢献にも積極的に取り組んでいる。古橋ヘッドコーチも「市民の皆さんと、どのような接点を持てばいいか、今、模索している。自分たちが力になれるのであれば、福祉施設への訪問なども考えている。パンサーズだけでなく、立命館全体で地域と交流できれば。私たちの持つ練習方法や指導技術などのノウハウを活用してほしいと思う。遠慮せずに声をかけてもらえれば」（『みんなのしが』、2005年5月24日、P14）と市民に語りかけている。

3. 学外学習

(1) オクラホマ大学への派遣

1998年の米国人コーチ雇用や2000年のオクラホマ大学⁷⁾へのコーチ派遣等、本場米国との交流はPANTHERSにとってチーム強化に大きくつながってきた。これをさらに進化させたものが、選手のオクラホマ大学への派遣である。とはいっても、NCAAルールの関係上、練習に

直接参加するわけではなく、コーチが選手を引率して練習見学と米国人選手やコーチ陣との交流を行うことである。これに参加した学生は、本場の最先端のフットボールに触れることで、またNFL入りを本気で目指す同年齢の米国人選手を見ることで、その迫力に圧倒されるだけでなく、いかに今までの自分の取り組みに厳しさが足りなかったかを痛感することになる。まさに「井の中の蛙、大海を知らず」である。だが学生が受けた衝撃は、絶望ではなく本気で「アメリカ人選手を超える」という無謀とも思えるモチベーションを生み出し、そのような学生がチームに戻り周囲に与える影響は絶大である。また、この派遣で最も驚くことは、語学力のそう高くない学生が何の物怖じもせず、米国人コーチや選手に積極的にコミュニケーションをとることである。身振り手振りでフットボールのことを聞いている姿からは、最先端に触れることで刺激された知的好奇心が、学生を行動へと駆り立てていると考えることができる。これは、帰国後にわたって学生の前向きな姿勢を導き出すものであり、部活動だけでなく学生生活そのものを積極的に行うことにつながっている。また、派遣前後にはコーチが派遣学生と面談を行い、目的や成果の明確化を行っているだけでなく、レポート提出やパートミーティングでの報告会を通じて、その効果を最大化するとともに、チームの財産として活用している。

（2）社会人チーム練習への派遣

社会人選手は個人のフィジカルや経験に優れている。このような、より高いレベルの技量を持った相手との凌ぎあいを経験するために、PANTHERSは定期的に選手を社会人チーム練習に派遣している。技術面の成長だけであれば、頻繁に母校を訪れるOBとの練習でも獲得可能ではあるが、これに参加した学生は技術以外のものも持ち帰る。社会人選手は、学生には想像もできない厳しい環境の中で、仕事との両立を果たしながらフットボールに熱中しており、それはフットボールが大好きで「楽しい」という純粋な気持ちが原動力となっている。PANTHERSは自由で明るくダイナミックなフットボールを心がけているが、この根底にある「楽しむ」という行為について、この派遣を通して多くのことを学んだ。「楽しむ」というと、苦しく辛いことをせずに「楽に」とイメージするかもしれない。しかし、真の「楽しむ」という行為は困難にも積極的に立ち向い、それすら「楽しむ」という前向きな行為であり、「Easy」ではなく

「Enjoy」なのである。勝敗を必死に争う過程自体を「楽しむ」し、勝利によって得られる喜びこそが最大の「楽しみ」なのである。だからこそ、簡単に投げ出さずに勝利を貪欲に追い求めるのである。また、参加学生は時間の大切さや自分たちを取り巻く環境がいかに恵まれているかについても深く理解するようになる。そしてもちろん、この派遣に関わっての事前・事後指導はオクラホマ大学派遣と同様にコーチによって行われている。

