

私の考えるコーチング論〔Ⅲ〕 — 人を育てるのは人 —

植田恭史*¹

The theory of coaching from my idea
— The man is brought up by the human —

by

Yasushi Ueta

Abstract

The man is brought up by the human. A man is the athlete and the coach in the sports.

I will write down for the theory of coaching from my ideas about “What is a sports coaching” and “What an ideal coach”. “What a sports coaching” is explained from 3 theories. For the example, the coaching philosophy, the sports motivation, the team atmosphere, the communication on coaching phases. “What an ideal coach” is explained from 2 theories. For the example, the reliance relation each of coach and athletes, and then the ideal coach of athlete’s imaged.

Keywords : the sports coaching the team atmosphere the ideal coach

I 人を育てるのは人

2013 年スポーツ現場における体罰や暴力が取りざたされた。指導者による行き過ぎた指導や、勝利至上主義が招いた結果だと報じられた。果たしてそうなのだろうか。指導者が未熟だからなのではないか、あるいは本当のコーチングの素晴らしさに気づいていないからではないか。今回の事件から、あらためてコーチングを考える必要があると強く思った。

人は、自己の可能性、自己実現に向け努力する。

その一つにスポーツがあり、スポーツに携わる人、誰もが思い描くこと、それは勝利であり、上達であり、記録の更新であろう。その結果、得られるものがある。勝利や上達の喜び、記録更新の感動だけでなく、努力して掴んだ自信や勇気であり、悩みや苦しみの葛藤をのり越えて得た達成感である。それが成長の証であり、生きる力になるのだと思う。

「人生は、周りの人々の人生の断片で成り立っている。」¹⁾は、最近読んだ小説の中の言葉である。まさにその通りであると思う。選手は指導者やチ

* 1 東海大学体育学部競技スポーツ学科

ームメートと接し、指導者も同じように選手と接している。その関わりの中で、さまざまな影響を受ける。受けた影響が情動を刺激する。そして、行動となって現れる。

「人を育てるのは人」の人は、選手であり、指導者でもある。両者とも、スポーツを通し、同じ空間を共有することで、刺激し合い磨かれる。コーチングとは、指導者と選手がともに伸びることにある。伸ばすのは、記録だけではなく、「人」そのもののなのなのだ。

Ⅱ スポーツ指導者

1. 指導者の指導理念

スポーツ活動の真の目的は何なのだろうか。そこに介在する指導者は、どのような考えを持って選手に対応しているのだろうか。

「スポーツを教える、スポーツで教える」と、よく言う。スポーツを教えるは、専門の技術を指導することを指し、スポーツで教えるは、責任感

や協力といった社会性や、コミュニケーション・スキルを身に付け指すことだろう。人として必要なことを論ずることを言っていると思う。それは目標を成し遂げた時の喜びや感動、仲間との触れ合いを通して身に付けられると思う。

石井ら（1996）は、どのような指導理念のもとにジュニア選手に対応しているかを調査した。それによると、選手の「人間的成長」を中心に置き、具体的な観点として、努力、自主性、感謝の3つを挙げている。努力は自らを伸ばす大切さであり、自主性は自らが考え行動する力であり、感謝は謙虚さと周りへの配慮といった人としてのマナーである²⁾としている。

著者が行った学生スポーツの指導者に対する調査で、「選手に伝えたいことは何か」という質問に対し、「向上心」、「フェアプレーの精神」、「達成感」、「協力と競争」などの回答を得た。学生スポーツでは、選手自らが伸びようとする向上心、礼儀や感謝の気持ちからフェアプレーの精神、目

調査対象：T大学クラブ指導者24名

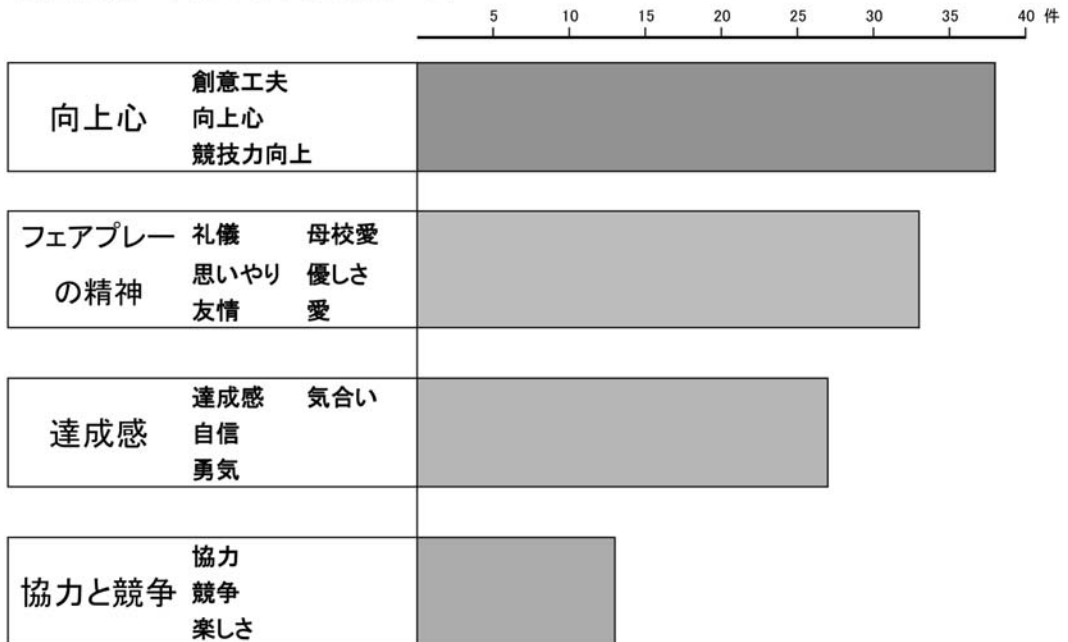


図1 学生スポーツの指導者に聞いた「競技スポーツを通じて選手に伝えたいことは？」 植田（2006）未発表資料

学生スポーツでは、選手の自発的な発想に基づく創意工夫による向上心、礼儀や相手を思いやるフェアプレーの精神、弛まない努力による達成感、そして、チーム内の仲間との協力や競争を重要と考えている。

