

令和3年9月24日

南の風 416

南部地区ミニバスケットボール連盟

会長 藤原 敬一

「教えないスキル」の引用抜粋を続けています。繰り返しますが、読者の方が何か感じていただければ幸いです。

その人に学んだのは、「問題をもち込むときは解決策を添付してから来なさい」でした。

あの人はああで、こうなので、困るんです。あの人はこんな仕事ぶりで、とてもずさんだと思う。そういったクレームだけをもってくるのではなく、そのことに対してユリコが考えたソリューション（解決策）を添えてもってこい、というわけです。

「問題だけをもってきてても、私は君を受け付けない。差し戻すよ。よって、必ず自分で考えて、こうしたら解決すると思う、こうあるべきだと思う、それにはこのようなソリューションの選択肢がある。そんな試案をもってくるのであれば、話を聞くよ」

まさにそうだ、と腑に落ちました。

日本の社会では、ジャッジが多いと聞きます。あの人は使えない、私には無理——。そのため、管理職やリーダーたちは、クレーム処理や人間関係の交通整理に大変だというのです。

これは恐らく、私たち日本人が、自分で考え、自分で方法を選択し、解決するよう教育をされていないからかもしれません。

4つめは、多様性を受け入れたことです。人は、自分と相容れない意見の人と距離を置きがちです。

でも、例えばコーチ陣が何かのカテゴリー別に20～30人で編成されているとして、その30人みんなが毎日一緒にごはんを食べに行ったり、遊びに行ったりするよう仲良くしているわけがありません。意見が対立したり、誤解が生まれたり、仲間の異なる味方を飲み込むまで時間がかかったりします。

ただし、互いをリスペクトし許容することが、組織で何かを成し遂げていくには重要な要素です。このことを、私たちは改革のさなかに口癖のように話していました。

「受け入れられなかったら、まず受け止めよう」

受け入れられないからといって、はねのけたり、遮断したり、エクスクルージョン（除外）してしまっては、何も機能しません。自分に耳触りのよいことを言ってくれる人ばかりがまわりにいても、成長は望めないでしょう。

仲間の意見を受け止める作業をやらないと、組織や社会は機能しないんじゃないの？と話し合いました。

改革開始から1年。最初のうちは、誇りを踏みにじられるような感覚をどこかで感じながら、一步踏み出しました。指導改革の流れを受け止められないまま、クラブを去った仲間もいました。それでも多くの仲間が「面白そう！ そんなこと言われたのは初めて。やってみよう」と、それまでとは違う意見や視点を受け入れたのです。