4. 総合的支援

（1）個人面談

ここでは、すでに述べてきた以外の教育的支援について見ていく。まず、コーチにとって最大の労力を伴う個人面談がある。ここまで見てきたように、コーチは各種ミーティングやグラウンド内外でのコーチングを通して、フットボール技術を教えることだけでなく、学生の人間力向上の教育も行っている。その根幹をなすものが学生一人につき約30分をかけて行う個人面談である。ひとつのパートで約20人の学生がいるとすれば、コーチにとって合計10時間に及ぶ作業である。しかもこれを、各期はじめや期末、学生が問題を抱えたときやそう見えるときに行うのだから、年間で約50時間をこれに費やすことになる。また、会話を行ってコミュニケーションをとるだけでなく、面談を行うためには面談時間と同じぐらいの準備作業時間も必要になる。個人面談では、全員にチームモラルや目標を繰り返し語り、一人一人について到達点や目標を確認しあう。一人一人に語りかけるためにはその学生の個性を十分に理解する必要があるのだが、学生個人の中に入っていく作業は相当な心労を伴う。しかも、心を鬼にして厳しいことを言う必要もあれば、学生にポジティブなモチベーションを持たせる必要もある。コーチがこれほどまでの労力をかけて個人面談を実施するのは、コーチがチームモラル等を浸透させることの難しさや大切さを、学生とのコミュニケーションの重要性を、学生が技術面だけでなく精神的に成長することがチームの勝利につながることを、社会に巣立った後の学生の広い意味でのキャリア形成に密接に関わっていることを、これまでのチームの歴史の中で学んできたからである。

（2）その他の「教育的営み」

2005年度からは「目標達成シート」の取り組みが開始された。現在は取り組み初年度であることから、その

正確な検証はできていないが、各自が長期・中期・短期の目標と具体的な行動について考えるだけでなく文章化するという作業を行うことで、より高い学生の積極性を導き出すことができると予想される。それだけでなく、シートの提出や返却を通じて行われるコーチと学生のコミュニケーションは、様々な効果を生み出すであろう。

同様に2005年度から開始された取り組みとしては、ヘッドコーチによる全部員への一斉メール配信がある。現在の学生は往々にして、努力している姿勢や気持ちを素直に表に出すことが苦手である。そんな学生達に対して、ヘッドコーチという組織のトップが学生という集団に対して語りかけるのではなく、「個人」に直接語りかけることでより積極性を引き出すための方策である。このメールは夜に送られ、学生が一人で自分を、あるいはチームを見つめなおすことで、モチベーションを高め決意を新たにすることを提供している。

また、専門家による「スポーツ心理学」に関する講演会のほか、ストレングスコーチやアスレティックトレーナーによる正しい休息や食事、サプリメントやドーピング、トレーニング等の講演会、コーチ自身がテーマ選定及び講師を務める講演会、OBによる講演会、「レポートの書き方」講習会、進路・就職ガイダンスなどを、独自に実施している。もちろん、これを実施するにあたってはただ単にメモをとらせるだけではなく、レポートを提出させ、各コーチを通じてフィードバックしている。

ここまで見てきたように、コーチは技術や戦術というフットボールの直接的な指導だけではなく、フットボールを媒体としたある種の「教育的営み」に力を入れており、近年その傾向は強まりつつある。この成果として、コーチと学生の間には確実に、しかも強固な「信頼関係」が存在し、その成果としての2年連続日本一や3年連続学生日本一である。

2005年7月に実施された『体育会所属学生のクラブ活動と学業に関するアンケート』において、「あなたは、今の監督やコーチ陣を信頼していますか？」という問いに対する結果は以下（図4）の通りであった。この（図4）を見れば、他の体育会と比べて「信頼している」と答えている学生が明らかに多いことがわかる。しかし当事者であるコーチ自身ですら最も驚いたことは、「信頼していない」と答えた学生が0%、0人であったという事実である。

PANTHERSは日本一を目指す集団である。150名を超

える部員を抱えてそれを目指すためには、試合に全く出場することなく4年間を終える学生も出てくるであろう。あるいは、コーチの評価に対して不満を抱える学生が存在しても何ら不思議ではない。またサポートスタッフについては、コーチは縁遠い存在であるかもしれない。そのような中での0%（0人）は奇跡的な数字であり、ここで培われた「教育的財産」がいかに貴重なものであるかをうかがい知ることができよう。

