

令和6年度生徒の自治を中心とした部活動推進事業

# ボトムアツプ理論実践 カリキュラム

(静岡県教育委員会委託事業)



一般社団法人ボトムアツプパーソンズ協会

## 目次

---

1	静岡県立磐田南高校女子バスケットボール部での実践に基づくボトムアップ理論実践カリキュラム	1
2	リーダーミーティングの記録	8
3	講義資料	9
4	ボトムアップ理論に基づく現地指導を受けての生徒の感想	31
5	ボトムアップ理論に基づく現地指導の顧問の振り返り	33
6	ボトムアップ理論に基づく現地指導アンケート集計結果	34
7	記録写真	46

# 静岡県立磐田南高校女子バスケットボール部での実践に基づく

## ボトムアップ理論実践カリキュラム

一般社団法人ボトムアップパーソンズ協会  
代表 畑 喜美夫

### 1 ボトムアップ理論の概要

ボトムアップ理論とは、「みんなが主役、みんなで成長、イキイキした現場」を目指し、選手や生徒が自ら考え、積極的に行動する力を引き出すことを目的としています。その為に人間力と競技力の両方をダブルゴールとして、選手や生徒が主体的に成長する環境を創り出すことを重視しており、これによりチームや組織全体のパフォーマンスを向上させることを目指しています。また、その取り組みが目の前の勝利だけではなく将来社会に出て貢献できる羅針盤になることも大切にしています。

ボトムアップ理論は、以下のような特徴があります：

1. **自主性・主体性の尊重**: 選手や生徒が自ら考え、主体的に行動する力を育むことを奨励します。
2. **チームビルディング**: 個々のメンバーが自分の影響力を駆使し、主体的に関わることで、チーム全体の結束力を高めます。
3. **教育とスポーツの融合**: スポーツを通じて、人間力を育み、将来社会で役立つスキルや精神、人間力を育成します。

## 2 指導の概要

回数	日時	ねらい・学習活動
1	10月 29日	<p>【講義】 (ねらい)</p> <p><b>ボトムアップ理論の概要で自ら考えて取り組む部活動の最大の価値を考えてもらい、取り組む内容を整理する。</b></p> <p>(講義内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ボトムアップ理論とは</li> <li>・トップボトムアップとは</li> <li>・個の育成の3本柱「挨拶・返事・3S活動(整理・整頓・掃除)」</li> <li>・組織構築の3本柱「量より質・コミュニケーション力・自己決定」</li> <li>・全員リーダー制「一人一役制」</li> </ul>
2	10月 29日 ～ 1月 30日	<p>【実技指導】 (ねらい)</p> <p><b>全4回にわたり(月に1回)自ら考えて主体的に活動できることを増やしていく。自分たちで部活動構築ができる可能性を感じる。</b></p> <p>(部活動指導)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・10月29日(挨拶の徹底・部室整理整頓・一人一役制・試合構築)</li> <li>・12月10日(挨拶の徹底・部室整理整頓・一人一役制・試合構築)</li> <li>・1月14日(挨拶の徹底・部室整理整頓・一人一役制・試合構築)</li> <li>・1月28日(挨拶の徹底・部室整理整頓・一人一役制・試合構築)</li> </ul>
3	11月 13日 ～ 2月 12日	<p>【1年・2年生リーダーへのオンラインフィードバック】 (ねらい)</p> <p><b>活動したことのフィードバック(振り返り)を重視する。成果や課題に向けてのディスカッションをして、次に向けての意欲を駆り立てる。1年生2年生の壁をなくす。(チームは一つ)</b></p> <p>(オンライン指導)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・11月13日</li> <li>・12月26日</li> <li>・2月12日</li> </ul>

### 3 指導の内容

#### 第1回

段階	活動	指導・配慮事項
導入 20分	<p><b>【ボトムアップチームビルディング】</b></p> <p>① 2人組で手を繋ぎ、座っている状態から立ち上がる。</p> <p>② 4人組</p> <p>③ 8人組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・やる気にさせる。</li> <li>・協力しないと成功しない状態を創る。</li> <li>・指導者は過度なアドバイスをせずに、基本観守る。</li> <li>・自分たちでやり遂げる環境を創る。</li> </ul>
展開 60分	<p>(ねらい)</p> <p>ファシリテーター型リーダーを中心に自分たちで試合の戦術(オフェンス、ディフェンス・システム)を創り、責任を持つことによりボトムアップミーティングを駆使し、他社依存から自己依存していくチームにチャレンジする。</p> <p>その難しさや違和感を感じながら、まずは「やってみる」を大事にスタートさせる。</p>	
	<p><b>【実際の試合で展開していく】</b></p> <p>① 各チーム(4チーム) ボードを使い戦術を創り上げる。 (オフェンス・ディフェンス・メンタル・システム)</p> <p>② 7分試合・7分ミーティングを1セット。 (ABチーム交互に4セット行う)</p> <p>③ ミーティングタイムではPDCAサイクルを使い、計画したことのチェック、改善を行う。</p> <p><b>【部室の整理・全員リーダー制を開始する】</b></p> <p>① 部室整理のスタート・役割分担の決定</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体の試合共通戦術はトップダウンで揃える。</li> <li>「激しいゾーンプレスの攻防」</li> <li>・自分たちでPDCAサイクルを使い、計画をたてたことにフィードバックする。</li> <li>・ファシリテーター型リーダーの育成。(中立・引き出す・促進)</li> <li>・指導者は過度なアドバイスをせずに、基本観守る。</li> <li>・指導者は「しつもん」をしながら戦術の深みを考えさせたり、気づかせたりする。</li> <li>・競技力以外の重要性を気づかせる。(日常生活の重要性)</li> </ul>
整理 10分	<p><b>【全体の振り返り】</b></p> <p>① 「しつもん」しながら成果と課題をあぶりだす。</p> <p>② 選手たちで「できたこと、できなかったこと、どうしたらもっとうまくいくか」を話し合う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分たちが戦術を構築し、実践し、改善しながら前進したことへの挑戦を大切にする。</li> <li>・絶対解はなく、最適解、納得解へとつなげていく。</li> <li>・練習の中で何が成長したかを感じさせる。</li> <li>・次への意欲を駆り立てる。</li> </ul>

## 第2回

段階	活動	指導・配慮事項
導入 20分	<p><b>【ボトムアップチームビルディング】</b></p> <p>①5人組でバスケットボールを人と人の間に挟んで落とさないように10メートル先のカラーコーンを回ってくる。 (落としたらスタートラインに戻って最初から)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・やる気にさせる。</li> <li>・協力しないと成功しない状態を創る。</li> <li>・指導者は過度なアドバイスをせずに、基本観守る。</li> <li>・自分たちでやり遂げる環境を創る。</li> <li>・ミーティングの重要性を感じさせる。</li> </ul>
展開 60分	<p>(ねらい)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>前回から進化したファシリテーター型リーダーを中心に自分たちで試合の戦術(オフェンス、ディフェンス・システム)を創り、責任を持つことによりボトムアップミーティングを駆使し、他者依存から自己依存しながらよりテーマを深堀し、その難しさや違和感を持ちながらも、チーム一丸になることが目標に近づくことを実感する。</p> </div> <p><b>【実際の試合で展開していく】</b></p> <p>①各チーム(4チーム)ボードを使い戦術を創り上げる。 (オフェンス・ディフェンス・メンタル・システム)</p> <p>②7分試合・7分ミーティングを1セット。 (ABチーム交互に4セット行う)</p> <p>④ミーティングタイムではPDCAサイクルを使い、計画したことのチェック、改善を行う</p> <p><b>【部室の整理・全員リーダー制を開始する】</b></p> <p>①部室整理の熟成・役割分担の実行</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体の試合共通戦術はトップダウンで揃える。</li> <li>「激しいゾーンプレスの攻防」</li> <li>・自分たちでPDCAサイクルを使い、計画をたてたことにフィードバックする。</li> <li>・ファシリテーター型リーダーの育成(中立・引き出す・促進)</li> <li>・指導者は過度なアドバイスをせずに、基本観守る。</li> <li>・指導者は「しつもん」をしながら戦術の深みを考えさせたり、気づかせたりする。</li> <li>・競技力以外の重要性を気づかせる。</li> </ul>
整理 10分	<p>➤ <b>【全体の振り返り】</b></p> <p>①「しつもん」しながら成果と課題をあぶりだす。</p> <p>②選手たち「でできたこと、できなかったこと、どうしたらもっとうまくいくか」を話し合う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分たちが戦術を構築し、実践し、改善しながら前進したことへの挑戦を大切にする。</li> <li>・絶対解はなく、最適解、納得解へとつなげていく。</li> <li>・練習の中で何が成長したかを感じさせる。</li> <li>・少しずつの成長体験を積み上げる。</li> <li>・次への意欲を駆り立てる</li> </ul>

### 第3回

段階	活動	指導・配慮事項
導入 20分	<p><b>【ボトムアップチームビルディング】</b></p> <p>① 4人組で各自バスケットボールを持ち、左回りに一定のリズムを決めて落とさないように回数を数えながら20回まわす。</p> <p>② その時に落ちて失敗したら「チャンス！」と笑顔で肯定的なボイスを上げる。</p> <p>(「チャンス！」の合図の後はミーティング)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・やる気にさせる。</li> <li>・協力しないと成功しない状態を創る。</li> <li>・指導者は過度なアドバイスをせずに、基本観守る。</li> <li>・自分たちでやり遂げる環境を創る。</li> <li>・失敗した時こそ生産性のある環境を創る。</li> <li>・ピンチはチャンス。チャンスの際はフードバックしながら改善の場面を創る。</li> </ul>
展開 60分	<p>ファシリテーター型リーダーを中心に自分たちで試合の戦術(オフェンス、ディフェンス・システム)を創る際にやることを2つずつに絞り、そこをどんどん深堀していく。今まで以上にミーティングの雰囲気、内容、成果に近づけていけているかもチェックしながら、あくまで自分たちで進めていく。</p> <p><b>【実際の試合で展開していく】</b></p> <p>① 各チーム(4チーム)ボードを使い戦術を創り上げる。 (オフェンス・ディフェンス・メンタル・システム)</p> <p>② 7分試合・7分ミーティングを1セット。 (ABチーム交互に4セット行う)</p> <p>③ ミーティングタイムではPDCAサイクルを使い、計画したことのチェック、改善を行う。</p> <p><b>【部室の整理・全員リーダー制】</b></p> <p>① 部室整理の最適解・納得解・役割分担と責任をリーダーと確認。</p>	<p>全体の試合共通戦術はトップダウンで揃える。</p> <p>「激しいゾーンプレスの攻防」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分たちでPDCAサイクルを使い、計画をたてたことにフィードバックするが甘いところがあれば、指導者は指摘していく。(指示命令にならないように)</li> <li>・ファシリテーター型リーダーの育成(中立・引き出す・促進)</li> <li>・指導者は「しつもん」をしながら戦術の深みを考えさせたり、気づかせたりする。</li> <li>・競技力以外の重要性を気づかせる。(チェック機能の確認)</li> </ul>
整理 10分	<p><b>【全体の振り返り】</b></p> <p>① 「しつもん」しながら成果と課題をあぶりだす。</p> <p>② 選手たち「できたこと、できなかったこと、どうしたらもっとうまくいくか」を話し合う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分たちが戦術を構築し、実践し、改善しながら前進したことへの挑戦がどうであるか感じさせる。</li> <li>・絶対解はなく、最適解、納得解へとつなげていく。</li> <li>・次への意欲を駆り立てる</li> </ul>

## 第4回

段階	活動	指導・配慮事項
導入 20分	<p><b>【ボトムアップチームビルディング】</b></p> <p>① チーム全員で各自バスケットボールを持ち、左回りに一定のリズムを決めて落とさないように回数を数えながら20回まわす。</p> <p>② その時に落ちて失敗したら「チャンス！」と笑顔で肯定的なボイスを上げる。(合図)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・やる気にさせる。</li> <li>・協力しないと成功しない状態を創る。</li> <li>・指導者は過度なアドバイスをせずに、基本観守る。</li> <li>・自分たちでやり遂げる環境を創る。</li> <li>・ピンチはチャンス。チャンスの際はフードバックしながら改善の場面を創る。</li> </ul>
展開 60分	<p>ファシリテーター型リーダーを中心に自分たちで試合の戦術(オフェンス、ディフェンス・システム)を創り、責任を持つことによりボトムアップミーティングを駆使し、他社依存から自己依存していくチームにチャレンジする。</p> <p>その難しさや違和感を持ちながら、まずは「やってみる」を大事にスタートさせる。</p> <p><b>【実際の試合で展開していく】</b></p> <p>① 各チーム(4チーム)ボードを使い戦術を創り上げる。 (オフェンス・ディフェンス・メンタル・システム)</p> <p>② 7分試合・7分ミーティングを1セット。 (ABチーム交互に4セット行う)</p> <p>③ ミーティングタイムではPDCAサイクルを使い、計画したことのチェック、改善を行う。</p> <p><b>【部室の整理・全員リーダー制をスタートする】</b></p> <p>① 部室整理の習慣化・役割分担の実行、責任の習慣化</p>	<p>全体の試合共通戦術はトップダウンで揃える。</p> <p>「激しいゾーンプレスの攻防」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分たちでPDCAサイクルを使い、計画をたてたことにフィードバックする。</li> <li>・ファシリテーター型リーダーの育成(中立・引き出す・促進)</li> <li>・指導者は計画、チェック、改善の精度が上がっているかの確認をする。上がっていなければアドバイスはよいが、あくまでも、参考としての選択肢の一つとして伝え、最後の決定権は選手にゆだねる。</li> <li>・競技力以外の重要性の習慣化。(本気の90日で習慣化される)</li> </ul>
整理 10分	<p><b>【全体の振り返り】</b></p> <p>① 「しつもん」しながら成果と課題をあぶりだす。</p> <p>② 選手たち「できたこと、できなかったこと、どうしたらもっとうまくいくか」を話し合う。</p> <p>③ チーム創り4か月の振り返り。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分たちが戦術を構築し、実践し、改善しながら前進したことへの4か月の挑戦がこれからの成長につながったか？また習慣化としてやり続けていくことができるかを確認する。</li> <li>・何事も目標を達成するには。しつこくやり続けることしかないことを知る。</li> </ul>



#### 4 成果

- ・ 1か月ごとの選手主体のミーティングの流れは明らかに変わってきた。(別写真)
- ・ 時間はかかったが競技以外の部室整理や試合会場の荷物整理や挨拶もよくなってきた。(別写真)
- ・ 全員がミーティングに積極的に参加できるようになった。その為に試合内容も徐々にグッドゲームに近づいてきた。
- ・ 1年生と2年生の距離が近くなった。
- ・ 最初のチームビルディングから他者依存から自己依存の環境ができて、良いボイスの掛け合いになった。
- ・ 主将が自分のため、みんなのために行動できるようになった。
- ・ リーダー(各学年)の意識が変わってきた。