標を成し遂げた自信や勇気、チームの仲間との競争や協力などをいっているようである。(図1)

ジュニア・シニアを問わずどの年代のスポーツ指導も、決して勝つことのみ、結果のみを考えてはいない。成功よりも失敗にこそ、学ぶべき価値あるものと考えているように思う。石井ら(1996)や著者が調査した資料から、異なる年代やキャリアの選手にスポーツを通し、勝利や成功だけにとらわれず「人として何を身に付けるべきか」を、指導理念に置くことが望ましいように思う。

2. 指導者のパーソナリティ

スポーツ指導者は、指導者自らの言動や態度、行動が、選手の情動に働きかけ、行動に映し出される。指導者自身、選手に大きな影響を及ぼす存在であることを認識しておくべきだろう。

J. W. ムーア(1970)は、指導者に必要なパーソナリティの特性にリーダーシップ、ユーモアのセンス、親しさ、統率力など21項目をあげている。しかし、成功する指導者のパーソナリティではなく、普遍的な特性でもない³⁾としている。一体、指導者はどのようなパーソナリティを備えるべきなのだろうか。

著者の行った選手への調査「ダメな指導者とは」と、学生スポーツの指導者への調査「指導者に必要な資質と能力は」の質問に対し、「コミュニケーション能力」、「指導力」、「熱意」、「人間的魅力」といった共通項がみられた⁴⁾。この共通項から、より良いコーチングをする上で、指導者はどのような人材であるべきかを考えるヒントがあるように思える。

コーチングにおいて、選手が求めるタイムリーで的確な助言がある。それは選手の情動や行動に接し、そこに発生する助言だと思う。選手を見ずして的確な助言は生まれまいだろう。選手側からすれば、「自分を見てくれている、知ってくれている」が指導者への信頼となり、人間的魅力となって映るのではないだろうか。

Ⅲ チームの雰囲気

1. メンバーの志向

チームは生きものだと思う。チームのメンバーの意思や感情は、一定でなく常に揺れ動いている。学生スポーツでは、3年または4年でメンバーが入れ替わる。メンバーが変わればチームの雰囲気も変わる。メンバーの意思や感情で、チームの雰囲気が決まるといいだろう。

強豪校には、伝統的なものを感じる。代々受け継がれている練習方法や強さの秘訣があるように思う。それは代々受け継がれている思想や雰囲気が伝統となって支えているだろう。チームの雰囲気は、メンバー一人ひとりの考えがもととなり、形成している。

チームはその構成メンバーである選手の意思や感情によって、さまざまな形や雰囲気に変化する。「まとまり」がその代表例といい。所属する選手やスタッフが、自分たちのチームに対して強い魅力を感じているほど凝集性が高く、「まとまっている」ということになる。

チームの凝集性には、良いプレーをして良い成績をあげたいと思う気持ちの強さを指す課題凝集性(所属・課題凝集性)と、チーム内の人間関係や魅力に対して、強く思う気持ちを示す社会凝集性(対人魅力凝集性)がある⁵⁾。チームの凝集性は、パフォーマンスとも関係すると考えられている。チーム内の人間関係で強くまとまっている対人魅力凝集性は、成績とあまり関係しない傾向があり、良い成績を挙げたい気持ちでまとまっている課題凝集性は、成績とかなり関係していることが報告されている。但し、この因果関係は不明とし、成績が高いと凝集性が高くなる⁵⁾ことも考えられる。(図2)

凝集性はメンバーの志向性と関係している。メンバーの多くが、良い成績を出したいという成績志向のチームは、成績に対するまとまりは高いが、メンバー間の関係はあまり良くない雰囲気となる。反対に、成績への関心は人それぞれで、メンバー間で良好な人間関係を築いているチームは、メンバー同士や指導者に対するまとまりが強い雰囲気になる⁵⁾としている。もちろん、両方の志向は対