Ⅲ. 職員が担う教育プログラムの提案

1. 「勝利の条件～How to Develop The National Champions～」の開講

（1）開講にあたって

PANTHERSは大学や地域・社会から支援を受け、能力の高い選手・コーチ、充実した施設・設備やサポートスタッフ等に代表される「勝利の条件」を獲得してきた。しかしながら、PANTHERSが競技面だけでない真の「勝利の条件」を獲得することができた最大の要因は、その歴史を通じて「Team Philosophy」を確立してきたからに他ならない。なぜならば、このもとで形成されてきた組織の教育的機能と、職員（コーチ）による教育的支援によって、これらの高い到達点をもたらされたからである。

そしてその結果として、チームには強固な信頼関係が存在している。（図4）における奇跡的な数字や進路・就職における高い実績は、ただ単にコーチやコーチングを「信頼している」だけでは、あるいは施設や設備、大学・地域・社会からの支援に対して「感謝している」だけで

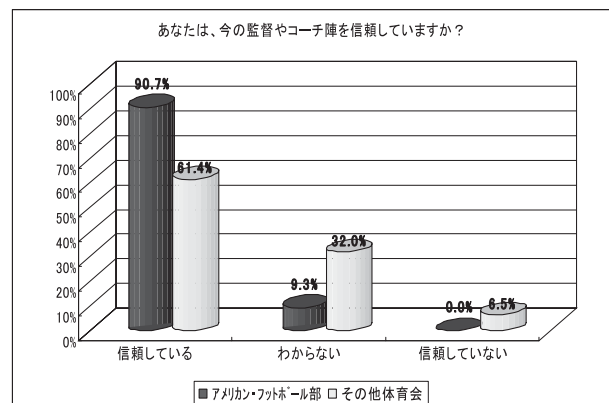


図4 コーチを信頼している部員

（『体育会所属のクラブ活動と学業に関するアンケート』2005年7月実施より）

は成しえないものである。つまり、学生は人間力陶冶という総合的な「学び」の中で、自己の成長という「確信」を持って、その後の人生に渡っての「知識」を獲得していると考えられるのである。そして、この「知識」は大学が教育を行った成果として誇るべきものであり、大学でこそ得ることができる崇高なものである。

この「知識」を、限られた環境の下でのみ獲得できる「贅沢な知識」とせず、大学教学の中に積極的に位置づけることは非常に有意義であり、教育資源の限られた私立大学にあっては必要不可欠なこととも言えよう。あるいは、チームが大学や地域・社会から受けてきた支援を前提に大学の社会的使命を考えるのであれば、この成果を立命館大学体育会の中のひとつの部として継承・発展させていくだけでなく、立命館大学の学生や教職員、また地域・社会に貢献することを検討すべきであろう。これらを具体化するものとして、立命館大学専任職員であるPANTHERSのコーチ陣が講師を務める正課科目『勝利の条件 ～How to Develop The National Champions～』の開講を提案する。

（2）講義の運営方針と獲得目標

PANTHERSが日本一達成に至る歴史的過程やそこで得た考え方は、上述の通り立命館大学において蓄積されてきた「教育的財産」として特筆すべきものである。競技成績を向上させたいと考えている体育会の学生・指導

者や、各種課外活動を行っている学生にとって、この「財産」にはその解決策・活性策・ヒントが大量に存在するだろう。それ以外の学生にとっても、学内外を問わず自身の「学び」や「気づき」全般に応用できるものであろう。学内教職員にとっては、大学の管理・運営や組織のマネジメント、リーダーシップ、学生とのコミュニケーションに応用できるものであろう。また学外者にとっても、「組織論」や「マネジメント」あるいは「教育論」の実践例として興味深いものであろう。よって本科目は、学内教職員および社会一般に広く開かれた講義として開講されることが望ましい。