#### 5 課題

- ・ 月に1回の指導の中で習慣化するには、指導者のかかわり方が非常に重要である。
- ・ オンザピッチとオフザピッチの連動性が理解できるまでに時間がかかる。
- ・ 人間力×競技力=成果が実感できるようになるためには経験が必要。
- ・ 最初の1か月～2か月は全体的に動きが遅く(3S活動や全員リーダー制の役割)、他人事ごとになっていた。
- ・ これからの習慣化するためにはリーダーの覚悟一つで決まる。
- ・ 量より質の場面が、練習時間短縮やミーティングなどの活動全般の取り組みを高める点をポイントとしていたが、時間の関係上(期末考査・研修旅行)、週の練習を1日休みがうまく機能せずに、また練習内容、試合内容、日常生活の質の部分までイメージが伝わり切らなかった。

#### 6 部活動指導者に向けたアドバイス

- ・ トップダウンとボトムアップの割合や使い分けの規準を持つ。  
(何は教えて、何は考えさせるか)
- ・ 選手の「創造・判断・実行」を奪わないようにする。
- ・ 選手が動き出そうとする1歩を大切にする。(間を持つ)
- ・ 選手たちには可能性があると思わせて携わる。(未来志向)
- ・ 「しつもん」であぶりだす力を身につける。
- ・ 全てにおいての率先垂範が非常に大事です。

## リーダーミーティングの記録

【第1回選手リーダーミーティング】11月13日 20時～21時30分（1,2年生5名のリーダー）

### ●選手からの質問

・先輩後輩がフラットでないといけないか？

最適解—練習中はフラット(先輩後輩の壁をなくす)、練習後は親しき中にも礼儀あり。

仲間としてのリスペクトの関係。気を使ってプレーしてよいチームができるか？

(グッドゲームに集中する)。オンザピッチとオフザピッチを切り替える。

・全員リーダー制で役割(仕事内容)の大きさを、どのように分けていくか？

最適解—学年で分けるのではなく、影響力で分けていく。

【第2回選手リーダーミーティング】12月26日 20時～21時（1,2年生5名のリーダー）

### ●選手からの質問

・なかなか全員リーダー制で動けない選手がいる。

最適解—まだ役割と責任が腑に落ちてないでしょう。自分の役割を可視化にしてみても、やることを紙に出してみましょう。また、何のためにやるのかをリーダーと話をしてみましょう。

【第3回選手リーダーミーティング】2月12日 20時～21時（1,2年生5名のリーダー）

### ●選手からの質問

・部室の整理整頓が思うようにきれいにならない。

最適解—まずは何のためにするかみんなで話し合ってみよう。時間がないといわれているが、時間は作るものであってないわけではないと思う。そのことがチームにとってなぜ必要か、人間的な成長にとってなぜ必要かを考えてみましょう。

・ミーティングで意見が言えない選手がいる。

最適解—それは、わからなくて意見を言えないのか、意見を言えるような環境でない可能性もあるよね。いろいろな角度からあぶりだすと見えてくるかもしれませんね。

### 【まとめ】

ミーティングを重ねるごとに5人のリーダーが自分に矢印を向けられるようになってきた。チームのことを考える姿勢が非常によくなった。チームはどんどん良い方向に行くでしょう。

# 磐田南高校女子バスケットボール部



## ボトムアップ型モデル研修



**【畑喜美夫】**  
**(ボトムアップパーソンズ協会代表)**  
**31年間の公立高校の教師を退職。**

現在は、世の中に幸せと豊かさを運び、大人も子どもも輝きに溢れ共創する社会をつくる活動を全国で展開している。




総理大臣杯優勝  
大学4年

選手として日本一



全日本インカレ  
大学4年

国民体育大会  
社会人



日本代表  
森島寛晃



ベガルタ仙台  
左山晋平



日本代表  
田坂和昭



サンフレッチェ広島  
西河翔吾



鹿島アントラーズ  
吉田康弘



サンフレッチェ広島  
迫井深也



アビスパ福岡  
二井大二



ピッセル神戸  
春永代志



テゲバジャーロ宮崎  
代健司



サガン鳥栖  
長谷川博一

フットサル  
日本代表  
瀬戸彬人



京都サンガ  
塚川孝輝



元ツエーゲン金沢  
原田直樹



ファジアーノ岡山  
岡崎和也



ファジアーノ岡山  
竹内翼

# 2025日本代表選手

U-16日本代表コーチ



日本代表 遠藤航主将



チーム

目的目標の共有

仲間

目的目標の共有  
(頼れる存在)

グループ

寄せ集め

友達

・利害関係を持たない  
(目的を共有できなき)  
(やりたいこと=目的が違う)

・気の合う相手

友達とは人生を旅できない

持つべきは、

**同じ目的を追いかける仲間**

**達成した後の感動は一生の財産**



**スポーツの最大の価値は、  
「保証のない努力」**

どれだけ努力しても、次の勝利を誰も約束をしてくれま  
せん。

全く保証のない努力をする。

そこにスポーツマンの苦しみがあり、最大的人間的成長  
がある。

そしてそれがスポーツの最大の価値である。

この価値こそが、未来につながる橋渡しになる。





どちらになりたいですか

### トップダウン型リーダーシップ

- ・監督が指示、命令をだしてやっと選手が動く
- ・選手の生産性が低い
- ・監督は現場管理で忙しい

### ボトムアップ型チームシップ

- ・選手が自分たちの考えでチームを回してくれる
- ・選手一人一人の生産性が高い
- ・監督は自分の仕事に専念できる

## ボトムアップ理論の説明

【ボトムアップ理論®】とは

ボトムアップ理論

みんなが主役

みんなで成長

イキイキした職場



ボトムアップ理論®【トップダウンとボトムアップ全般を言う】

トップダウン  
(教えてもらう)

ボトムアップ  
(自ら考える)





# トップボトムアップの説明

【トップボトムアップ®】とは



## トップボトムアップ®【トップダウン&ボトムアップ】

トップダウン  
(教えてもらう)

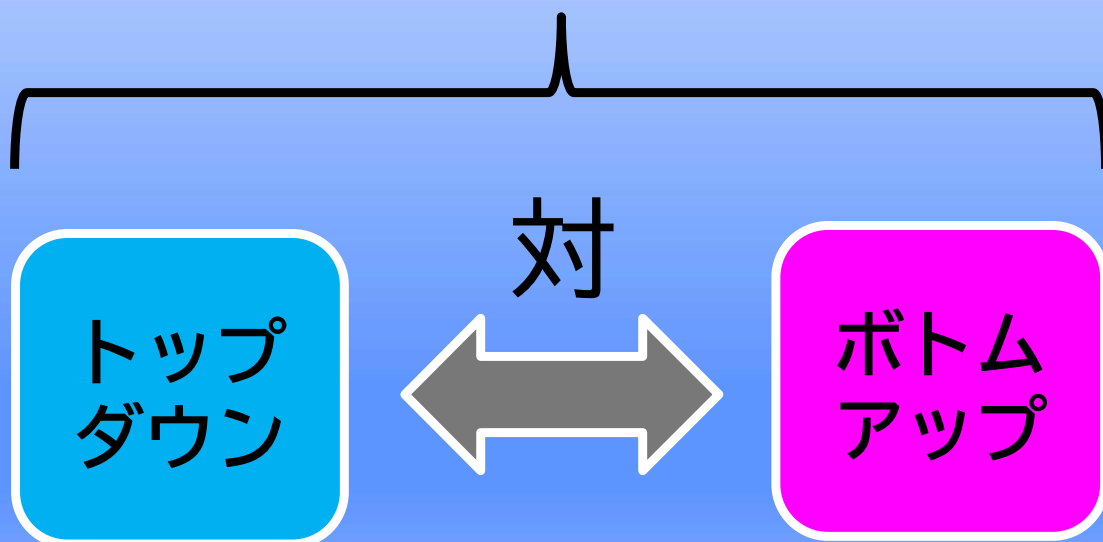
トップ  
ボトム  
(融合)

ボトムアップ  
(自ら考える)

ハイブリッド方式  
(2つをうまく使う)



対立・争いではなく  
お互いに活かし合う



トップダウン思考型

指示・命令・**思考停止型**  
(上司がPDCAをまわす)

上意下達



先生



現場が指示命令を実行(表現)していく



## ボトムアップ思考型

アドバイス・提案・経験・参考



自らで決めたことを責任を持って実行(表現)する(現場がPDCAをまわす)

下意上達

指導者



自主的・主体的に社員で話し合う  
(創り出す・生み出す)



## ボトムアップの3大原則

【自ら考えて積極的に行動できる人財・組織づくり】

1. 選手育成基本の3本柱

2. 組織構築の3本柱

3. 全員リーダー制(一人一役制)



# 選手育成基本の3本柱

凡事徹底

「良い習慣は才能を超える」

1

挨拶

心から・・・相手の心の扉を開く

コミュニケーションの第一歩

2

返事

「はい」、「いいえ」を判断して

責任を持って！

3

3S活動

「心」を整える

ボトムアップ3S活動(整理・整頓・掃除)