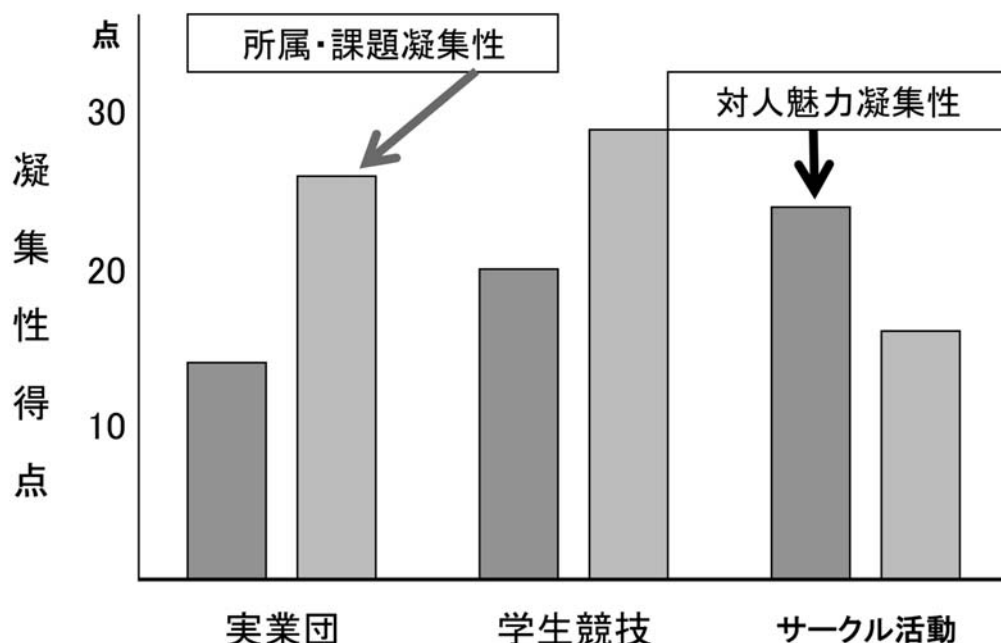


図2 競技志向性とチーム凝集性の関係 阿江（1985）より植田作図

競技志向性の高い実業団のチームと学生競技は、所属・課題凝集性の得点が高く、サークル活動で低かった。反対に、競技志向があまり高くないサークル活動は、対人魅力凝集性の得点が高かった。このことから、チームの志向性と凝集性に関係性がみられると考えられる。

立関係ではなく、両方が高いチームも存在する。

メンバーの志向性が成績重視か課題重視かによって、チーム内の空気が変わる。成績重視の志向性が強いチームは、ミスや失敗を恐れ、不安を抱えながらやる。そして、仲間のミスに不満を持ち、仲間を許容する余裕がなくなり、チーム内の人間関係がギクシャクしたものになる。成績志向は重要なことだが、強くなりすぎると不安をおおひ、人間関係が崩れる原因ともなり得ることが考えられる。

数年前、ある高校を訪ねた時、指導者が不在であったため生徒らの練習を遠くから眺めていた。選手らはそれぞれの練習をこなしていた。選手らが取り組んでいる練習内容が、それぞれ異なっているのにチーム全体の雰囲気が整然として、「まとまっているな」と感じた。それは選手一人ひとりが課題をもって練習をしているからと見えた。

スポーツ指導現場において、チームのメンバーや指導者の志向が「チームのまとまり」と深く関

係している⁵⁾ことが分かっている。このことから、指導者は高い成績だけでなく選手個人の課題やメンバー同士の人間関係に配慮する言動や態度が求められる。

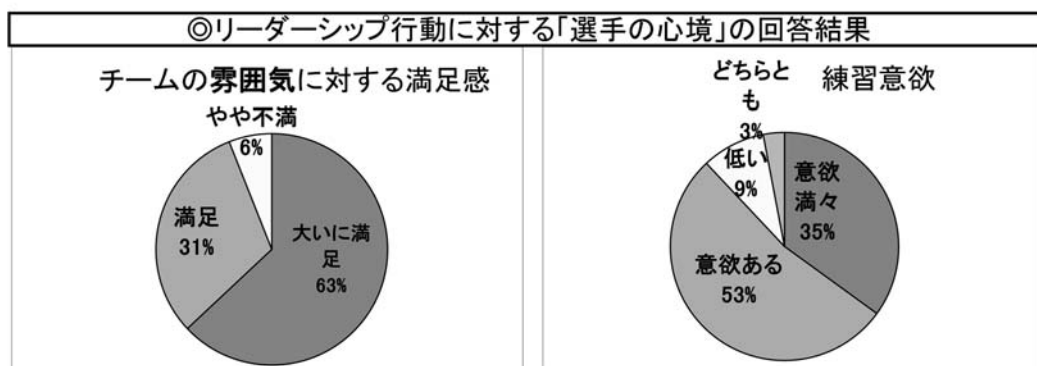
2. 指導者の行動が醸し出す雰囲気

チームにおけるリーダーは、多くの場合が監督またはコーチである指導者となる。リーダーである指導者がメンバーに対する強い影響力を持っていることは言うまでもないだろう。そしてリーダーのタイプが、選手の感情や行動、チームの成績に強くかかわっている。

レヴィンら（1939）は、専制的、民主的、放任的の3つのリーダータイプがある⁶⁾⁷⁾ことを示している。この3つのタイプをスポーツチームに例えて、専制的なリーダーのもとで、成績は高いがメンバーの意欲が低く、民主的なリーダーのもとで、成績は良くメンバーの意欲も高い、放任的リーダーのもとで、成績もメンバーの意欲も低い

表1 植田のリーダーシップ行動に対する選手の評価、及び選手の心境 植田（2007）未発表資料

◎リーダーシップのタイプとして「そう思う」と回答した項目のトップ3		
1	67%	□ 選手の意見を聞き、選手のためになるよう配慮する民主型。
2	55%	□ 面倒見がよく、選手から慕われる存在の親分タイプ。
3	52%	□ 選手の立場に立ち物事を考え、和気あいの雰囲気をつくろうと努力する友人タイプ。



傾向を示すと報告している⁶⁾。これら以外のスポーツ・リーダーのタイプに、船頭型、親分型、友人型、猪突猛進型があり、それぞれにメリット、デメリットがあることが報告されている⁷⁾。

