

令和4年4月30日

# 南の風 444

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。

コーチや指導者には、多彩な練習メニューや、アイデアの盛り込まれた練習で、選手が「あれ？」とか「おっ！」と思うような工夫をすることが求められるのです。これは「選手が生き生きと練習しているか」というテーマともつながっています。単調なメニューでは選手の意欲を最大限に引き出すことは難しくなります。

次に練習の社会的な側面を見ていきます。

人は社会的な動物です。チームという社会の中で役割を与えられたり、競争心が芽生えたり、他者との関係性を意識したときに責任感となって表れることがあります。

最も分かりやすいのがキャプテンという役割です。キャプテンという地位が本人に「責任」を感じさせ、自分が一生懸命に練習して上手くなろうとか、チームを目標へ向かって進めるためにはどうすればよいかということを考えるきっかけとなることがあります。

選手に責任感や自主性を持たせるには、このように役割を与えるのは手っ取り早い方法です。もちろん、役割はキャプテンだけではありません。「〇〇リーダー」や「〇〇係」、「〇〇担当」といったチーム独自の役割を作るのも良い方法だと思います。

また他者とのライバル意識や競争意識も社会的な側面になります。同じくらいのレベルのチームメイトに負けたくない、もっと上手になりたいと思うことが好循環を生むこともあります。コーチや指導者はこういったライバル意識をうまく利用することもできます。

例えば2人組、3人組といった練習メニューでは、ライバル同士を組ませれば練習の強度を高めることが期待できます。または上級生と下級生という関係もあります。上級生は「下級生の前でいい加減なプレーはできない」と思うかもしれません。下級生は上級生の足を引っ張れないというよい緊張感を持つかもしれません。

さらに、複数のコーチがいるチームなら、担当コーチを決めるのも一つの方法です。「ディフェンス担当コーチ」を任命すれば、チームのディフェンスの成長の責任はそのコーチにあるということ。選手だけでなく、コーチにも役割を与えることで練習メニューの工夫やアイデアを引き出すことができるかもしれません。

社会的なマネジメントは簡単ではありません。だれにどんな役割を与え、どんな言葉をかければ、チームを成長させることができるのか。それは「このようにすれば、必ずこうなる」という正解があるものではありません。人は自己生成するので、コーチや指導者が選手に対して、同じ影響を与えても違った反応を示すことがあります。

それだけ人と人との影響をマネジメントするというのは難しいのです。

しかし、だからといって何もしないという選択をすることはできません。成果に対して責任ある指導者として、全力を尽くさなければならないのです。