## 整理・整頓・掃除



# 各部室



## 組織構築の3本柱

1

量より質

本質を大切に

2

信頼と絆

・自分と向き合う  
・コミュニケーションツール

3

自主自立の精神

自分たちで創る・自己決定

# コミュニケーション & 自己決定

【組織構築の3本柱・  
信頼と絆・自主自立の精神】



目標を自分で決めると自分ごとになる

自分たちで  
チーム(組織)を創っている

最重要

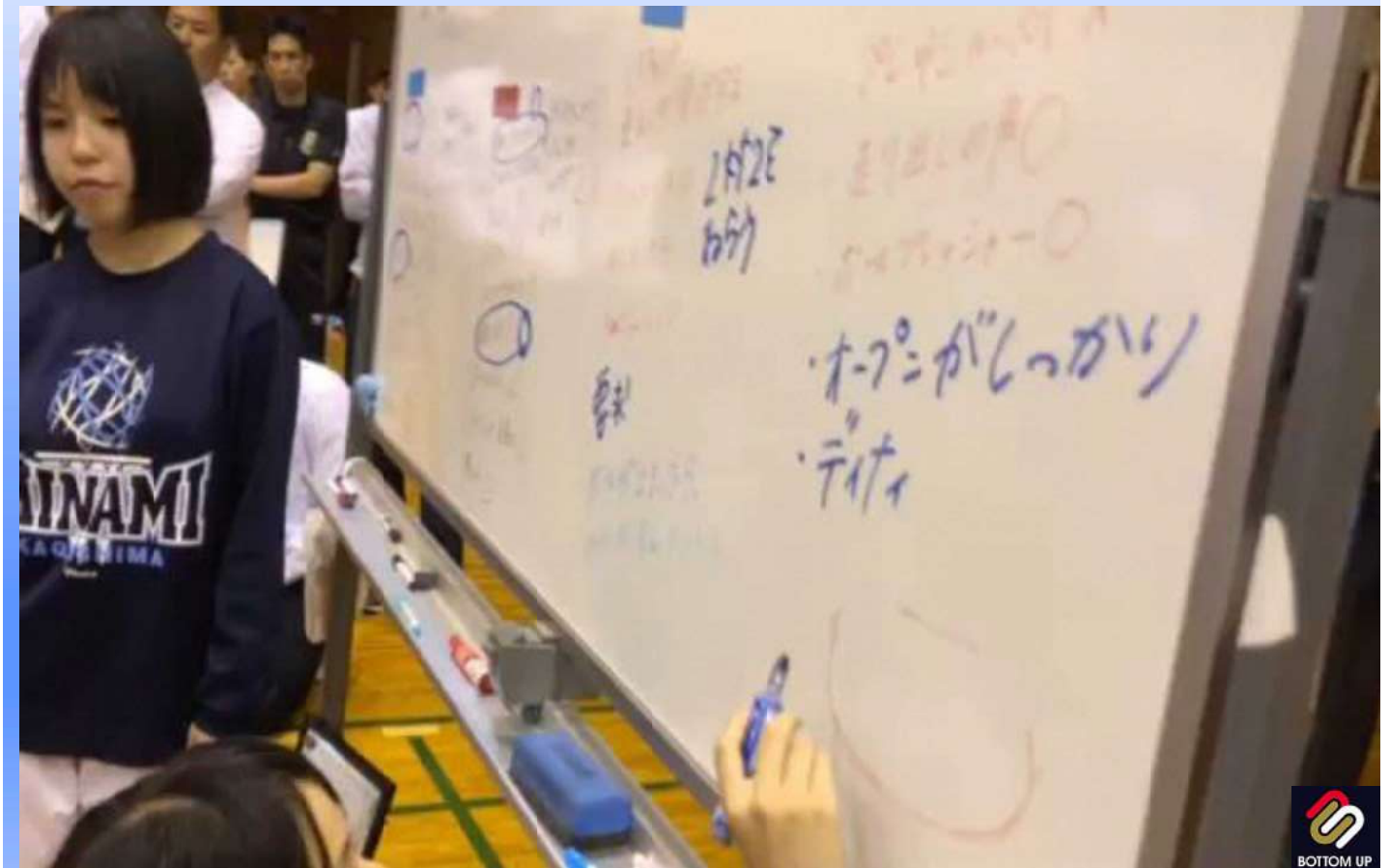
「作る」ではなく、創造の「創る」

自分で「問い」を立て、解決する力をつける

「課題発見改善力」



# 高校女子バスケット ボトムアップミーティング



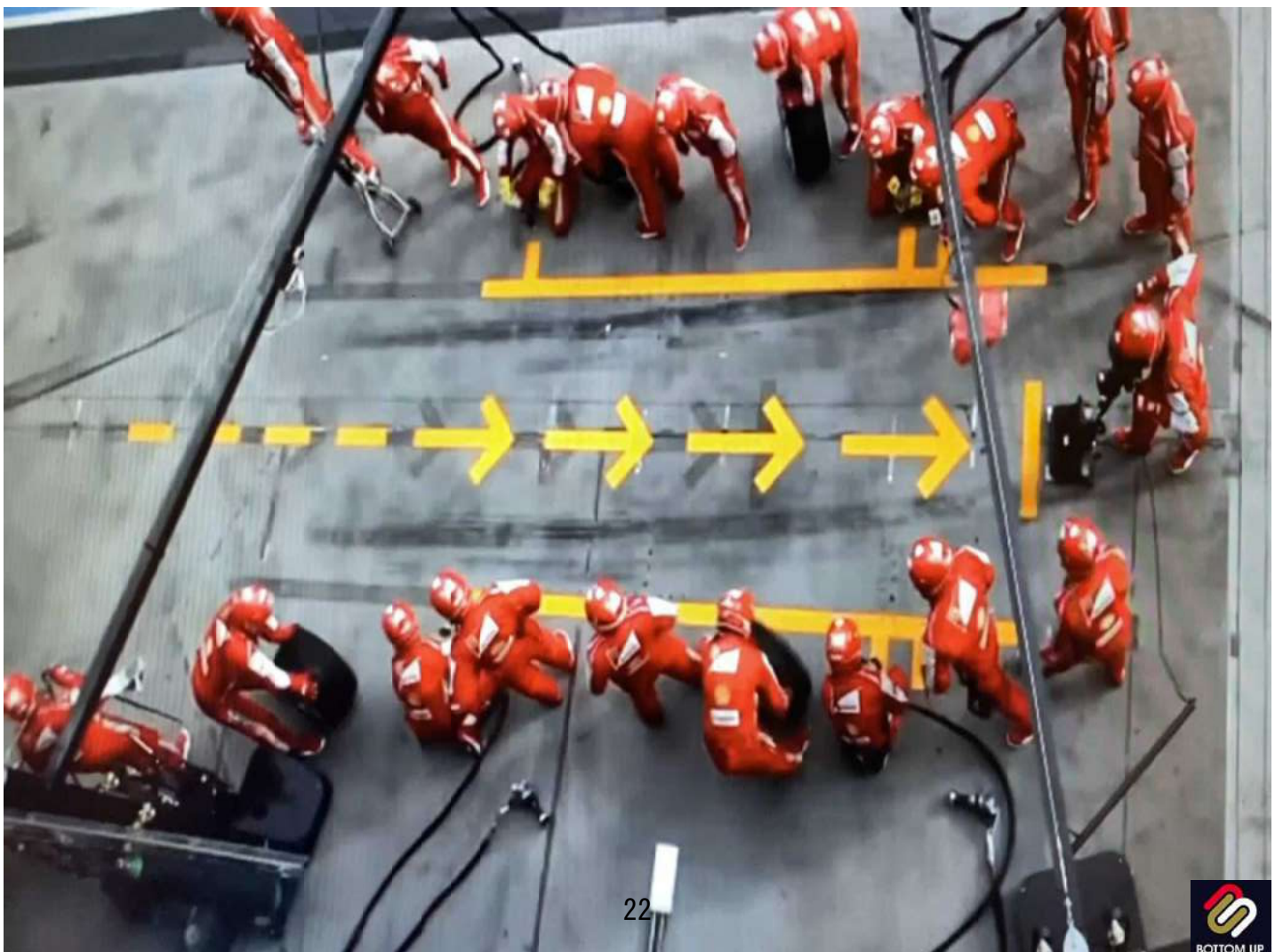
# 世界(一流)のロッカールーム (バックヤードの拘り)



# 全員リーダー制 (みんなが主役)



すべての人が発揮する  
リーダーシップ





# 全員リーダー制

1. 一人一人が役割を持つ。
2. 一人一人が責任を持つ。
3. 一人一人が自分の仕事、そしてチームの為に何ができるかを考える。
4. 自分がチームにとって必要な存在であることを実感する。
5. 「国籍・年齢・性別・地位・役職など」関係なく、リーダーの集まりで空気が一つになる。



# リーダーの あり方



# リーダーシップの定義

権限や役職、カリスマ性に依存しない一人一人が学習可能で職場やチームの目的、目標を達成するために他のメンバーに及ぼす『影響力』！

1. リーダーシップは「権限」・「役職」・「カリスマ性」にかかわらず発揮できるものである

2. リーダーシップは「学習可能」である

3. リーダーシップは「全員が発揮」していた方が成果につながる

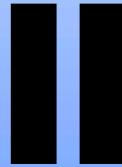
## 上司も先輩後輩も

権力があるんじゃないくて

影響力しか持っていない

それを自覚している  
上司や先輩(仲間)は超一流

# リーダーシップ



# 影響力



## 自立型組織を目指す

全員リーダー  
一人一役制

ゼネラルマネージャー(GM)畑喜美夫

7グループ

ヘッドコーチ(HC)主将

選手監督1名

マネージャーズ(MG)副主将各学年3名

スーパーアドバイザー1名

### メンタルG

### フィジカルG

### デイリーライフG

- ・メンタルGチーフリーダー
- ・リラクゼーションリーダー
- ・ビデオバッテリーリーダー
- ・B. Dパーティーリーダー
- ・MC. DVDリーダー

- ・フィジカルGチーフリーダー
- ・ヨガリーダー
- ・トレーニングルームリーダー体感リーダー
- ・コンディションリーダー
- ・トレーナーリーダー
- ・チューブリーダー
- ・ブラジル体操リーダー

- ・デイリーライフGチーフリーダー
- ・挨拶リーダー
- ・部室リーダー
- ・点呼リーダー
- ・鍵リーダー
- ・不燃、可燃リーダー

### チームマネジメントG

### トレーニングインパイアライメントG

- ・チームマネジメントGチーフリーダー
- ・ユニホームリーダー
- ・ドクター
- ・バックリーダー
- ・トルリーダー
- ・試合準備リーダー
- ・審判リーダー

- ・トレーニングインパイアライメントGチーフリーダー
- ・メジャーリーダー
- ・テントリーダー
- ・グラウンドリーダー
- ・椅子リーダー
- ・試合会場リーダー・ゴールリーダー

### タクティクスG

### スポーツイクウィットメントG

- ・タクティクスGチーフリーダー
- ・スカウティングリーダー
- ・チームビルディングリーダー
- ・ノートリーダー
- ・マガジンチェックリーダー

- ・スポーツイクウィットメントチーフリーダー
- ・ボールリーダー
- ・マーカーリーダー
- ・ブラシリーダー
- ・温度計リーダー・ピブスリーダー・ボードリーダー





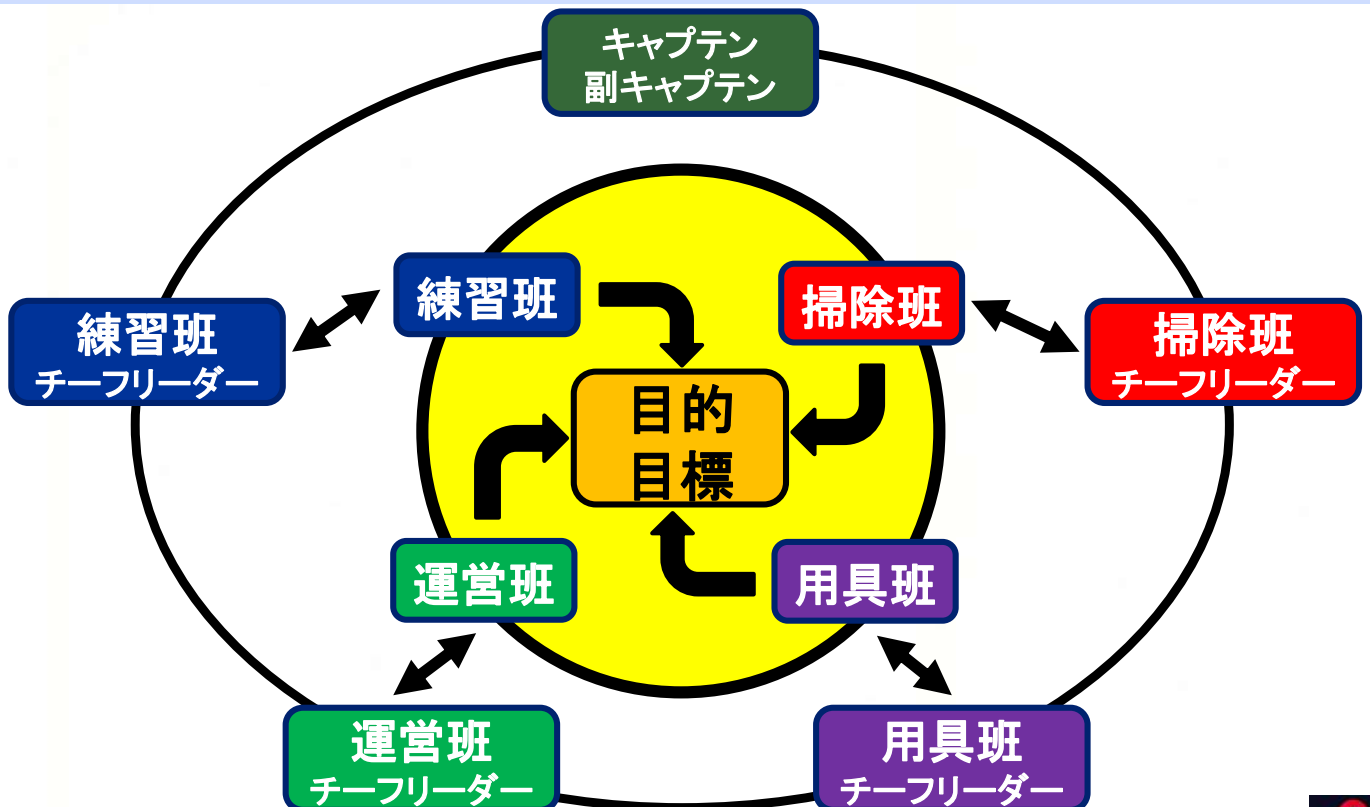
# 全員リーダー制 (静岡翔洋高サッカー部)

( 高 1 ) チーム

☆サッカー班チーフリーダー ( 石垣 )	☆用具班チーフリーダー ( 増田 )
・W-up リーダー ( 石原 )	・マーカーリーダー ( 加藤 大 )
・C-down リーダー ( 大原 )	・ボールリーダー ( 片平 )
・タイマーチェックリーダー ( 鈴木孝志 )	・プロテインリーダー ( 小西 )
・ゲームミーティングFTリーダー ( 渡辺 咲 )	・ボトル/タンクリーダー ( 仁藤 )
・ゲームミーティング書記リーダー ( 岩品 )	・ホワイトボードリーダー ( 曾根 )
・メニュー決めリーダー ( 加藤 悠 )	・ドクターバッグリーダー ( 伊藤 )
・スプライザーリーダー ( 植村 )	・コーンリーダー ( 望月 結 )
・戦評記入リーダー ( 渡辺 恭 )	・クーラーボックス/アイスリーダー ( 鈴木 陽 )
	・用具チェックリーダー ( 望月 琉 )

☆掃除班チーフリーダー ( 小塚 )	☆運営班チーフリーダー ( 窪田 )
・トイレリーダー ( 木村 )	・椅子リーダー ( 野村 )
・TRリーダー ( 西原 )	・ラインカーリーダー ( 錦織 )
・MRリーダー ( 鈴木 孝 )	・メジャーリーダー ( 杉山 )
・部室 (更衣室) リーダー ( 小川 海 )	・会場設営リーダー ( 河端 )
・部室棟2階リーダー ( 加藤 玲 )	・テントリーダー ( 稲葉 )
・部室棟前リーダー ( 佐藤 )	・審判活動リーダー ( 植松 )
・部室棟階段リーダー ( 青木 )	・チームミーティングFTリーダー ( GK )
・グラウンド倉庫リーダー ( 山本 )	・チームミーティング書記リーダー ( 松本 )
・部室棟倉庫リーダー ( 深江 )	・号令リーダー ( 宮原 )
・駐輪場リーダー ( 関野 )	・本部リーダー ( 鈴木 海 )
・ゴミ管理リーダー ( 大木 )	・誘導/案内リーダー ( 土戸 )
・洗濯室リーダー ( 坂田 )	

## 組織の全体像



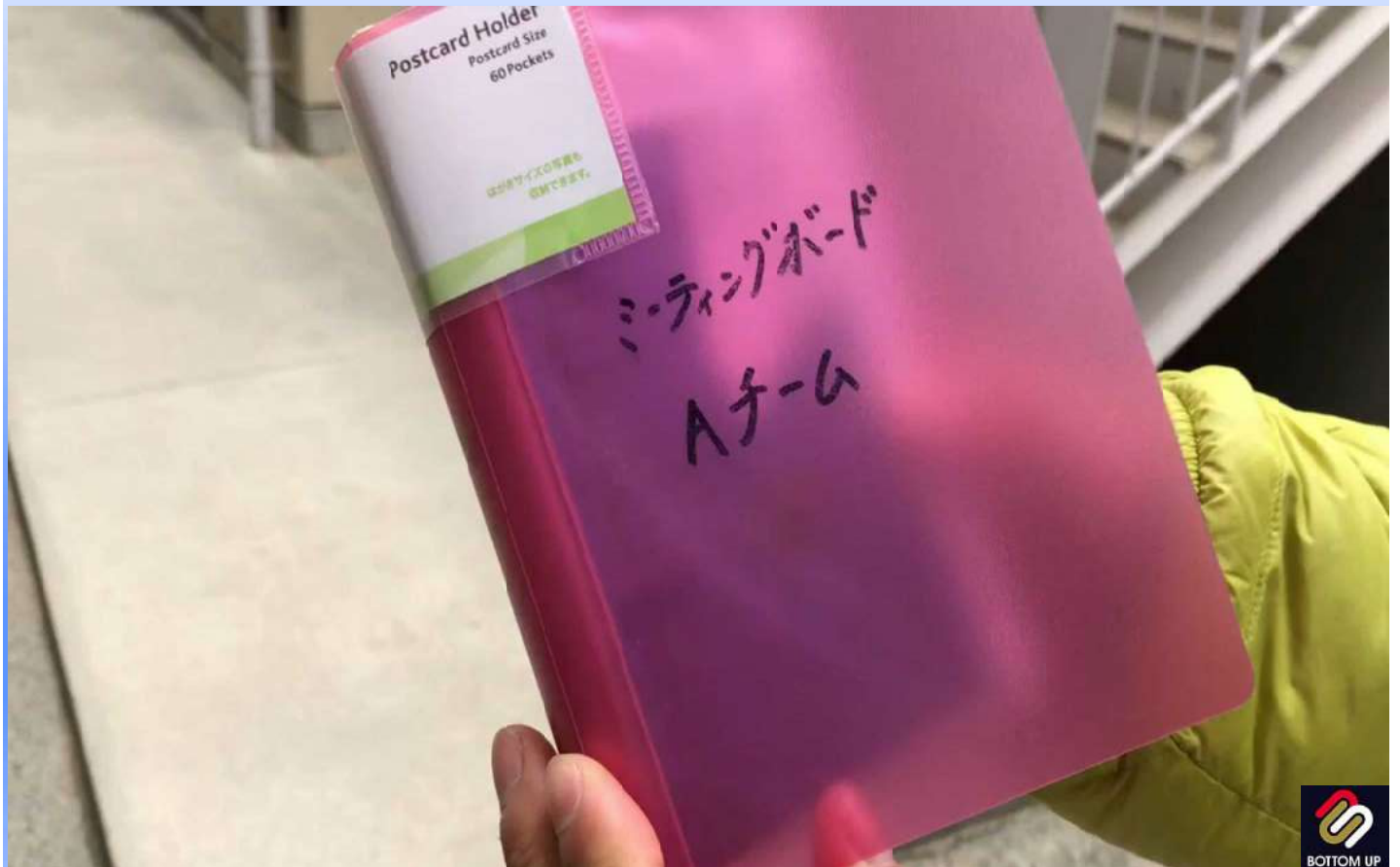
# 一人一役制(全員リーダー制) 審判部・・・3級審判員6名(登録日本一)



