

令和3年8月13日

南の風 412

南部地区ミニバスケットボール連盟
会長 藤原 敬一

411号の続きです。佐伯氏の著書からの引用が長くなりますが、もう少しお付き合いください。
それまで注目したことのなかった自分の言動を、振り返る習慣が生まれたのです。

その結果、発する言葉を自分で意識して選ぶようになり、選択肢を増やすようになり、自然に言葉の仕分けを自分でするようになりました。

～ 中略 ～

振り返ると、メンタルコーチたちの存在は、指導改革に挑む私たちにとって非常に大きなものでした。

「こうするとよくないよ」「こうするべきだよ」といったアドバイスは一切しません。あなたは指導者としてこうだというジャッジもありません。前述したような作業を繰り返しながら、私たちが自ら気づけるよう導いてくれました。

積極的にレクチャーをしたり、セミナーを開くこともしません。完全に裏方に徹していました。彼らは事あるごとに「自分は答えをもっている人間ではないし、問題を解決する仕事でもないのよ」と話していました。自分たちで気づいたものを学びにしなさい。というわけです。

私たちが自分で気づいたように、選手にも気づいてもらう。自分たちと同じ道のりをたどれるよう、選手たちに施せばいい。そういうことを教えてくれました。

メンタルコーチは改革が始まった当初は2人だったのですが、徐々に増えて10人が雇用されました。

古い慣習を壊す

改革に踏み出したころ、メソッドダイレクターやメンタルコーチからこんなことを提案されました。

「まずアンラーンから始めよう」

アンラーン (unlearn) は、学びの棄却、学びほぐしなどと訳されることが多いですが、感覚的にしつくりくるのは、「学び壊し」という表現かもしれません。育成部に所属する約120名のコーチたちは、まずこの学び壊しにより、個々がこれまで信じて止まなかったスタンダードや、当たり前、常識を、根こそぎ覆されました。

学び壊しの対象となったのは、例えば以下のようなものです。

ホワイトボードとマグネットを使って、監督が一方的に選手の動きを指示する試合前のミーティング。

トレーニングにおけるエクササイズの構築が自チームの「選手」ではなく、「相手チーム」に起因した発想（相手が長身だからハイボールの対応、など）。

試合中の、選手に対する過度なアドバイス。

それらの指摘が、それなりの自信と、大人のエゴで溢れかえる私たち指導者にとっては、自分たちを全否定されたかのようで悔しくてたまりませんでした。すねてみたり、ふてくされたり、反発し、メソッドダイレクターと口論する者もいました。

佐伯氏の主張、考えを中途半端にお伝えしたくありませんので、次号も続けます。