

令和3年10月8日

南の風 418

南部地区ミニバスケットボール連盟

会長 藤原 敬一

前号の続きです。415号～416号で引用した、**ペティコミテをやめよう**の中から、私の考えを書きます。

多様性を受け入れることの大切さについてです。

私も含めて、人は、自分と違った考え方や意見に対して距離を置きがちです。例えばコーチが複数いる場合、チームの方針や戦略・戦術を構築する時に意見の対立や、誤解を生むことがあり、受け入れられないことがあります。

ここで大事なことは、組織（チームも含めて）で何かを成し遂げていくには、互いをリスペクトし聞く耳を持つことが重要だと思います。佐伯氏の「**受け入れられなかったら、まずは受け止めよう**」の言葉はたいへん参考になりました。

自分が受け入れられなかったとしても、はねのけたり、除外したりしてしまっただけでは、組織として機能することができないと思います。

自分の考えに同調してくれる人ばかりがいても、成長は望めません。他者の意見や考えを「受け止めて、話し合う」ことは、チームにとっても、自分自身にとって大切な気がしました。

さて、佐伯 夕利子氏著書の『**教えないスキル**』の第1章「自分の言動に意識をもつ」を、引用抜粋してきました。次に、第6章「教えないスキル」を磨く、の引用を交えて私の感想を書きます。

「教えないスキル」の核となるもの

2018年ごろから、日本の指導者やスポーツ関係者にビジュアル・コーチングスタッフのメソッドについて話す機会が増えました。皆さんそれぞれに理解の仕方が異なるのか、時折「ビジュアルの指導者が何も言わないコーチングになったのは、これこれこういう理由ですか」と言われました。

つまり「何も言わない」「教えない」がクローズアップされがちでした。

単に放任的なクラブと短絡的にとらえられているのではないかな？ そう悩んだこともありました。

しかしながら、本書をここまで読んでくださった方々はもうおわかりかと思います。「教える」は、指導者や上司が主語です。一方の「学ぶ」は選手や部下が主語になります。指導者はあくまで選手の「環境」の一部と言えます。

したがって、彼らは教えません。手取り足取り教える代わりに、選手が心地よく学べる環境を用意し、学習効果を高める工夫をする。「教え方がうまい」といった指導スキルではなく、選手が学べる環境をつくるのが育成術の生命線なのです。

考える癖をつけることに重きを置き、考える余白をつくってあげる。

一方的なコーチングをせず、問いをつくることにこころを砕く。

選手たちが「学びたい」と自然に意欲がわくような環境を整備する。

次号に続けます。