# ラインリーダー(こだわるライン)



# ミーティングボードリーダー



# おもてなしリーダー



# 「風土(環境)改革」が大切

学校

「校風」

「常に良い風を吹かしておくことが大切です」

クラブ

「部風」

人はその組織の  
規定とか規約で動くのではなく、  
そこの風によって動く。



やればできる！  
主体性が戦術以上の武器になる！





## ボトムアップ理論に基づく現地指導を受けての生徒の感想

### ◎畑先生の指導に関する成果

- ・ホワイトボードを使ったミーティングをすることで、ゲームへの意識が高まりみんなが自分の意見を出せるようになった。
- ・チームの一人一人が意見を出し合いより良い練習を行えていること、また挨拶や部室などの整理によってプレーだけに限らず気持ちよく部活動に参加できた。  
ホワイトボードを使ったことで、振り返りの質が上がった。
- ・部室が綺麗になったり、部の雰囲気明るくなった。
- ・ワクワクを大切に元気にプレーすることを教えてもらい、より明るい雰囲気になった。
- ・全員リーダー制という、一人一人がチームにとって必要な役割を持つことで責任感を感じることができた。また、ホワイトボードでのゲームの反省方法を知り、自分のチームで何を目標にしてゲームに取り組むべきかゲーム前にテーマ内で意識を統一させ、ゲーム後では何が足りなかったのかを整理整頓して反省することができるようになった。

### ◎畑先生の指導に関する課題

- ・ホワイトボードによるミーティングは、練習のゲームの時にしか使わないため、他にも練習試合や公式戦の時にも使えるようにしたらいいと思った。
- ・トップダウンをする部分とボトムアップする部分の境界がぼんやりしていて、分かりづらかった。
- ・お話を聞く時間が多く、準備運動が少し少なかったなので準備運動をもう少し多くして身体を温めてから試合ができたらいと思った。
- ・チーム内でモチベーションの差が生じた。
- ・練習日数を減らす考えは、技術が十分身につけているチームにしかできないことだと思った。
- ・役割は毎月しっかりこなせたけれど誰が何の仕事をしているのか把握できていなかった。
- ・指導されたことを継続すること。

### ◎指導期間全体を振り返っての成果

- ・特にホワイトボードの活用によって練習中の試合の質が向上し、学年を問わないコミュニケーションが取れた。
- ・全員リーダー制やホワイトボードでのミーティングによって一人一人のチームの中の立場が確立され、よりしっかりしたチームになった。
- ・部活内容だけでなく部室の整頓や掃除などの面でも成長出来たと。

### ◎指導期間全体を振り返っての課題

- ・時間の確保ができず、なかなか実施できないまま終わってしまったり、改善ができなかったりしてしまった。
- ・明日は畑さんが来るから部室綺麗にしなきゃ！と焦って綺麗にすることもあったのでいつでも綺麗な状態を保てるようにしたい。
- ・畑先生から教わったことを毎日全てやることはできなかった。
- ・教えてもらってから練習に組み込んだり出来ていたが、新しいことを教わったら前に教わったことはやめてしまうなどのことがあった。

### ◎ボトムアップに取り組むチームへのアドバイス など

- ・部長やキャプテンに頼りきりになるのではなく、全員が意見を持ち、他の人の意見を尊重することが大切である。
- ・同じ人が意見を言うのではなく、チームみんなが言いやすい雰囲気を作り、それを反映していくことでより良い部活動や練習を作ることができる。
- ・ボトムアップはチーム全員が意識を変えないと成り立たないため、自分たちでチームを作り上げるという気持ちを持つことが大切である。
- ・2年生からのボトムアップは出来ていたが、2年生から1年生にトップダウンになってしまいがちだから気をつけて欲しい。

## ボトムアップ理論に基づく現地指導の顧問の振り返り

◎この期間において、畑先生の指導日以外の指導で気をつけたこと

- ・選手同士によるグループミーティングの質を高めるため、ミーティング用のホワイトボードの設定を工夫した。また全員リーダー性が機能するよう、改めてチームに必要な役割を再確認した。

◎高橋が感じる成果と課題

- ・ボトムアップ理論は、100%のボトムアップではない。指導者がしっかりと指示を出す部分と生徒に権限を委譲して任せる部分のバランスを保つことがボトムアップ理論と言える。今回の現地指導を通して、指導者がボトムアップ理論を履き違えると、放任主義になりかねないと改めて感じた。

◎今後の展望

- ・生徒が主役、チーム全員が生き活きと取り組むボトムアップ理論は、これからの教育現場に大変ふさわしいと感じている。自走するチームを目指し、先頭に立って集団をリードする指導者の役割とともに、選手にとっての伴走者の役割を果たしていけるようにしたい。

◎ボトムアップに取り組む先生方へのアドバイス など

- ・始めからすべてを生徒任せにするのがボトムアップ理論ではない。トップダウンとボトムアップのバランスを取っていくことがボトムアップ理論である。年間計画でそのバランスを考慮したり、日々の練習メニューの中でもそのバランスを調整したりすることで、生徒の主体性が育っていく。間違っても、生徒に丸投げ、放任ではないことを、勘違いしてはいけない。

# ボトムアップ理論に基づく現地指導アンケート集計結果

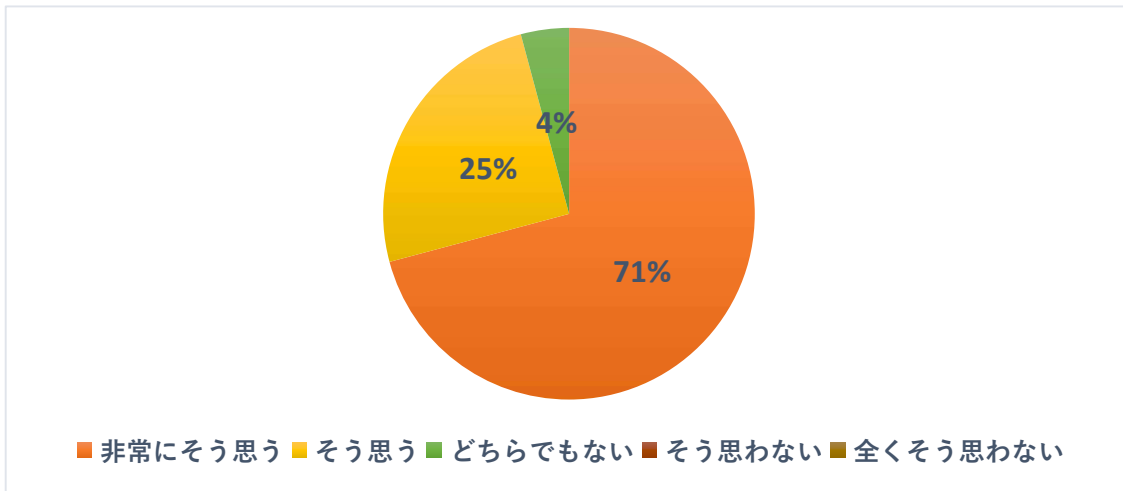
- ・ 日程:ボトムアップ理論 実技編 実施期間 (2024年11月29日~2025年2月6日)
- ・ 対象者: 磐田南高等学校女子バスケットボール部 (生徒23名+指導者1名)
- ・ 目的: ボトムアップ理論を導入した結果、どのような変化が生じたかを把握する。
- ・ 形式: 5段階評価 (1: 全くそう思わない/2: そう思わない/3: どちらでもない/4: そう思う/5: 非常にそう思う)

