

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に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）してしまっただけでは、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。