令和６年 10 月 22 日

南 の 風 ５２１

南部地区ミニバスケットボール連盟
会　長　藤原　敬一

鈴木氏の、「リーダーシップはキャプテンだけが発揮するのか」の続きです

リーダーシップが強いキャプテンがチームを引っ張ると、他の選手はリーダーに任せて頼るというマインドになりがちです。プレーと精神面でチームの支柱になり、自然に権限はキャプテンに集約されていきます。チームに強いリーダーが 1 人いて、それ以外はリーダーの命令に従って動けば良いという雰囲気になります。これは一見良いチームのように見えますがベストとは言えません。

相乗効果的なチームワークが作り上げられれば、全員がリーダーシップを発揮するようになります。チームを鼓舞するという役割にキャプテンも、それ以外も関係ありません。もっとこうやったほうが良いと提案するのも、キャプテンでなくてもいいはずです。リーダーシップを持った選手がたくさんいたほうが強い組織になります。全員がリーダーになれる組織がもっとも強くなれるのです。

その証拠に高校で優勝するようなチームの部員は進学先のそれぞれの大学でキャプテンを任されていたりします。キャプテンの声がけにチームメイトが従順についていくチームよりも、全員がリーダーシップを発揮しているチームのほうが相乗効果的なチームワークに近づいていけるのです。

続いて、鈴木氏の「理解してから理解される」についてです

リーダーシップを発揮するというときに、まず自分の考えを相手に伝えるという過程を経ます。このとき相手に伝わるかどうかは、考えが正しいかどうかは関係ありません。正しいことを正確に言うだけで相手に伝わるとは限りません。リーダーシップの本質は、「言う」ことではなく「伝わる」ことです。正しいことを正しく言っているだけではリーダーシップにはなりません。伝わって初めてチームに影響することができるのです。

キャプテンがチームメイトに「もっと頑張ろうぜ！」「しっかりやれよ！」といった声をかけます。そこで自分の考えが伝わらないと「あいつはやる気がない」とか「俺はこんなにチームのことを考えているのに」という不満を感じ始めます。

チームメイトに厳しい言葉をぶつける権限を持っているのがリーダーなのではなくて、チームの成長に責任を負うのがリーダーです。自分の考えが伝わってチーム内の雰囲気や行動が変わって初めて自分の責任を果たしたことになります。

相手が聞く準備ができていないのはまだ信頼関係が築けていないからかもしれません。それなら聞いてくれるような関係を作ることが先決です。自分の考えがどれだけ正しいかを主張する前に、相手の立場に立たなければなりません。リーダーシップの本質は、「理解」です。相手に伝わるように話すためには、相手を理解している必要があります。相手を理解していれば、相手に伝わるようにするためのベストな方法がわかります。また、理解しようとしていることで相手はこちらを信頼できるようになります。信頼している相手からの言葉だからこそ相手は受け止めようとしてくれます。　リーダーシップに伴う、相手の「理解」についてでした　　続きは次号にします