ただし、講義の獲得目標はPANTHERSの到達点をレクチャーすることのみにあるのではなく、受講者それぞれが抱える課題に対する改善策を見出すと共に、その普遍的なスキームを理解することにある。よって、毎回のコミュニケーションペーパーを要約してフィードバックするとともに、教室内で小グループに分化して議論することなどを実施する。また、テーマによっては他組織の指導者をゲストスピーカーとして招聘すること、PANTHERSの学生指導層をESとして採用することも検討する。これにより、本講義の受講生が卒業（受講）後にもわたって応用できる普遍的な思想・知識を獲得できることを目指す。以上のことから考えて、本講義は教養科目として認定されることが望ましい。

（3）具体的開講方針・シラバス

科目名	開講期間	単位数	配当回生	担当者名
勝利の条件 ～How to Develop The National Champions～	前期	2	1回生以上	アメリカン・フットボール部長
講義内容・テーマ				
立命館大学アメリカン・フットボール部 PANTHERS は、フットボールで日本一になること、尊敬される支援される素晴らしいチームになること、立命館大学の学生として成長することの3つからなる「Team Philosophy」を掲げて、2年連続日本一、3年連続学生日本一を勝ち取ってきた。これは能力の高い選手やコーチの力量だけによるものではなく、チームに総合的力が形成されていることの証である。 本講義では「勝利の条件」を満たしていくチームの歴史を振り返るとともに、その組織の機能やコーチの役割、チーム内の部員相互の学びあい、「Fan Development」等に代表されるチームの各種教育的支援について考察し、その強さの秘密を解明していく。また、講義を通じて受講者それぞれが直面する課題の改善策を考え、最終的には本講義で得た知識や考え方を利用・応用した改善策についてレポートにまとめてもらう。				
受講生に関する情報／履修しておくことが望まれる科目				
事前知識は特に必要としない。				
評価方法				
日常点 50% 最終レポート 50%				
テキスト				
使用しない。必要に応じてレジュメを配布する。				