筆者は、筆者自身が指導するクラブ活動のリーダーシップに対し、「どんなタイプのリーダーか」と、そのリーダーシップによる「チームの雰囲気」や「練習意欲」の選手の被影響感を調査した。選手側からみた筆者の指導タイプは、3分の2の選手が「選手の意見を聞き、選手のためになるよう配慮する民主的リーダーシップ」と回答してした。この民主的リーダーシップ行動に対する選手の心境「チームの雰囲気に対する満足感」では、94%の選手が「大いに満足」、または「満足」の肯定的回答であった。同じく「練習意欲」では、88%の選手が「意欲満々」、または「意欲がある」の肯定的回答であった。（表1）

筆者自身のリーダーシップは、選手主体を重視した民主的リーダーシップであり、その行動によるチームの雰囲気に対し、多くの選手が肯定的な回答を示していることが分かった。同様に、選手自身の練習に対する意欲も肯定的な回答が多かったことを示した。

筆者（2010）は、指導者のどのような指導行動

がチームの雰囲気に影響を及ぼすかを調査した。選手がチームの雰囲気に満足を示す指導者の指導行動は、選手に「創意工夫」を促す指導、「丁寧な応答」と「積極的な言葉かけ」を心掛けているコミュニケーション、「積極的な受け容れ」と「ポジティブな思考」などの意欲的な行動であった⁸⁾。

指導者のリーダーシップや指導行動によって、選手のチームに対する満足度や、練習意欲において影響を受けていることが分かった。指導者は、コーチング現場におけるリーダーシップ行動に気を配り、コミュニケーションのとり方を選手の立場に立って行うよう心掛ける必要があるようだ。さらに、選手の気持ちを理解し、言動や態度に注意し、チームの雰囲気を保ち、選手らのチームへの満足度を保つ努力が必要といえるだろう。

Ⅳ 選手のやる気

1. 「やる気」の源

スポーツ活動の原動力である「やる気」について考えてみる。一体どんなことがキッカケとなり、選手を駆り立てるのだろうか。

その一つに欲求があると思われる。マズローの欲求説には、五段階あり、スポーツに沿って述べ

ると生きるための生理的欲求、日常を安全に安心して送りたいという安心・安全欲求、友達やチームメンバーとの交流したい所属欲求、周りに認められたい承認欲求、頑張って良い成績を収めたい自己実現の欲求がある。この内、周りに認められたい、頑張って良い成績を収めたいが、強い動機づけとなるように思う。

周りに認められたいは、有能さの認知といわれる。周りの反応が肯定的で心地よい感情は、自分自身を有能だと感じた時に生まれるようである。スポーツ選手は、指導者や親、周りの仲間から褒められると嬉しくなり、もっと頑張ろうという気持ちが発生する。これは周りから認められることが発端となることから、承認動機と呼ばれている⁷⁾。

選手は、常に周りと競争している。他の選手との競争があつてこそ、努力することができる。「ライバルに勝った、競争して勝った」は、喜びとともに強く有能感をくすぐられることである。この有能感をくすぐるものが優越動機と呼ばれる。そして選手は周りから注目される優越感が、その心地よさから、「いいところを見せたい」と強く思う顕示動機⁷⁾を生むことになるのだと知っている。

永くスポーツ活動が続けていると、さまざまな出来事に遭遇し、やる気になって意欲的に練習したり、練習に身が入らなくなったりすることがある。どのようなキッカケでやる気になり、どんな理由でやる気なくなるのだろうか。

杉原ら（1992）の調査では、やる気になった理由として、小・中学校時代の男女に共通して、ライバルの存在であった。ライバルに負けたくないという優越動機が強く刺激となっていることがうかがえる。男子では、記録の更新やプレーの上達、スポーツ独自の楽しさ、可能性への挑戦といった内発的な動機づけが多く、女子では指導者や親、チームメートと関係することが多い傾向であった⁷⁾。

一方、やる気をなくす理由としては、苦しい練習が続いた、記録の低下やライバルに負けたことによる心の凹み、周りに認められないことが、小中学時代の男女に共通した内容であった。

筆者ら（2001）は、東海大学の陸上競技部選手に対し「やる気の背景」について調査した。2001年は、陸上競技部が主要大会の一つである関東学生陸上競技対校選手権大会において初優勝した年で、選手のやる気がどのような背景となっているかを知るためにアンケート調査を行った。選手のやる気の背景の一つには、やりがいや楽しみといった「価値の認識」、選手個人が目標とする記録なり技術の完成を成し遂げたい「達成動機」、過去活躍した時の感動や喜びを再現したい「成功体験」の内発的な動機が背景にあった⁹⁾ことが分かった。

内発的な動機に対し、「コーチの接し方」、「チームの雰囲気」、「トレーニング環境」などの外発的な動機も背景となっていた。中でも「コーチの接し方」における指導者の言動や態度が、選手のやる気と強く関わっている⁹⁾ことがわかった。

このことから筆者は、「コーチの接し方」を重視して選手を対象とした「指導者のどのような言動や態度でやる気がわくのか、やる気をなくすのか」についてアンケート調査を行った。その結果、やる気がわく指導者の言動や態度は、「選手の気持ちを理解してくれる」、「良い時に褒めてくれる」、「期待してくれる」、「プラスの助言がある」、「熱意ある指導」の回答に集中していた。

選手の「やる気」は、指導者が放つ何気ない言葉や態度が、選手のプラスになり、マイナスにもなるだろう。選手のやる気を刺激するには、練習・試合を問わず選手の心情を察し、肯定的な言動や態度をとることが望ましいだろう。やる気をなくす否定的な言動や態度を出来る限り控えるよう心掛けなければならない。

