

令和6年8月 3日

南の風 515

南部地区ミニバスケットボール連盟

会長 藤原 敬一

「自分が変えられるものに集中する」についての続きです

自分では変えられないものにばかり目がいくと、うまくいかないときに「練習メニューが悪い」という思考に陥ってしまうでしょう。「あなたが」になりやすい人は、自分には変えられない部分に注目しがちです。「わたしが」と考えられる人は、自分が変えられる部分に注目しています。「あなたが」から「わたしが」へと成長する第一歩は、自分が変えられる部分に集中することです。

続いて、「チームワークを左右する太陽の価値観」についてです

暖かい日差しの降り注ぐ公園で日向ぼっこをしていて、太陽の光を独り占めしようと思う人はいないでしょう。隣の人に光を奪われていると考える人もいません。隣にいる人がどれだけ日光を浴びたからといって、自分に降り注ぐ日光は全く減らないのです。このような思考を「豊かさマインド」と言います。

しかし、例えばケーキだったらどうでしょう。隣の人がたくさん食べれば確実に残りが減ります。人数で割り切れなければたくさん食べた人と少ない人がでるため、損得まで考えてしまうでしょう。これを「欠乏マインド」と言います。

欠乏マインドを持った人は、チームメイトが試合に出場すると「自分のチャンスが減った」と考えます。一方で豊かさマインドを持っていると、他人の活躍を自分のことのように喜ぶことができます。

バスケットボールは一度に出場できるのは5人だけです。これまでベンチにいた選手が出場機会を得ると「誰々が出番を奪った」と考えやすいのです。ライバル同士がケーキを取り合うような気持になり、やがて全員でケーキを奪い合うようになります。そして最終的には「あいつがケガをすればいい」とか「試合でミスすればいい」というところまで行きついてしまうでしょう。そうなる組織として同じ目的へ向かって協力することはできません。

そうならないため、コーチは選手を豊かさマインドへ導くようにします。

だれかが試合に出られなくなり、新しい選手が試合の出番を増やすということは、チームとしてはボトムアップされているということです。出ていた選手が落ちたのではなく、今まで出ていなかった選手が上がったのです。出られなくなった選手が、自分ももっと頑張ろうと思えるように、試合の出番という側面を捉えなければならないのです。

次に進めます。「子どもたちに目的意識を持たせる」についてです

組織の強さはどれだけ「理念」が浸透しているかにかかっています。組織に関わる人間が「目的意識」を持って行動できていれば、常に理念を意識することになります。つまり、目的意識を持たせることに成功しない限り、理念の浸透は無いとも言えるのです。これは何のための練習なのか、それを考えられる選手たちでなければ、偉大な競争力を持つチームになることは難しいのです。

次号では上記のことを、選手たちに分かりやすく伝えるための具体例を書きます。