## 1.ボトムアップ理論について

5段階平均点

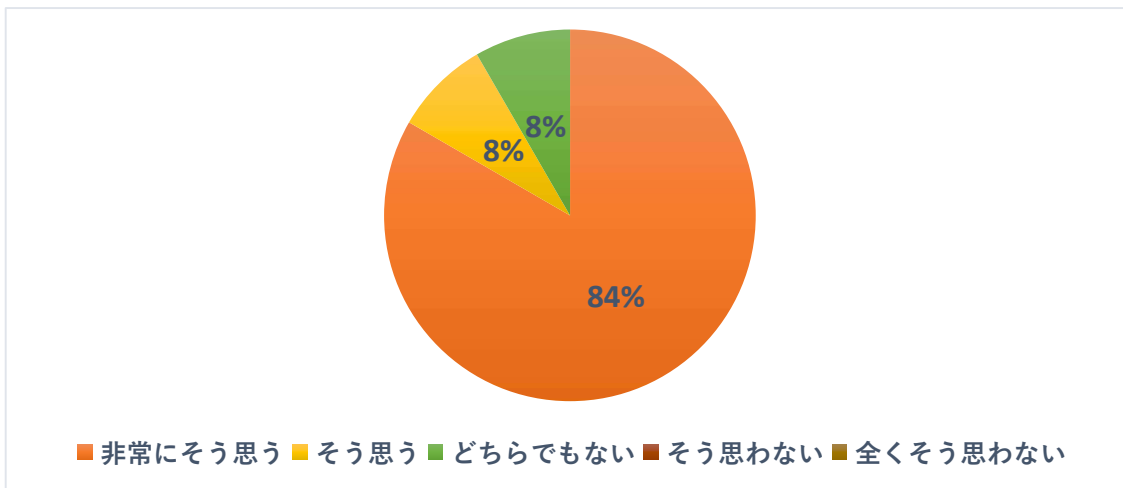
1 ボトムアップ理論を何のために導入しているのかを理解することができた。

4.6点



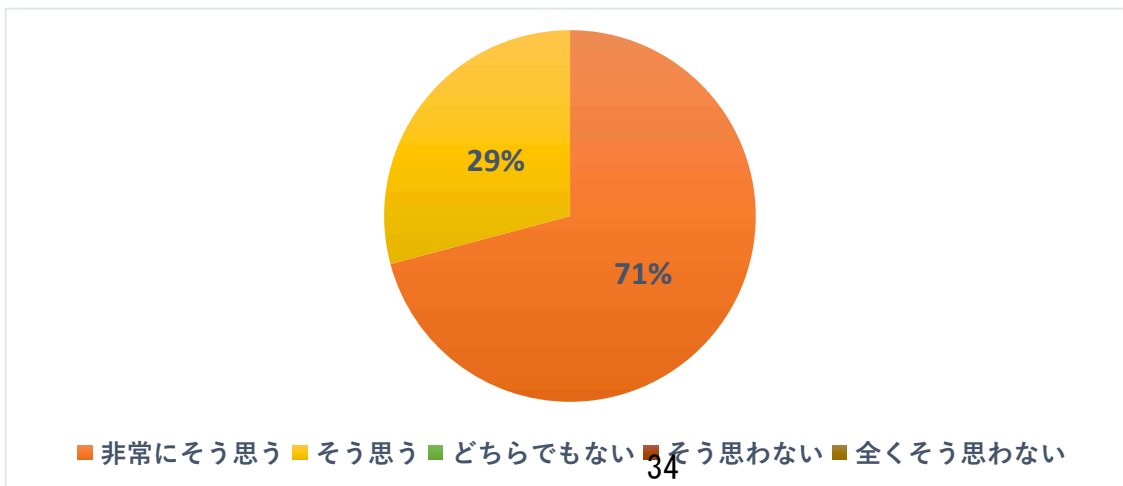
2 ボトムアップ理論は、今後も活動に取り入れたいと感じた。

4.8点

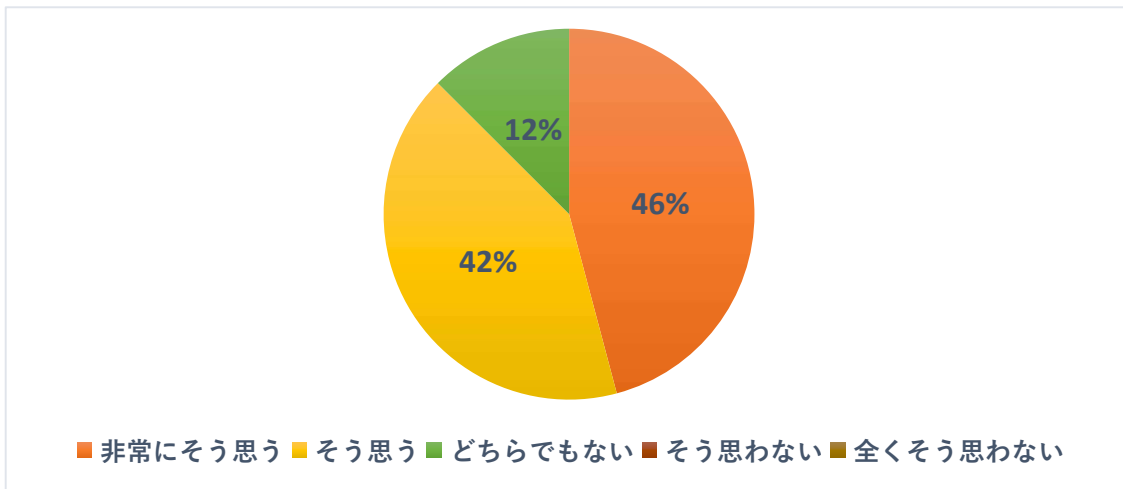


3 ボトムアップ理論の導入で、主体性を高めるのに役立った。

4.7点

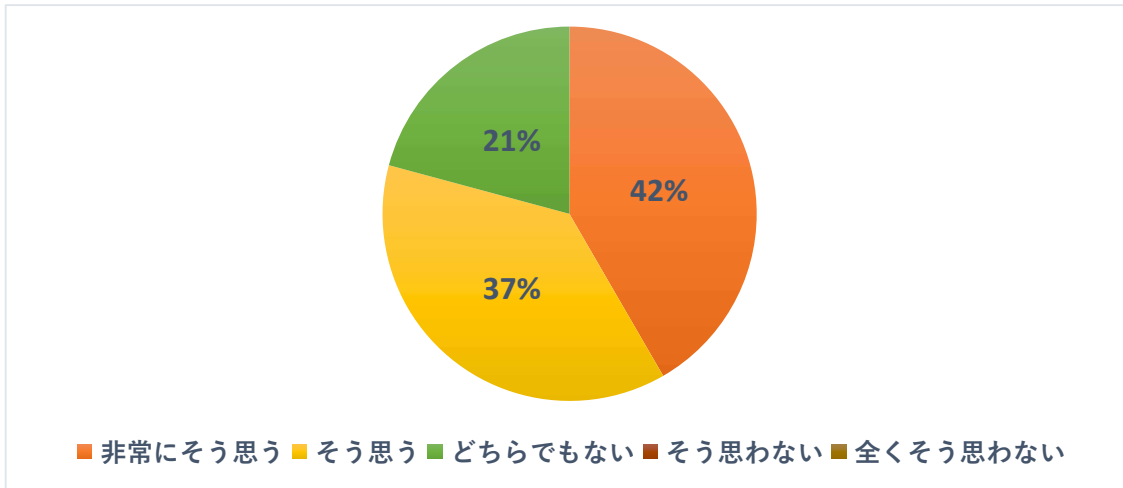


4 ボトムアップ理論の導入で、物事の捉え方、考え方が変わった。



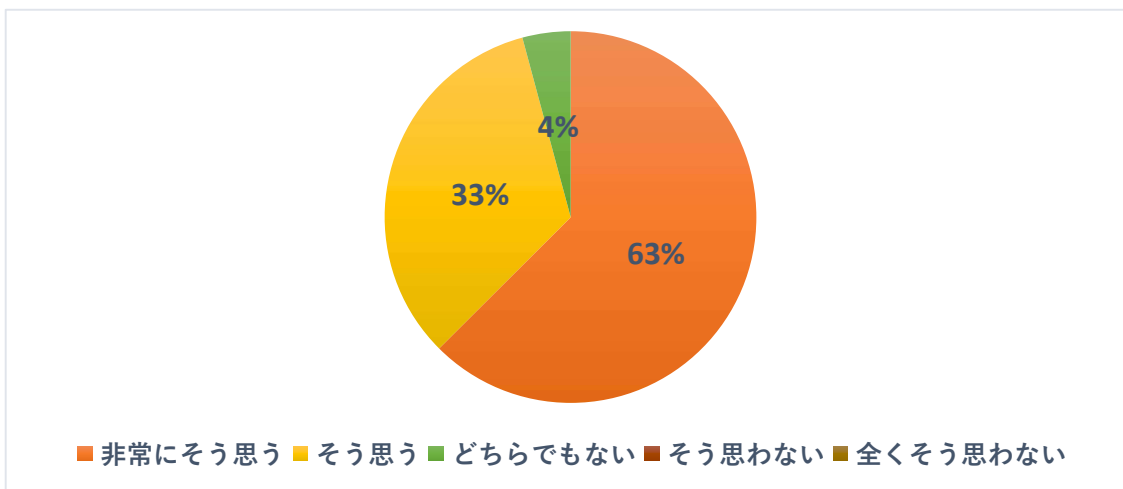
4.3点

5 ボトムアップ理論の導入で、チーム活動の成果が向上したと感じた。



4.2点

6 ボトムアップ理論の導入は、成長するためには効果的だと感じた。

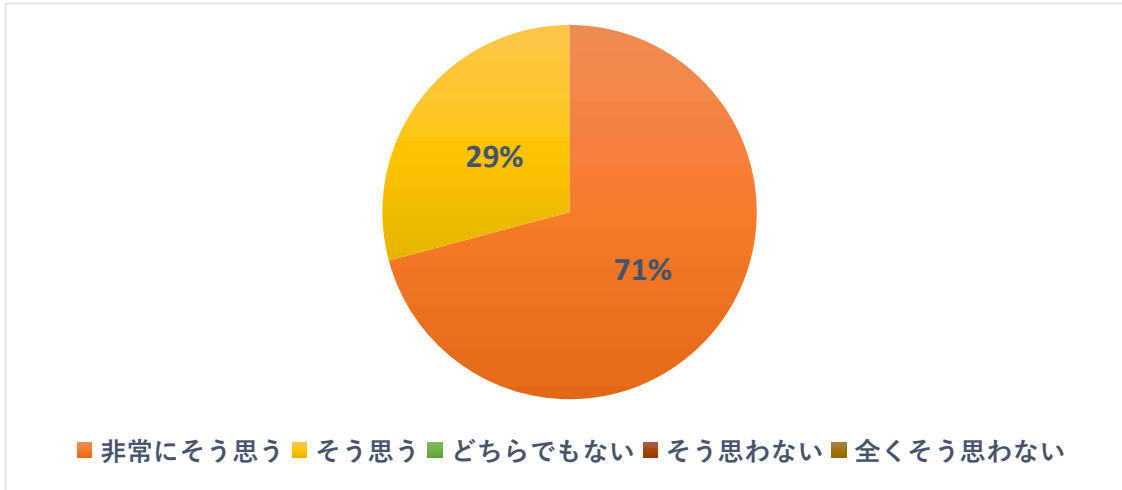


4.6点

2.ストローク（挨拶/返事）について

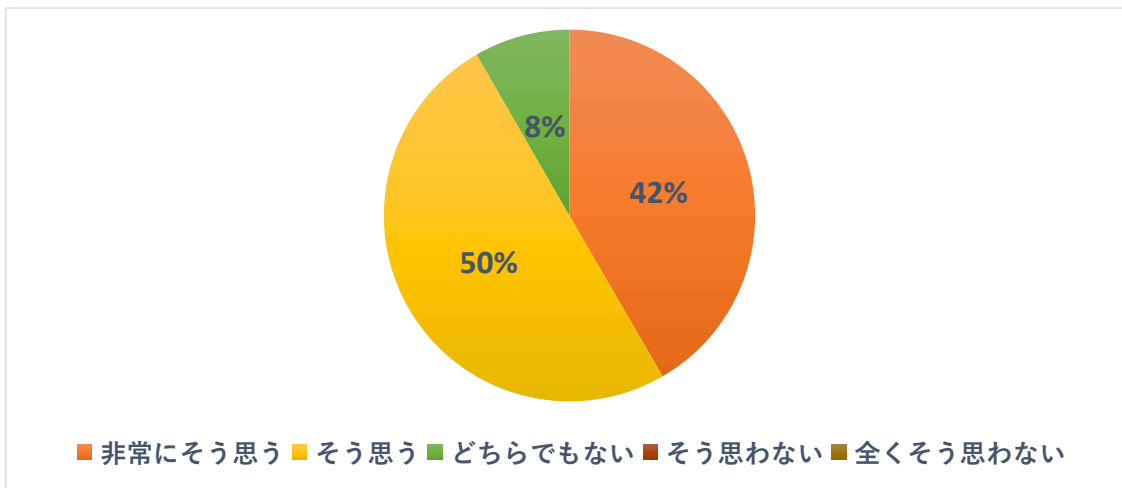
5段階平均点

8 ストローク（挨拶/返事）を何のために導入しているのかを理解することができた。



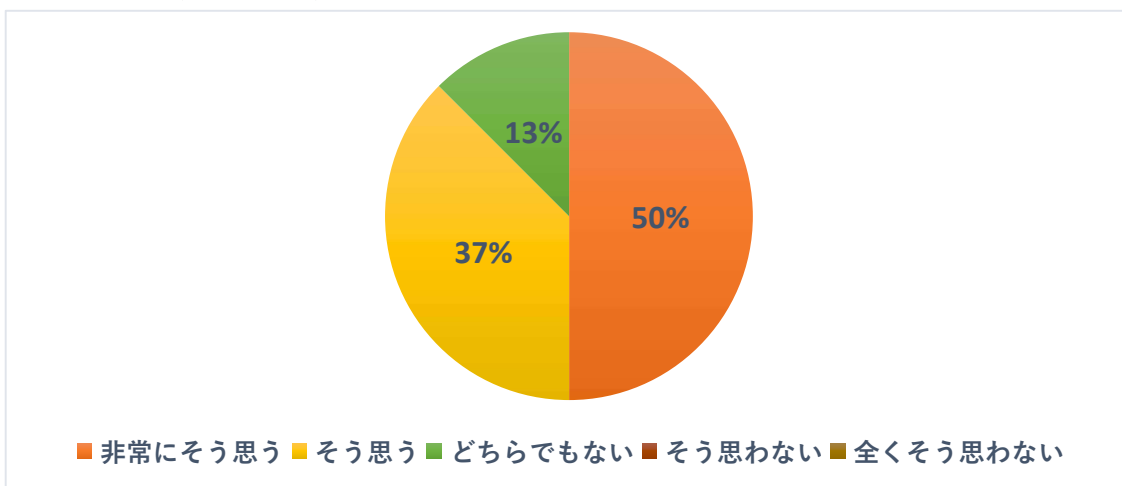
4.7点

9 ストローク（挨拶/返事）の導入で、誰に対しても主体的にできるようになった。



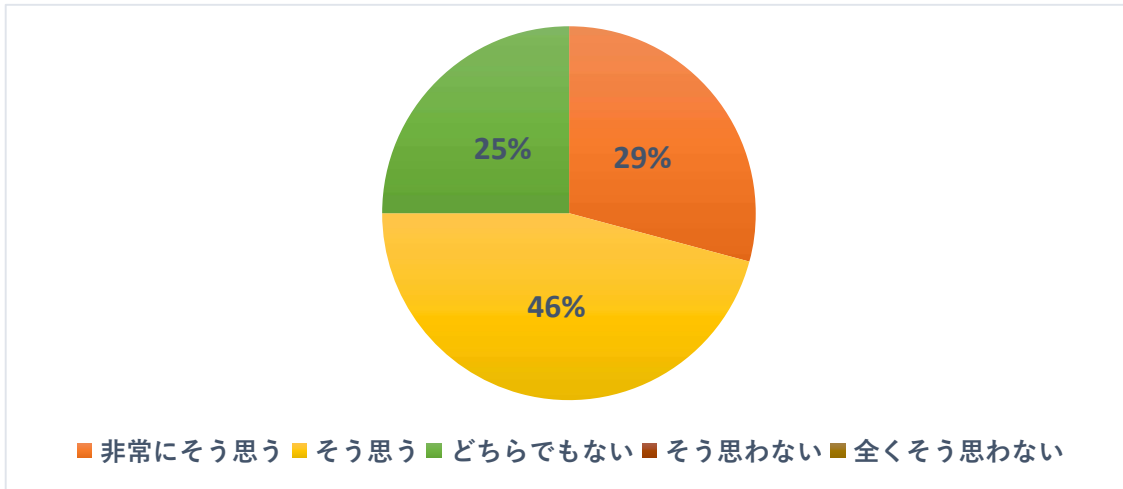
4.3点

10 ストローク（挨拶/返事）の導入で、心を込めて挨拶ができるようになった。