2. 「言葉かけ」がもたらす効果

周囲から熱い視線や、肯定的な言葉かけを受け「期待されているな」と感じると、有能感を刺激され心地よい感情となる。選手は期待されると、より意欲的になる。「期待」というものがどのようなものなのか、どのように選手に伝わるのか。そして情動や行動にどのような変化が生じるのか。期待の正体と選手が期待されているという認知について考えてみた。

◎肯定的な言葉かけ 「ナイスプレー」 「良いシュートだぞ」 「素晴らしい」

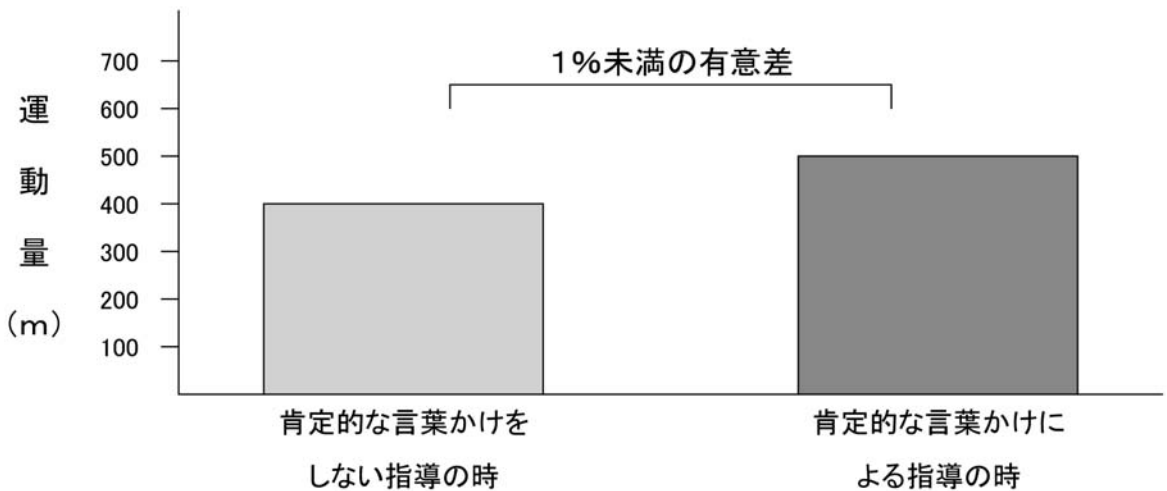


図3 少年サッカー指導における言葉かけと選手の運動量の関係 堀田（2007）より植田作図
肯定的な言葉かけをした時が、しなかった時よりも選手の運動量が多かった。肯定的な言葉かけが選手の積極的な行動を引き出すのに効果的だと考えられる。

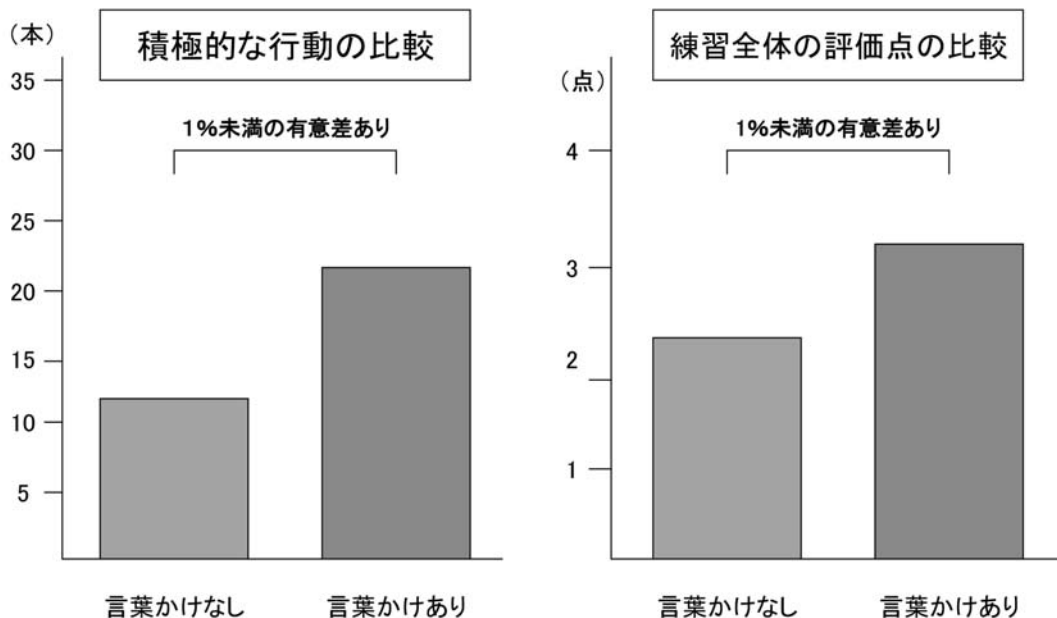


図4 指導者の言葉かけが選手の行動に及ぼす影響 鈴木（2010）より植田作図
指導者の言葉かけが選手の積極的な行動や練習全体の質に影響していた。選手らが、指導者の言葉かけを肯定的に受けとめ、期待されていると認識することによって意欲が高まるものと考えられる。

筆者は、選手を対象に「期待されることで情動や行動がどのように変化するのか」のアンケート調査を行った。「期待されることで・・・」の回答内容を分析すると、「やる気が出る」と回答した選手が最も多かった。「責任感が生まれる」や「積極性が増す」などの肯定的回答が多くみられたが、「緊張して動きが硬くなる」といったネガティブ思考の回答も多くみられた。