講義スケジュール

- ① 強いだけでなく素晴らしいチームを —TEAM PHILOSOPHY—
PANTHERSはその歴史を通じて「Team Philosophy」を確立したことで、高い到達点を築いてきた。この過程およびその必要性について解説するとともに、本講義の獲得目標を明らかにする導入講義。この講義終了後に、「各自が抱える課題とその改善策」についてまとめた第一回レポートを提出してもらう（これ以降第3回を除いた毎回の講義において、「講義で学んだ改善策」や「改善策実施報告」について簡単にまとめたコミュニケーションペーパーを提出してもらう）。また次回に行うフラッグ・フットボールのガイダンスを行う。
- ② フットボールを体験する —フラッグ・フットボール—
PANTHERSの到達点とそれに至る経過を深く理解するために、座学だけでなくグラウンド上で実際にフットボール（接触が禁止されたフラッグ・フットボール）を体験する。なお、コーチを補助する技術指導者として、PANTHERS部員がESとして講義に参加する。
- ③ 「勝利の条件」 —アメリカン・フットボールの競技特性—
アメリカン・フットボールというスポーツのルーツとその特性を明らかにし、このスポーツにおける「勝利の条件」を明らかにするとともに、日本フットボール界でのパンサーズの位置づけについて説明する。
- ④ 「勝利の条件」獲得の歴史 —PANTHERSの歴史—
PANTHERSが「能力の高い選手」「高いコーチング力量」「充実したサポートスタッフ、環境」などをどのようにして獲得してきたのかについて、大学からの支援、部の自主的な改革、コーチの各種施策などとの関係性を解説する。
- ⑤ 勝利をもたらす組織 —PANTHERSの組織 I—
PANTHERSは総合力の高いチームである。中でもその組織は、ひとつの会社のような完成された組織であり、しかもその機能性は非常に高い。パートと呼ばれる集団を中心にして形成される PANTHERS の組織とその機能性、更にはその中でのコーチの役割について解説する。
- ⑥ 学生組織とピア・エデュケーション —PANTHERSの組織 II—
150名を超える部員を意思をひとつにまとめあげ、日本一という目標を達成するために学生指導層が果たす役割や、その選出過程について解説するとともに、部内での学生同士の学びあい（ピア・エデュケーション）について説明する。なお、PANTHERS学生指導層がこの講義にESとして参加し、その実際について語る。
- ⑦ コーチングにおけるPDCAサイクル —PANTHERSのコーチング I—
PANTHERSにおけるコーチングは、年間から期・月・週・日・分・プレーに至るまでの活動計画や、基本技術指導、ミーティングによる検証等、P (Plan) D (Do) C (Check) A (Action)サイクルで行われている。この詳細について解説する。
- ⑧ コーチングと「教育的営み」 —PANTHERSのコーチング II—
PANTHERSのコーチは戦術や技術を教えるだけでなく、学習支援やフットボール普及活動「Fan Development」など、ある種の「教育的営み」に力を注いでおり、近年その傾向は強まりつつある。その実践例について解説し、これらの重要性と学生に与えている教育的効果について説明する。
- ⑨ 勝者のメンタリティー —心理学から見たPANTHERS—
PANTHERSのメンタルトレーニングを担当している講師が、チャンピオンチームの部員やコーチに見る特徴と他競技のトップ選手に見る特徴との相関関係について明らかにするとともに、心理学的に見たPANTHERSの強さを説明する。
- ⑩ 「学びの確信」 —PANTHERSで得たこと—
PANTHERSのOBをゲストスピーカーに迎えて、PANTHERSにおける各種「教育的営み」の成果として、部員がどのような「学びの確信」を得て、それが社会でどう生かされているのかについて、パネルディスカッション形式で語ってもらう。
- ⑪ ハイパーオフENSE —PANTHERSの戦術 I—
PANTHERSのオフENSE（攻撃）はショットガン体型からの多彩なパスだけでなく、大型ラインの力を利用した強力なランプレーを武器に圧倒的な得点力を誇る。この戦術の考え方と、その実践例について過去の実例を用いながら説明する。
- ⑫ 攻撃的ディフェンス —PANTHERSの戦術 II—
PANTHERSのディフェンス（守備）は常に自らしかけるアグレッシブな姿勢で、相手を完全に破壊することを目標としている。この戦術の考え方と、その実践例について、過去の実例を用いながら説明する。
- ⑬ 【特別講義】「霸道」と「王道」 —京都大学の「勝利の条件」—
京都大学水野監督をゲスト講師に、公開講座として行う。水野監督は日ごろから立命館大学を「王道」、京都大学を「霸道」と呼んでいる。この考え方と、「霸道」で日本一を獲得する方法について語ってもらう。
- ⑭ NEXT STEP —PANTHERSの今後—
PANTHERSは常に進化を続けている。それは、進化を止めた時点で、勝者ではいられなくなるからだ。ここまで見てきたPANTHERSの強さの理由を踏まえながら、今後のPANTHERS進化の方向性について展望する。

講師

- 立命館大学キャリアセンター次長（PANTHERS前総監督） 平井 英嗣 【③④⑩】
 立命館大学スポーツ強化センターBKC分室（PANTHERSヘッドコーチ） 古橋 由一郎 【①⑫⑭】
 立命館大学スポーツ強化センターBKC分室（PANTHERSオフENSEコーディネーター） 橋詰 功 【①②⑪】
 立命館大学スポーツ強化センターBKC分室（PANTHERSコーチ） 米倉 輝 【⑥⑧】
 立命館大学BKC教務センター経済学部（PANTHERSコーチ） 池上 祐二 【⑤⑦】
 関西福祉大学 助教授 東山 明子 【⑨】
 京都大学アメリカン・フットボール部監督 水野 彌一 【⑬】

IV. 結 論

『スポーツ・コーチ学 ―ストリーム理論とトリー理論による勝利への道―』（嶋田出雲著、誠信社、1998年）によれば、「強いチーム」の共通特性は下記（図5）のようになれる。これらの項目全てをPANTHERSが備えていることは本稿で見てきた通りであり、この点からもPANTHERSの強さが実証されたことになるであろう。

さらに、PANTHERS コーチ座談会（2005年7月）の席上において古橋ヘッドコーチが勝利の条件として（図5）に付け加えた「全構成員による強固な信頼関係」についても、（図4）での体育会アンケート結果から、PANTHERSが他に類を見ない高いレベルでそれを保持していることがわかる。