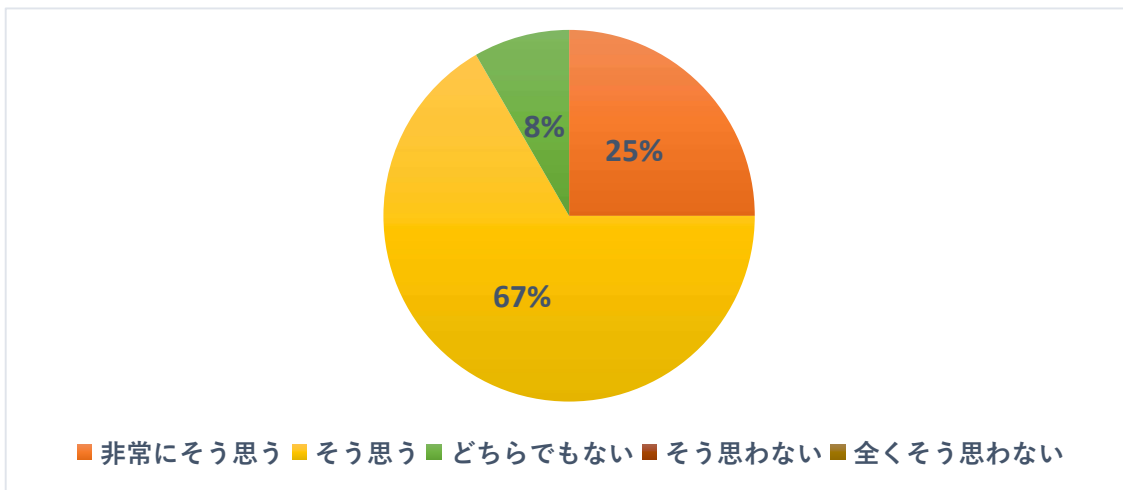
4.4点

11 ストローク（挨拶/返事）の導入で、周囲に良い影響を与えられるようになった。



4.0点

12 ストローク（挨拶/返事）の導入で、行動に変化が起きていると感じた。

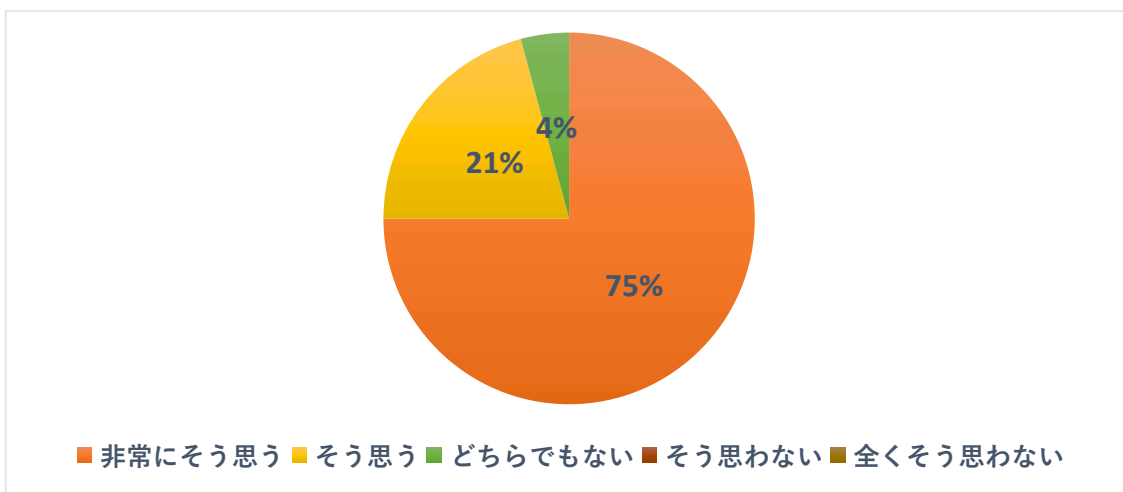


4.2点

3.3 S活動（整理/整頓/掃除）について

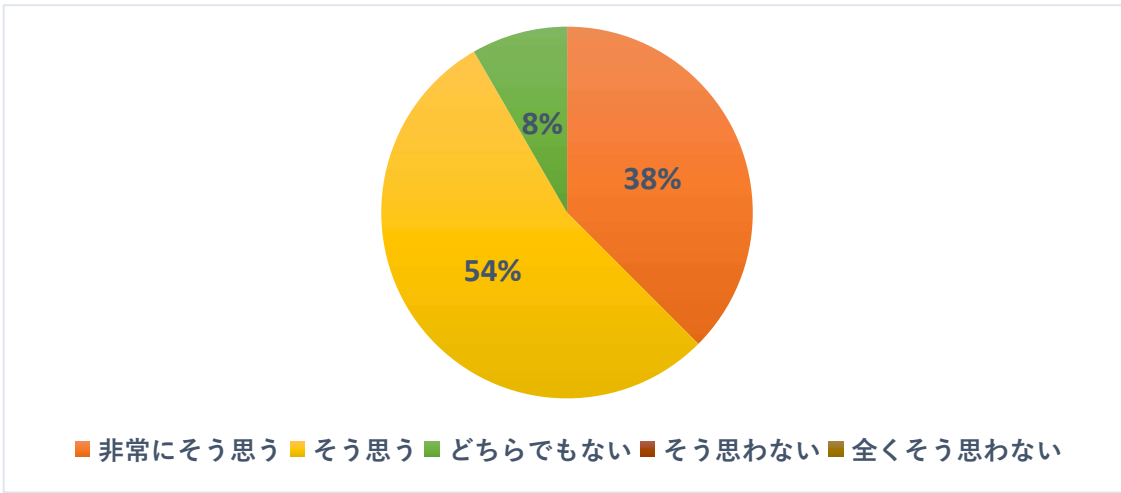
5段階平均点

14 3S活動（整理/整頓/掃除）を何のために導入しているのかを理解することができた。



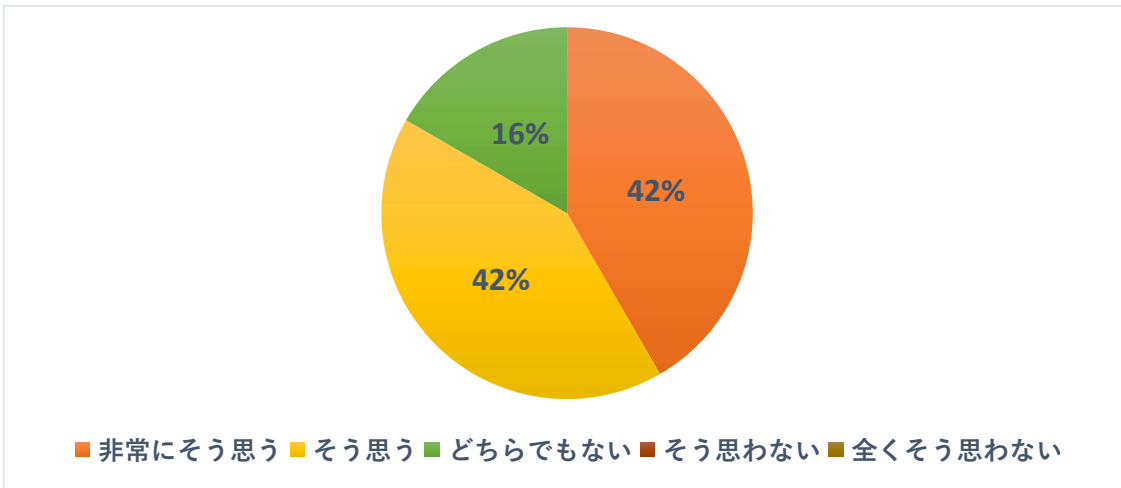
4.7点

15 3S活動（整理/整頓/掃除）の導入は、日常生活や部活動に役立った。



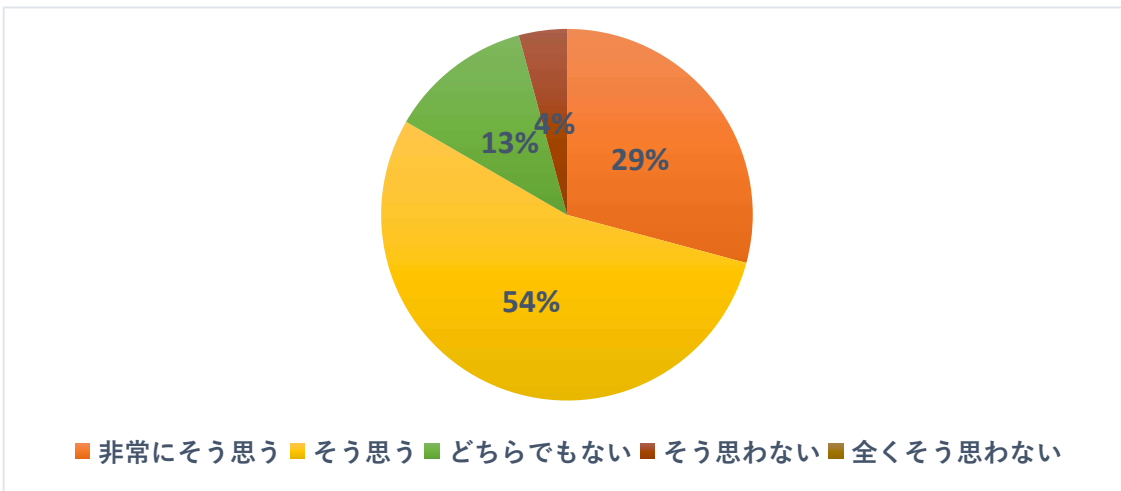
4.3点

16 3S活動（整理/整頓/掃除）の導入で、心が整うようになった。



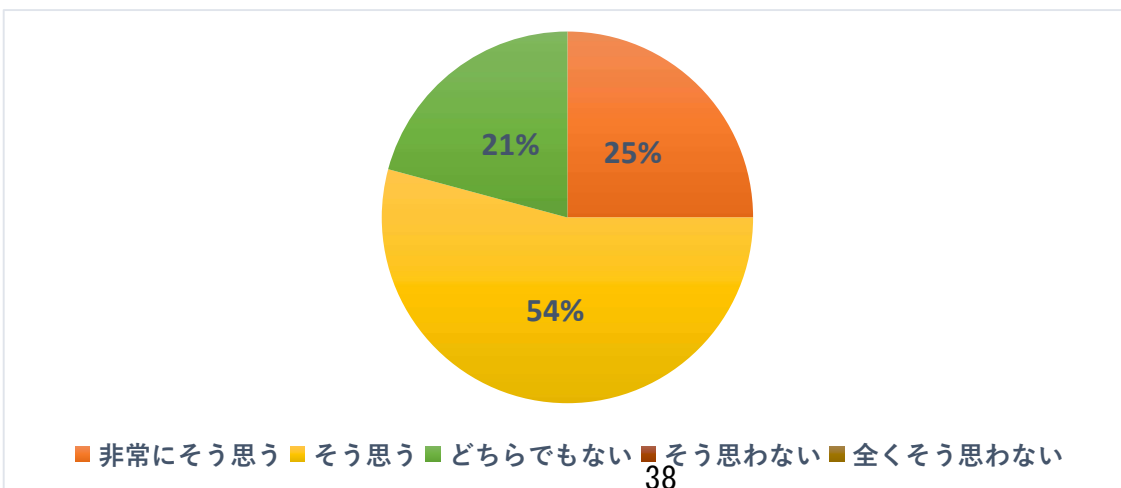
4.3点

17 3S活動（整理/整頓/掃除）の導入で、細部をこだわれるようになった。



4.1点

18 3S活動（整理/整頓/掃除）の導入で、行動に変化が起きていると感じた。



4.0点

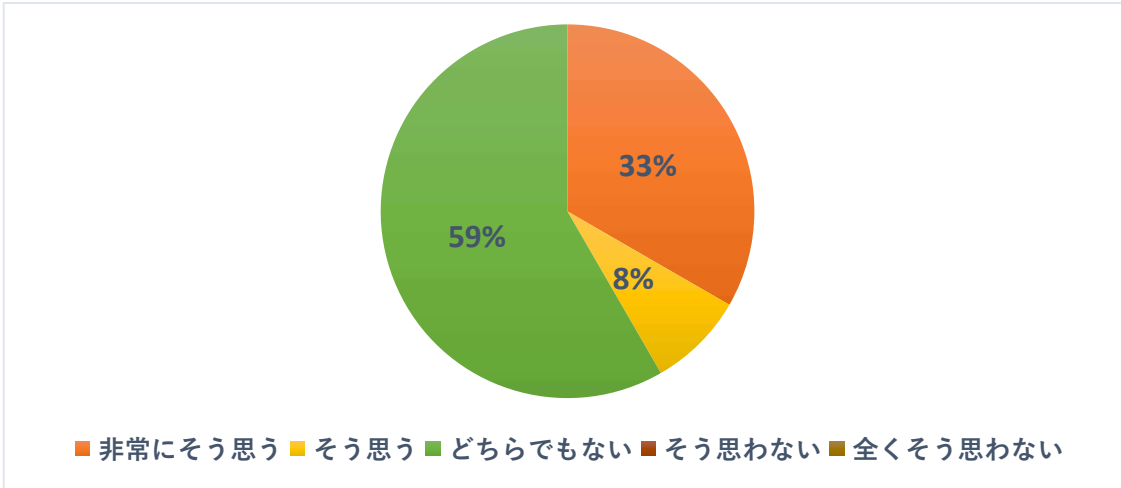


#### 4.量より質（練習を1日減）について

※本来、量より質というのは、練習時間短縮という点や、MTなどの活動全般の取り組みの質を高める点をポイントとしていたが、このアンケート【4.量より質について】の場合は「練習を1日減」というところにフォーカスした。実際の指導期間は、期末考査や研修旅行が被ったため、意図的な活動時間を減少させることはできず、このような結果となった。