また、「いつ、どんな時に期待をかけられているかと察知するか」では、「肯定的な言葉をかけられた時」の回答が最も多かった。これは、これまでに報告のあった西田（(1996)¹⁰⁾や鈴木（2010）¹¹⁾の調査とも一致する結果であった。教師あるいは指導者などからの言葉かけの多いことが、選手には期待されていると認知される傾向が高いようである。

堀田（2007）は、小学生サッカー選手が肯定的な言葉かけをした時が、しない時に比べ選手の運動量とボールタッチ数が多かった¹²⁾ことを報告している。肯定的な言葉かけが何らかの影響を及ぼしたものと考えられる。（図3）

鈴木（2010）は、学生陸上競技選手が期待する選手への肯定的な言葉かけや態度が、選手の練習量や練習の精度が高まる¹¹⁾と報告した。肯定的な言葉かけや態度が、選手に影響し積極性とフィードバックに対する動きの修正を促したものと考えられる。（図4）

選手は、肯定的な言葉かけや態度の数が多いことで「期待されている」と認知し、その期待に応えようと行動するようである。指導者の選手に対する期待の感情と、選手がそれを認知し反応する相互作用が、練習意欲を引き出し、練習の効果をさらに高めることにつながるだろう。

V 相互の信頼関係

1. 「信頼感」の正体

コーチングにおいて選手と指導者相互の信頼関係が大事なことは、誰もが認識していることであろう。信頼している指導者に対して、選手が全てを肯定的に受けとめることで成果が現れることがある。信頼は、選手に催眠術をかけるような魔力があるのかもしれない。一体、信頼感とはどのよ

うなことなのだろうか。

筆者が、選手を対象に行った「信頼とは、どのようなものだと思うか」のアンケート調査から、選手が信頼、または信頼感を「尊敬」、「憧れ」、「好意」、「期待」、「相互理解」などと感じていることが分かった。また、信頼関係によってもたらされることは、「安心感」、「自主性」、「素直さ」、「謙虚さ」などとしている。信頼関係は、チームなどに見られる「絆」同様、目に見えない指導者と選手、選手同士の良好な関係性を指すものといえる。

筆者（2004）は、「コーチへの信頼が芽生える背景」についてクラスター分析を使い分析を行った。分析の結果から、「指導の成果がでた」、「人柄がよい」、「取り組む姿勢に惹かれる」、「良好なコミュニケーションがとれる」の要因によって、コーチへの信頼が築かれている¹³⁾ことが分かった。

「指導の成果が出た」は、助言が役立った、指導されたことが役立った、納得のいく指導を受けたなどがその要因の背景にある。「人柄がよい」は、選手のことを一番に考えてくれている、思いやりや公平に接してくれるなどが背景にみられる。「取り組む姿勢に惹かれる」は、同じ目線で話してくれる、熱意が感じられるなどが背景となっている。「良好なコミュニケーションがとれる」は、選手の話真剣に聞いてくれる、ユーモアがあるなどが背景にある。選手と指導者との間で、信頼関係を築くには比較的永い時間がかかることがうかがえる。

一方、指導者への信頼をなくす理由として、不公平・不平等、時間にルーズ、約束を破る、感情的、気分やといった「人柄がよくない」、知識不足、不勉強、選手の意見を聞かないなど「コミュニケーション不足」が要因に挙げられている。信頼をなくす、あるいは信頼関係が崩れる時は、一時の対応の不備やコミュニケーション不足など、相互理解ができないことが要因としてあるように思える。

コーチングの良し悪しは、選手と指導者の相互理解が大きく関わっていると思う。指導者と選手は、十分なコミュニケーションをとり、お互いが

理解し合うことで信頼関係を築き、良好な関係を保つことができるのではないだろうか。

2. ノンバーバル・コミュニケーションの被影響感

コーチングは、指導者と選手の間で行われるコミュニケーションである。日々の練習では、選手を観て、選手から聴いて、選手に伝える指導が一般的となっている。コーチング現場における「観る、聴く、話す」一連のコミュニケーション・スタイルが、選手の感情を刺激し、スポーツ選手を支えているといっているだろう。

スポーツ指導現場においては、指導する側と指導を受ける側の立場から、コミュニケーションにも上下関係が生まれ易い状況にある。どうしても指導者から選手に対し、一方的となり易く、選手の意味が表れにくくなる。選手の意味を尊重し、自主性を引き出すことがコーチングの重要な役割となっている。

だから、指導者がどのようなコミュニケーションを行うかによって、選手の競技パフォーマンスや人間形成が左右されると認識しなければならない。特に、日本におけるスポーツ・コーチングは学校教育の中で行われるケースが多く、教育の一環として捉えられている。したがって、指導者は

コミュニケーション・スキルを身に付け選手に対応する必要があるだろう。

筆者が、学生選手を対象に行った「練習現場において、指導者とのコミュニケーションで気になる事柄、印象を強く受ける事柄は何か」の質問に対し、「周りの雰囲気」(73.4%)、「相手の表情」(54.4%)、「相手の心情や感情」(53.8%)の3つが全回答者の過半数の回答であった。全回答者の41%が回答した「話の中身」より多かった。

練習現場における指導者とのコミュニケーションは、受ける言葉よりも、その場の雰囲気や指導者の表情といった、言葉以外（非言語）に影響を受けていた。選手が指導を受ける状況を考えると、周りの雰囲気や指導者の表情の方が気になるのかもしれない。