（図5）「強いチーム」の共通特性（嶋田出雲著『スポーツ・コーチ学 ―ストリーム理論とトリー理論による勝利への道―』より抜粋）

- ① 立派な指導者がいる
- ② 「活気」「勢い」「熱気」がある
- ③ 効率のよい練習をしている
- ④ 選手の動作・行動がきびきびしている
- ⑤ 選手の向上意欲・目的意識が明確である
- ⑥ 「厳しさ」の中に「楽しさがある」
- ⑦ 「核」となる選手がいる
- ⑧ 上級生がチームの中心である
- ⑨ OBがよく来て胸を貸している
- ⑩ チームのトレードマーク（特色）がある
- ⑪ チームのモラルが高い（規律・挨拶・チーム意識）

ではなぜPANTHERSはこれほどまでの総合的強さを獲得できたのだろうか？これはコーチ全員が立命館大学職員であることと決して無関係ではあるまい。もちろん、チームの躍進を支えた最大の要因は、ハードからソフトにいたるまでの学園の全面的支援である。しかし、チームがこれを得ることができたのも、PANTHERSにおける各種改革・改善策が、大学からの課外活動支援策と決して無関係ではなかったからである。むしろ積極的に課外活動に一体化する改革を行ってきたからである。1999年全学協議会では、「大学全体が『学びと成長』の場であり、学生は正課・課外・社会との関わりのなかで生き生きと成長しており」「教職員や社会的ネットワークによる専門家の励ましと支援によって、学生はいつそう大きな力を発揮する」ことが確認された。PANTHERSにおいてこれらが具体化されてきたことは、本稿で見てきた通りである。これは、チームの指導者である大学職員が、課外活動が立命館大学においてどのように位置づけられ、どのような課題を持っているかについて深く認識してきたからであり、この面において、PANTHERSを

正しい方向に導いたのは、アメリカン・フットボールという競技を教える「コーチ」ではなく、コーチの「大学職員」としての力量なのである。そして、これこそがPANTHERSの最大の優位性である。

『勝利の条件 ～How to Develop The National Champions～』を開講することは、日本一という最前線で凌を削るチームにとって大きな負担を強いるものである。しかし、この講義準備を行う過程は自らの歴史や組織の到達点・課題を洗い出すことであり、それはPANTHERSの次の改革を推進する原動力となるであろう。またこれは「Team Philosophy」にある「尊敬される支援されるチームとなる」ための、あるいは「Fan Development」の一環でもあり、チームにとって非常に大きなメリットもあるだろう。言い換えれば、これは学園による新しいPANTHERS支援策である。

最後に、日本の高等教育機関、とりわけ私立大学を取り巻く環境は、今後もより一層厳しさを増すものと予想される。このような中で立命館大学は、学園が蓄積した「私学の優位性」を最大限に発揮する必要に迫られている。立命館大学における数々の「私学の優位性」のひとつとして、学園の管理・運営を中心とした教職協働をあげることができるが、本研究を通じて、あるいは大学行政研究・研修センターの全プログラムを通じて、職員には「教育」分野にもその力を発揮し、新しい教職協働を築き上げるポテンシャルがあることに確信を持った。そして、これこそが他大学、とりわけ国立大学には想像すらできない「立命館大学の優位性」となり得るものであろう。

【注】

- 1) 平井前総監督への聞き取り調査は、立命館大学大学行政研究・研修センター「大学行政論I特別講義」として、全受講生に開放される形で開催された。
- 2) 2002年1月に、関西学生ひいては日本のフットボールの繁栄・発展に貢献するために、関西学生リーグに所属するコーチによって設立された団体。年2回のクリニック等を通してコーチング能力向上を目指すとともに、フットボールの普及活動も行っている。正会員324名、準会員191名（2005年10月現在）。
- 3) プレーのたびに次のサインの伝達を行う集まりのこと。ここでは、練習終了後にグラウンドでごく短時間で行われるパート別のミーティングのこと。
- 4) 選手のグレード分けのことで、現在のPANTHERSでは1st～4thまでランキングされている。練習や試合・トレーニングなどの結果を数値化するなどして、不定期に変更される。