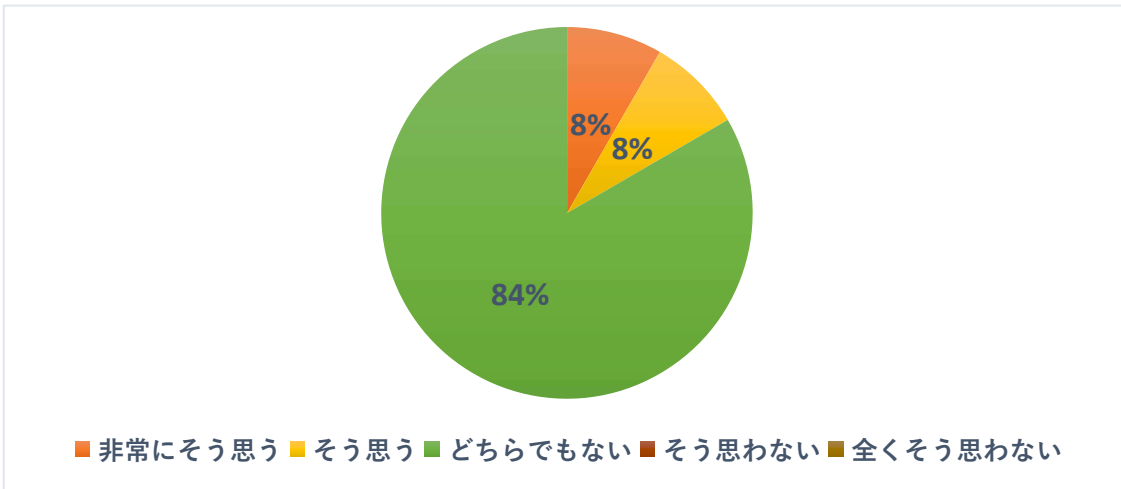
5段階平均点

20 量より質（練習を1日減）を何のために導入しているのかを理解することができた。



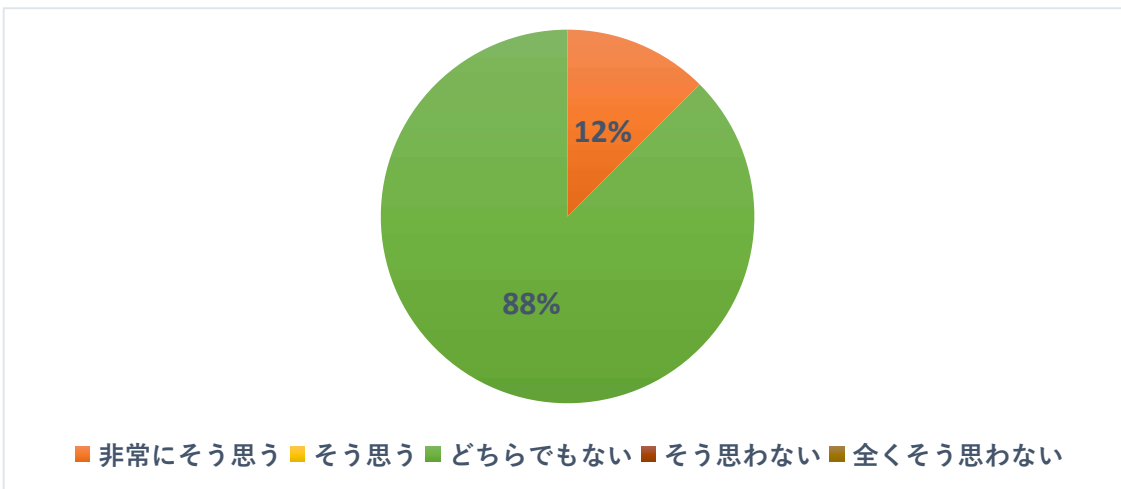
3.8点

21 練習を1日減らすことで、練習の質が高まった。



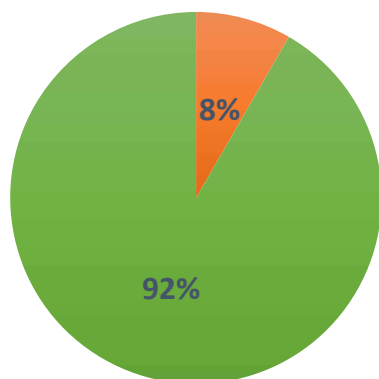
3.3点

22 練習を1日減らすことで、練習に取り組む姿勢や考え方が良くなった。



3.3点

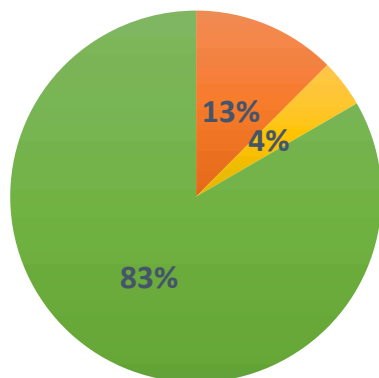
23 練習を1日減らすことで、チームとして良い方向に進んだ。



■ 非常にそう思う ■ そう思う ■ どちらでもない ■ そう思わない ■ 全くそう思わない

3.2点

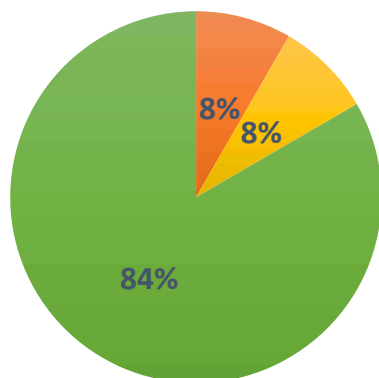
24 練習を1日減らすことで、体のコンディションを整えられるようになった。



■ 非常にそう思う ■ そう思う ■ どちらでもない ■ そう思わない ■ 全くそう思わない

3.3点

25 練習を1日減らすことで、心のコンディションを整えられるようになった。



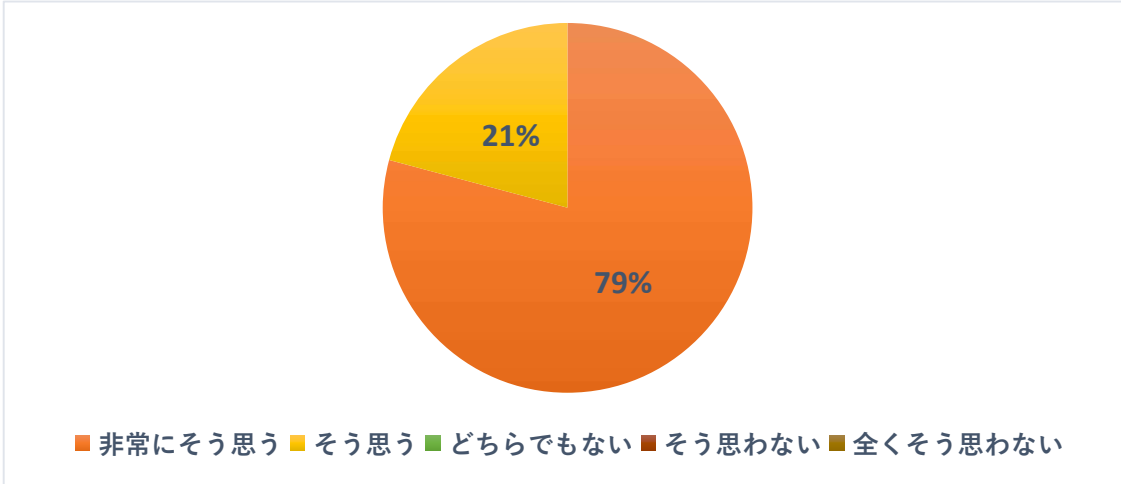
■ 非常にそう思う ■ そう思う ■ どちらでもない ■ そう思わない ■ 全くそう思わない