コーチング現場のコミュニケーションで、言葉よりも言葉以外のことが印象強く相手に影響することは、メラビアンの法則が示していた内容と類似している。(図5)

指導者の非言語（ノンバーバル）のコミュニケーションが、選手に影響することから、コーチング現場においてどのようにコミュニケーションをとれば良いのか、どのようなノンバーバル・コミュニケーションが望ましいのかを考えてみる必要があるだろう。

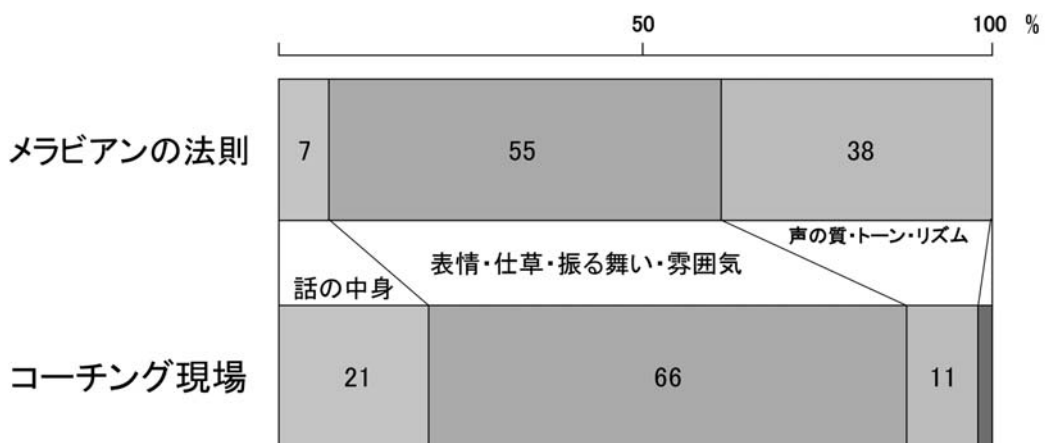


図5 コミュニケーションで「気になる」「強く印象に残る」事柄 植田(2006)未発表資料

コーチング現場におけるコミュニケーションで、選手が強く影響される事柄がメラビアンの法則と同様に、ノンバーバル・コミュニケーションであった。指導者は選手とのコミュニケーションで、表情、態度、雰囲気などのノンバーバル・コミュニケーションに留意する必要があると思われる。

筆者の調査によると、選手が指導者のコーチングで受け入れ易いと思うことは、「肯定的な言動や態度」、「ユーモアがある」、「同じ目線になって考えてくれる」、「話を聞いてくれる」などであった。肯定的で明るいコミュニケーションが選手の心を開き、指導を受け容れることとなる。しかし、指導者が知らず知らずにとっているコーチング・スタイルが、選手にとって受け入れ難いコミュニケーションとなっていることもあり得る。一体、どのようなコーチング・スタイルを心掛ければ望ましいのだろうか。

島崎（2010）は、スポーツ指導者のノンバーバル・コミュニケーションに肯定的なものと否定的なものがあり、コーチング評価との関連を明らかにした。指導者のノンバーバル・コミュニケーションは、言葉との相互作用がコーチング評価に影響することと、積極的なかわりが言葉によるコミュニケーションよりも大きな影響を与える¹⁴⁾と報告している。

報告によると、肯定的なノンバーバル・コミュニケーションは、選手の体に接触する「肯定的身体接触」、向き合って話すや目を見て話す「積極的関わり」、拍手をするやジェスチャーを交えて説明する「肯定的身体動作」、ほほ笑むやニコニコ笑う「肯定的表情」であるとしている。反対に、否定的なノンバーバル・コミュニケーションは、選手を見下ろして話すや目線をそらす「否定的態度」、脚を組むやポケットに手を入れる「非受容的態度」、脚を広げて座っているや眉間にしわを寄せる「不満表出」、手を口で覆うや手を首にあてる「困惑表出」である¹⁴⁾としている。

スポーツ指導では、言葉による指導と肯定的なノンバーバル・コミュニケーションを上手く活用することが重要であるといえるだろう。しかし、肯定的なノンバーバル・コミュニケーションのみが重要というわけではなく、選手にミスや間違いを気付かせるために否定的なコミュニケーションを利用することも有効な方法であると思う。

コーチング現場のコミュニケーションとして指導者は、選手に大きな影響を与えるノンバーバル・コミュニケーションのスキルを磨く必要があるだろう。指導者との良好なコミュニケーション

によって、相互の信頼関係を保ち、やる気を喚起し、人を育てるコーチングを創出することになるだろう。

VI 魅力ある指導者

1. 惹きつける力

一年前ある高校を訪ねた時のこと、選手たちがそれぞれ自主的に練習していた。一人の選手が指導者のところにやってきて、選手は指導者に報告し、アドバイスを求めた後、意欲的に練習に戻っていった。その後も続々と選手がやってきては、自信をつけ練習に戻っていった。選手への指導の一部始終を観ていて、選手らは指導者と話することに何の抵抗もなく、指導者は選手らに対し何の気負いもなく、ごく自然な形だったのが羨ましく思い、印象的であった。

魅力ある指導者は「惹きつける力」があるようだ。選手らは指導者の魅力に引き寄せられ、接することで意欲的になるように見える。選手の憧れ的な存在であり、尊敬しているからこそ惹かれるだろう。