- 5) 各ポジションで行われる、主として基本技術の習得を目的とした練習のこと。
- 6) 各ポジションの役割（アサインメント）については、Play Bookとして全員に配布されているが、それ以外にも前日練習での課題や対戦相手の傾向などを記したレジュメのようなものを配布する。
- 7) 1890年設立。キャンパス所在地はオクラホマ州ノーマン。フットボール部“SOONERS”は1895年に設立され、通算成績749勝285敗53分（勝率71.3%）。全米一が7回、カンファレンスチャンピオンは39回。オールアメリカンを141人、NFL選手を316人輩出している。現在のヘッドコーチのBob Stoops氏は2005年で7年目のシーズンを迎えるが、2004年までの通算成績は67勝12敗（勝率84.8%）である。ちなみに全米一に輝いた2000年にオクラホマ大学に派遣された橋詰コーチは、オクラホマ大学のコーチ陣から”Lucky Charm”（お守り）と呼ばれている。

【参考文献】

- 1) 安藤信敏編、『早稲田スポーツの一世紀』、早稲田大学、1993年
- 2) 嶋田出雲著、『スポーツ・コーチ学 ―ストリーム理論と

- トリー理論による勝利への道―』、誠信社、1998年
- 3) 中村清著、『大学変革 哲学と実践 立命館のダイナミズム』、日経事業出版社、2001年
- 4) 立命館大学アメリカン・フットボール部OB会創部50周年記念誌編集会議編、『明鏡止水 立命館大学アメリカン・フットボール部創部50周年記念誌』、石本印刷、2003年
- 5) ロナルドA.ロベス著、白石義郎・岩田弘三監訳、『カレッジスポーツの誕生』、玉川大学出版、2001年
- 6) University of OKLAHOMA, 2005 OKLAHOMA FOOTBALL MEDIA GUIDE、2005年

【参考URL】

- 1) 関西学生アメリカン・フットボール連盟 (<http://www.kansai-football.jp/>)
- 2) 関西コーチズアソシエーション (<http://www.kafca.com/>)
- 3) 立命館大学アメリカン・フットボール部 (<http://www.to/panthers>)
- 4) NFL FLAG FOOTBALL OFFICIAL SITE (<http://www.nflflag.jp/>)
- 5) THE OFFICAL WEBSITE OF THE UNIVERSITY OF OKLAHOMA SOONERS (http://www.soonersports.com/SportSelect.dbml?DB_OEM_ID=300&KEY=&SPID=190&SPSID=2475)

Achievements of Coaching Theory seen in the American Football Team and Academic Program Development by Administrative Staff

IKEGAMI, Yugi (Assistant Administrative Manager, Office of the College of Economics, BKC)

CHIKAMORI, Setsuko (Senior Researcher, Research Center for Higher Education Administration)

KAMEDA, Koji (Deputy Manager, Academic Affairs, BKC)

YAMADA, Akira (Office of the College of Economics, BKC)

Keywords

Extra-curricular activities ・ Educational ability of administrative staff ・ Organization management ・ Coaching ・
Scholastic collaboration

Summary

Up until now Ritsumeikan University's Varsity American Football Team has not only has an accomplished track record in being number one in Japan on the competitively, but has also has made great achievements in career and employment. Overall support from the Ritsumeikan Academy is of course not only strong, but the wonderful "Team Philosophy", the educational ability of the administrative staff (coaches), which has made the team advance and forge ahead, and educational functions of the team organization can raised as being contributing factors.

If one takes into consideration the social mission of the university based on the team's support received from the Academy, it is necessary to think of the "educational assets" developed by the team as an asset of the entire university, or in other words, to think about its contribution to university academics. This essay will come to terms with and examine "educational ability" with reference to the educational functions in which the team organization possesses and the educational support provided by administrative staff (coaches) as materials. This essay will explain the policies in which the developed "educational assets" will be used as educational resources of the Academy and a proposal for a specific educational program will made.