3.3点

5.ボトムアップMTについて

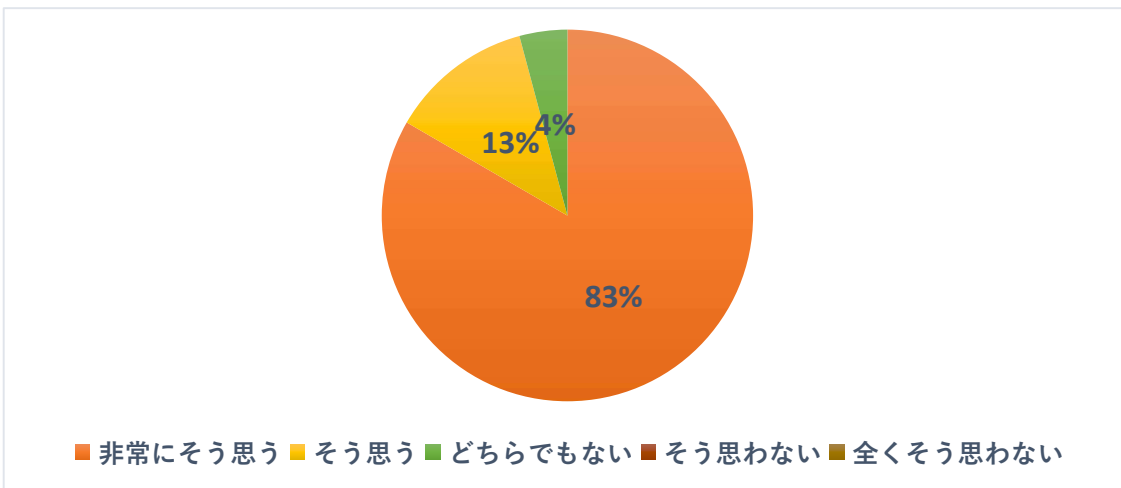
5段階平均点

27 ボトムアップMTを何のために導入しているのかを理解することができた。



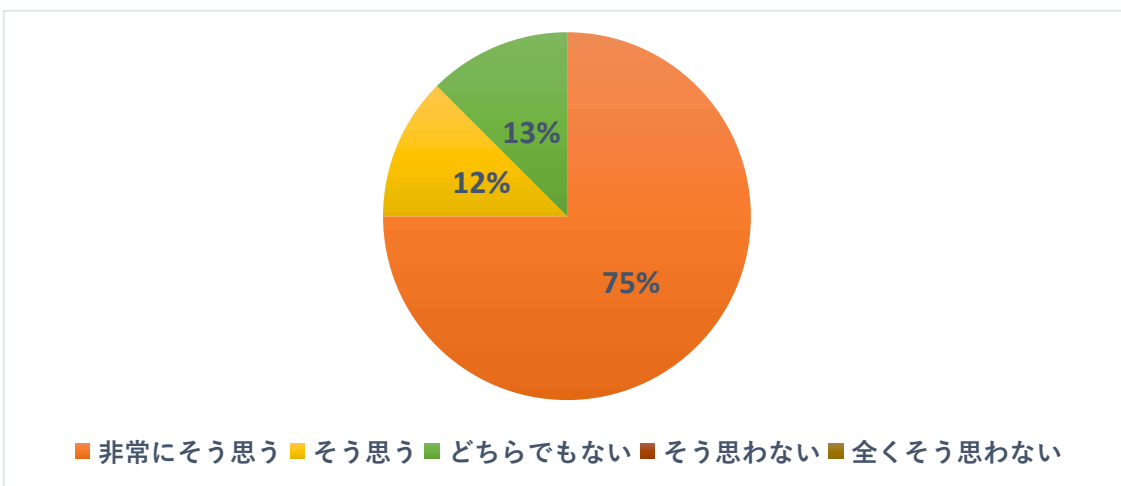
4.7点

28 ボトムアップMTの導入で、コミュニケーションが以前よりも活発になった。



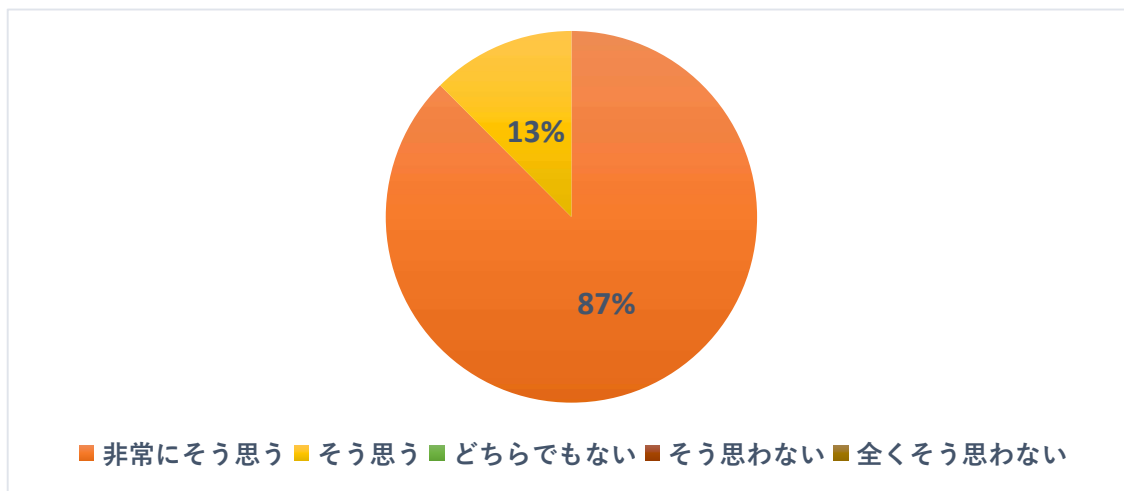
4.8点

29 ボトムアップMTの導入で、自分の意見を発信する機会が増えた。



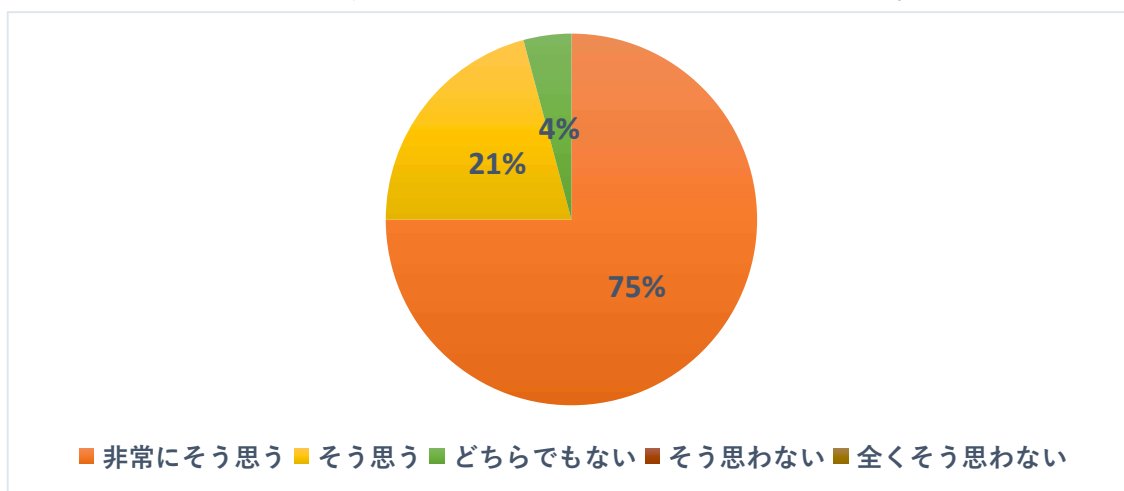
4.6点

30 ボトムアップMTの導入で、周りの意見に耳を傾けれるようになった。



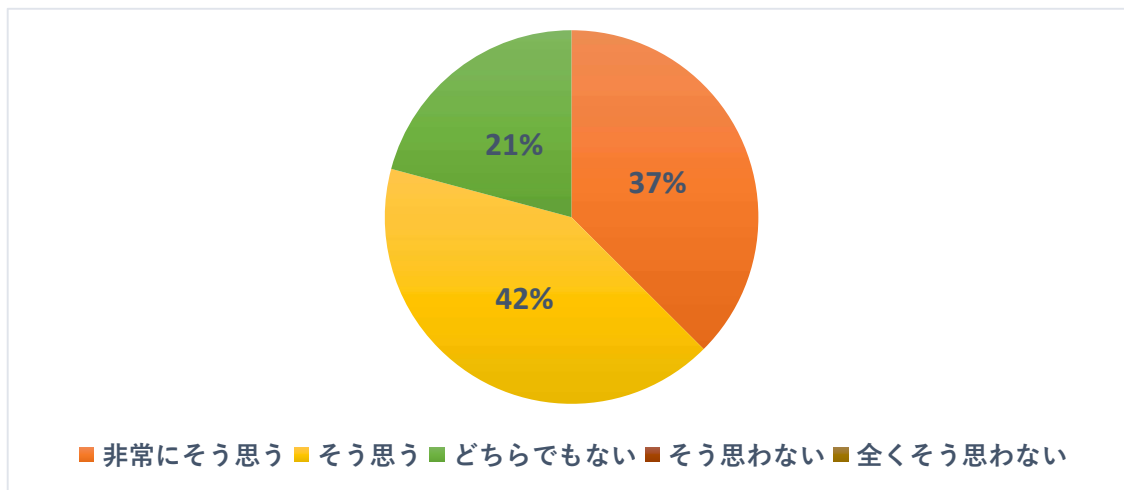
4.9点

31 ボトムアップMTの導入で、全員で共有すべきことが明確になった。



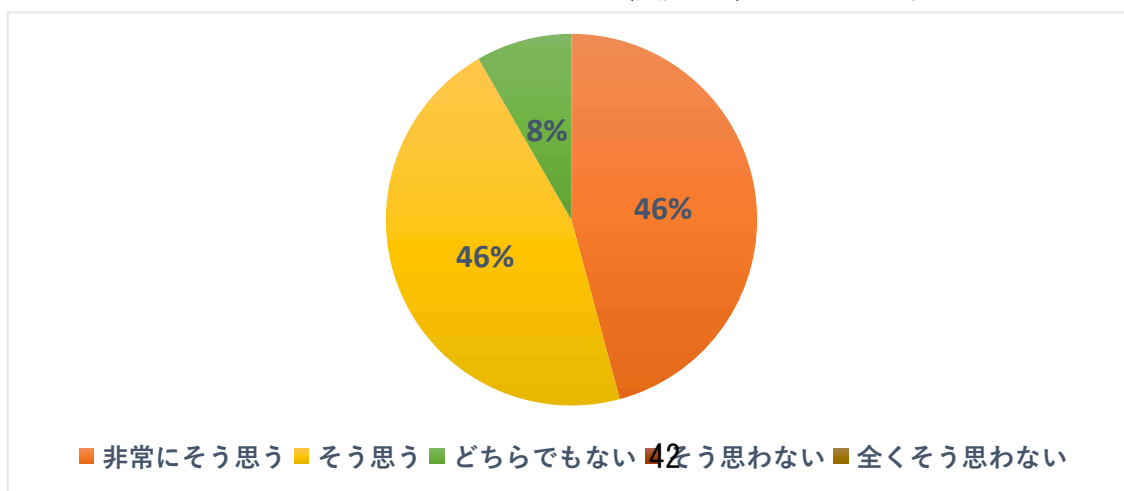
4.7点

32 ボトムアップMTの導入で、選手たちでPDCAを回せるようになった。



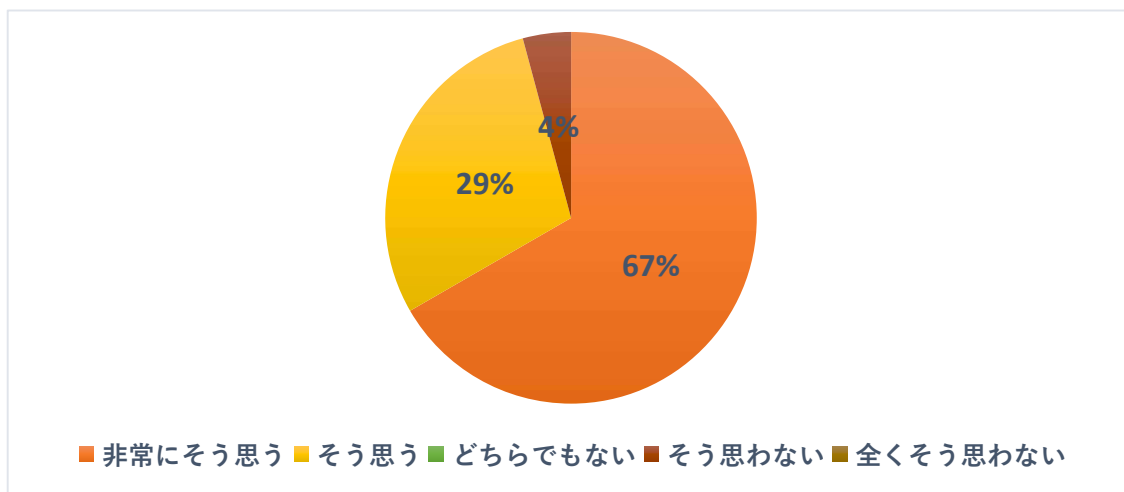
4.2点

33 ボトムアップMTの導入で、試合のクオリティ（質/成果）が高まった。



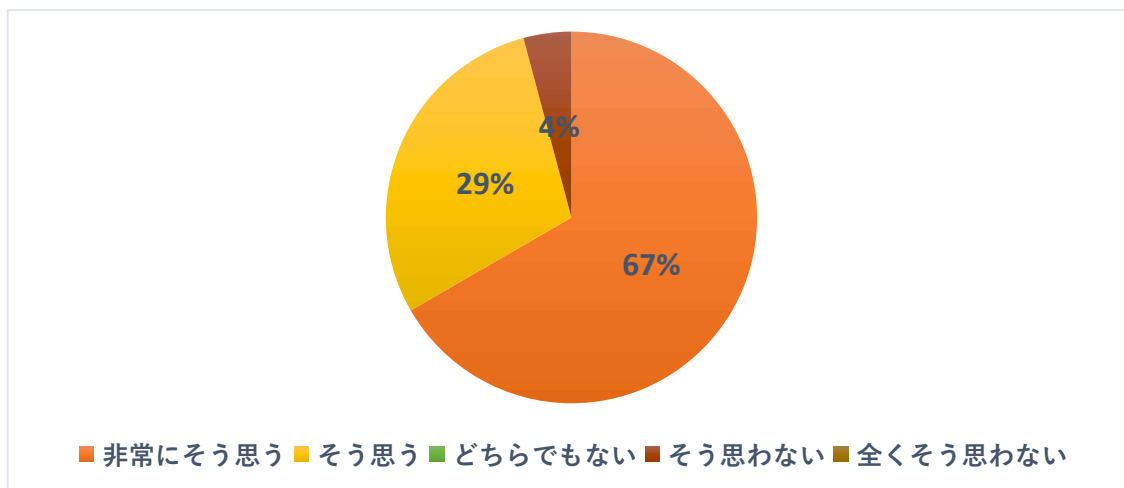
4.4点

34 ボトムアップMTの導入で、意見の異なる対話を通じて新しい視点を得られた。



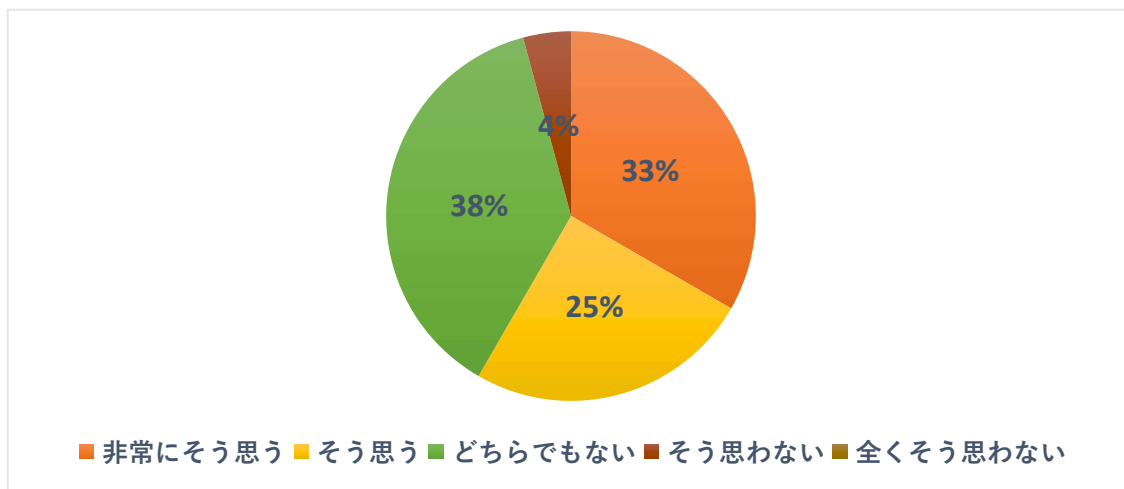
4.6点

35 ボトムアップMTの導入で、先輩後輩関係なく意見交換ができた。



4.6点

36 ボトムアップMTの導入で、言葉の使い方に変化が起きたと感じた。

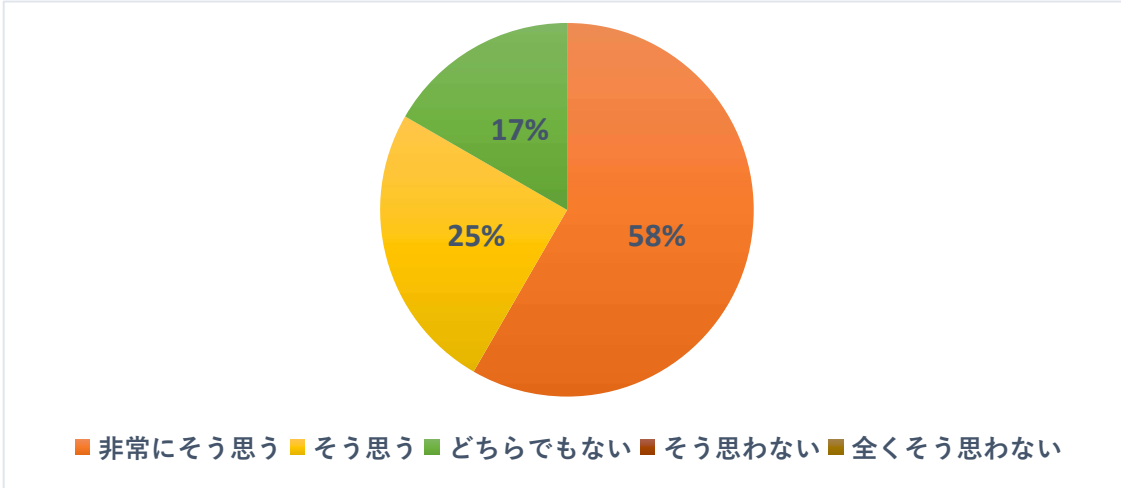


3.9点

6. 全員リーダー制について

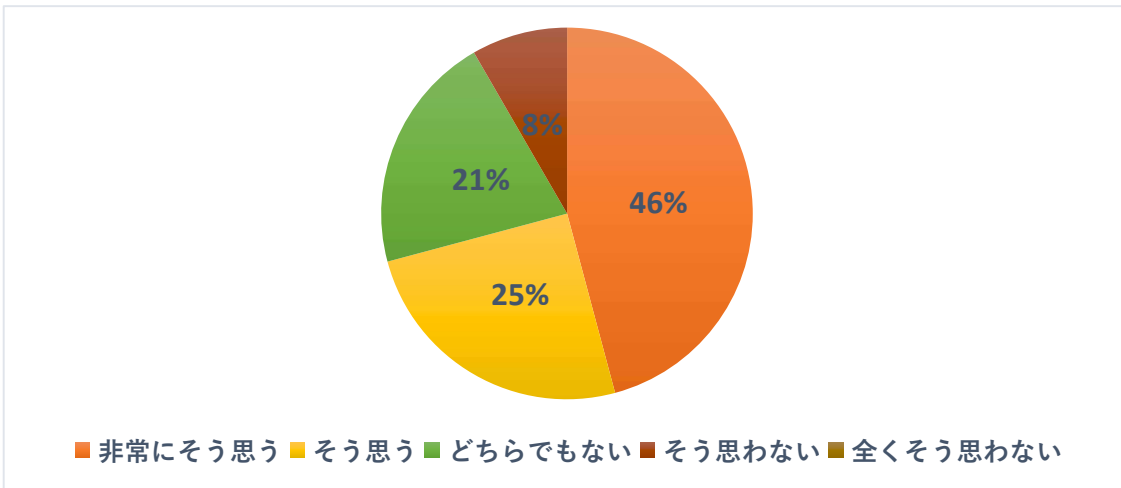
5段階平均点

38 全員リーダー制を何のために導入しているのかを理解することができた。



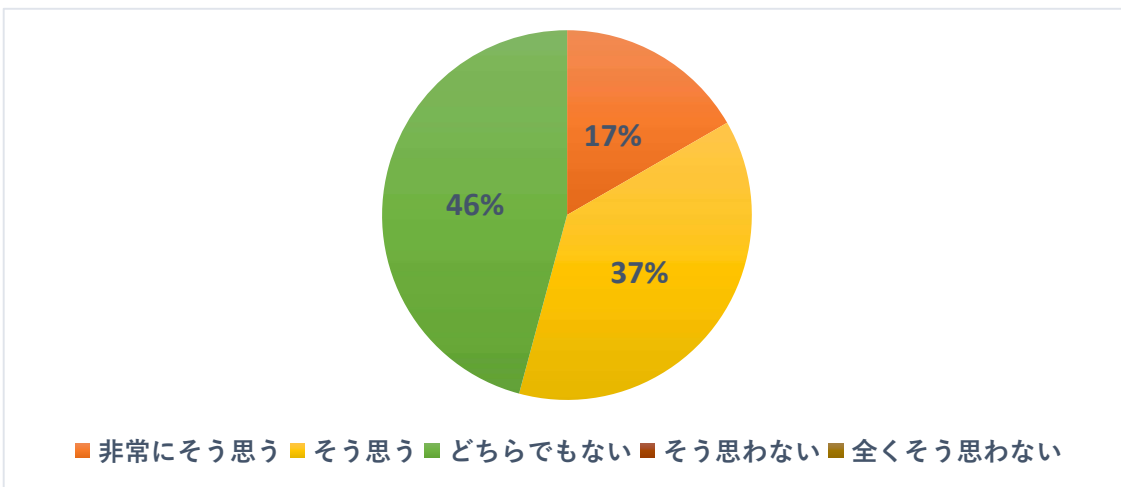
4.4点

39 全員リーダー制の導入で、役割に対しての責任感を感じた。



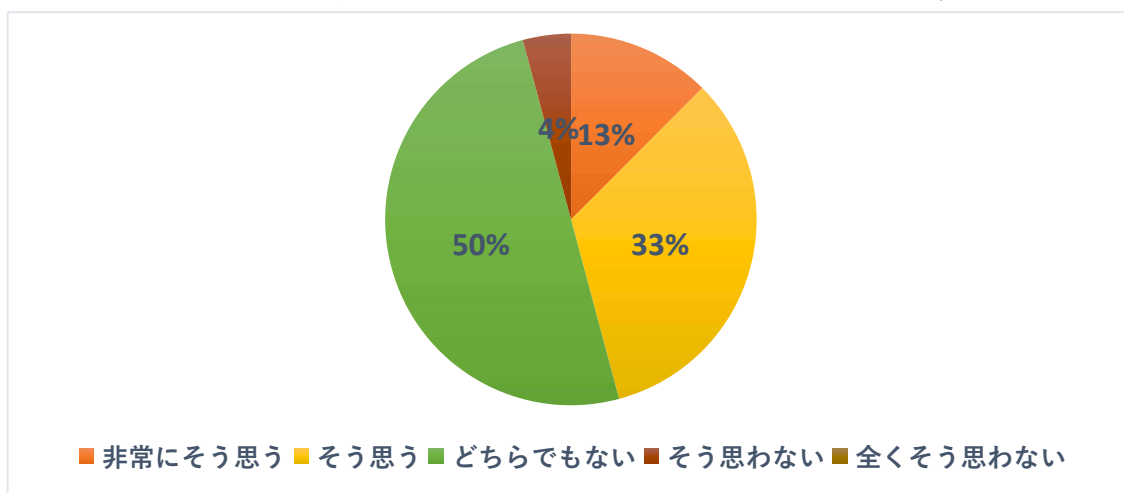
4.1点

40 全員リーダー制の導入で、チームに対して影響力を発揮できた。



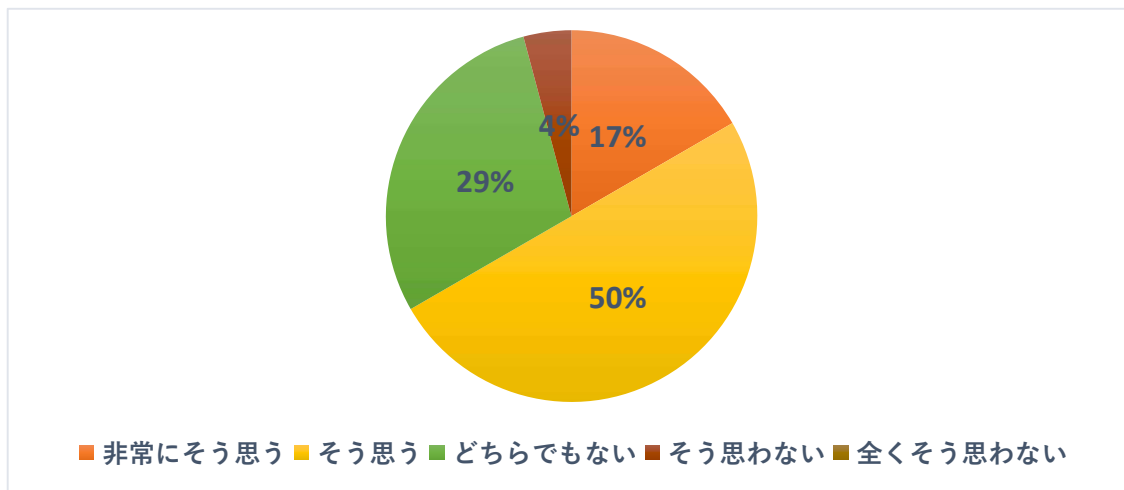
3.7点

41 全員リーダー制の導入で、自分がチームにとって必要な存在だと感じた。



3.5点

42 全員リーダー制の導入で、各自の役割がはっきりして組織の活動が活性化した。



3.8点





