

南の風 486

南部地区ミニバスケットボール連盟

会長 藤原 敬一

ある指導者クリニックの折に、中学の部活、クラブの指導者と話し合う機会がありました。その時の話題を取り上げます。最初にチームが活動する「**環境**」についてです。

環境には、物的環境（コートや道具、練習時間など）、人的環境（スタッフ）、そして制度的環境（チームのルールや評価精度など）があります。

物的環境はチームによってさまざまで、多くの場合選手にとっても指導者にとっても、自分では変えられないことが多いと思います。もし、変えることができるのなら、チームの練習計画やリクルートなどに与える影響も大きいので、マネジメントしなければなりません。

人的環境も非常に重要ですが、多くの育成期の指導者は自分一人でチームを見なければならぬ環境にいることが多いと思います。しかし、こちらも可能な限りスタッフを増やしてマネジメントすべきです。

制度的環境、ここが指導者にとって最も自分で影響を与えられる部分になります。制度的環境とは、チームルールや評価基準をどう整えていくかということです。理念を組織に浸透させるうえで最も重要なのが、仕組みやルールです。逆に言えば、チームルールを設定する目的は理念の浸透です。

例えば「お互いに協力しあうチーム」という理念を掲げたとします。これをチームのスローガンのように言い続け、それを実行しようと努めます。コーチが何度も何度も「協力しろ！」「なんで協力しないんだ！」と言い続けます。言われた瞬間は行動を意識しますが、なかなか協力する文化が浸透しません。

一方で「**協力すること**」を「**仕組み**」にしたとします。**仲間と協力しなければクリアできないように練習を設定したり、協力した人を評価する基準を作ったりする**のです。

仕組みは常に選手に作用し続けます。言ってやらせる、言って聞かせることを常にやり続けるのは限界があり、人間の意識にも限界があります。**理念を浸透させるためには、常に選手の行動に影響を与え続ける「仕組み」が重要**なのです。

バスケットボールはチームスポーツです。**チームメイト全員が同じ目標へ向かうためには、だれもが理解でき、納得できる仕組みを作ることが大切**です。**同時に仕組みは、理念に沿ったものでないとけません**。理念と仕組みがズレてしまったら選手は理念を心の底から強く信じられません。

ドリブルなど個の力でチャンスを作ったり、ドリブルで状況を打開したりするようなチームを作りたいなら、個人プレーのスタッツ（成績、シュート決定率などの統計）を正に評価しなければなりません。ドライブすべき場面で躊躇する選手には厳しくあるべきです。

一方でパスや連携などチームの協調性をチーム戦術の柱にするなら、味方を生かすプレーをしている選手を評価しなければなりません。もしチームから大会得点王が生まれたとしても、それを必要以上に讃えるようではチームの理念と仕組みがズレてしまいます。

このように理念が違えば評価の仕組みや指標が変わります。**仕組みが理念とつながっているからこそ選手はチームの理念を強く信じられる**のです。次号に続きます。