筆者が行った「魅力ある指導者は何が魅力か」のアンケート調査において、「熱意」「コミュニケーション」の2つの回答が全回答者の過半数を超していた。選手が向上したいという気持ちに対する指導者の対応が適切であれば、それが熱意となる。「熱意」は、選手を成功させてあげようとする指導者の信念が現れたものと思う。

信頼を寄せる指導者に、選手自身の気持ちを聴いてもらうことで心が晴れやかになる。人は話せることで気が楽になり、前向きな気持ちとなる。「コミュニケーション」は、選手を前向きにするツールであり、選手を惹きつける技術といえるだろう。

指導者の過去の競技成績や指導実績といった派手な事柄よりも、選手のことを第一に考えた熱意ある指導と卓越したコミュニケーションの技術が、選手にとって魅力となって映るようである。コーチング現場における指導者は、選手に対し常に魅力的であるよう努めたいものだ。

2. 指導者の役割

スポーツ指導者はどのような仕事をする人なのか。どのような役割があるのか。そして、あなたは今のコーチングに満足しているのか、意欲的に取り組んでいるのか。

スポーツ指導者は、指導している選手やチームの成績が評価されがちである。指導力のあるなしが指導者の評価となり易い。しかし、指導者のコーチング現場における役割にはさまざまなものがあり、その一つ一つが評価されるべきであるし、コーチングを見直す機会が必要である。

田中（1995）は、学生スポーツ集団によるコーチング評価において、5つ役割と機能を評価している。一つは選手のやる気を刺激する「モチベーター」としての役割である。二つ目は、チームを管理運営する「オーガナイザー」としての役割である。三つ目は、技術や戦術を指導する「インストラクター」の役割である。四つ目は、公平性や誠実さなど人柄を指す「キャラクター」、そしてスポーツを通して教育をするという「エデュケーター」の役割を挙げている¹⁵⁾。

スポーツ指導における指導者は、選手や周囲からチェックされ、評価されている。「あの指導者のもとで指導を受けたい」は、周りの評判を聞いてそう思った言葉だろう。その時の評判とは、恐らくチームの成績が優秀であったり、優秀な選手を多く輩出しているといった指導実績によるものと思う。その点からすると、田中（1995）のいう5つの役割と機能を評価することと、違いがあるように感じる。

筆者が選手を対象に最近行った調査「スポーツ指導者はどのような人なのか」では、田中（1995）の挙げた5つの役割のほかに、3つの役割を新たに加えた。その3つは、選手と相互理解を深めるコミュニケーションができる「コミュニケーション」、選手の悩みを聴く相談相手としての「カウンセラー」、チームをより良い方向に導く「リーダー」である。

現在の情報化時代にあっても、コーチングにおいて「コミュニケーション」なくして語ることができない資質であり能力であるといっていだろう。「コミュニケーション」は、選手に対し、情報

を伝達することだけでなく、選手の情報を知ることのようだ。

スポーツ活動は、常に不安や苦痛を伴うものである。そんな不安や悩みを誰かに聴いてほしいと思う選手が少なくない。そんな悩み相談の窓口を求めることから「カウンセラー」という回答があったのかもしれない。

そして、スポーツ集団には必ずリーダーが必要となる。リーダーの決断や行動によってチームの方向性が定まる。チームをより良い方向に向けて邁進するために賢いリーダーが求められているのだろう。

田中（1995）や筆者の挙げた人材が、選手が求める指導者像といっていだろう。それは選手や指導者が思っているより、はるかに多技にわたっている。これは普遍的なものでなく、年齢やキャリアによって異なるものでもあると思う。

日々のコーチング現場で選手と接する中で、選手や周囲から厳しい眼で見られていることも認識しておく必要があるだろう。常に、指導者が自身の行動に対し、点検や評価をして、より良いコーチングを行うよう努めなければならないのではないだろうか。

Ⅶ あとがき

選手と指導者はスポーツにおいて「努力と実現」を共通項として、そこに展開されるさまざまなことを通し変わっていく。スポーツで失敗した時のダメージを受けとめ、次へのチャレンジに変える。努力して実現できた時の喜びと感動が、さらに自信と勇気を生み、後押しする。

これまで多くの選手と接してきた。一人ひとりが貴重な経験となっている。今まで積み重ねられた多くのコーチングでの失敗や成功の経験が、今の成功を生み出している。しかし、コーチングは発展途上で完成はないと思っている。それが醍醐味でもあり自分自身の成長につながるものだ。

参考文献

- 1) 垣根涼介（2013）；人生教習所（上・下），中央公論新書
- 2) 石井源信他（2006）；ジュニア期における優秀

- 指導者の実態に関する調査研究（第3報），平成7年度日本オリンピック委員会スポーツ医・科学研究報告，日本体育協会，pp.3-24，
- 3) J. W. ムーア著，松田岩男訳（1970）；スポーツトレーニングの心理学
- 4) 植田恭史（2004）；コーチング研究〔Ⅳ〕ーコーチの心得ー，東海大学紀要体育学部第34号，東海大学出版会，pp.7-14
- 5) 阿江美恵子（1985）；対人魅力凝集性と所属・課題凝集性
- 6) L. レヴィンら（1939）；Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. Journal of social psychology, 10.
- 7) 杉原 隆（2003）；運動指導の心理学，大修館書店，pp.113-130
- 8) 植田恭史（2010）；コーチング研究〔Ⅹ〕ーリーダーシップ行動の被影響感ー，東海大学紀要体育学部第40号，pp67-75，東海大学出版会
- 9) 植田恭史（2001）；コーチング研究〔Ⅰ〕ー学生アスリートのモチベーションー，東海大学紀要体育学部第31号，東海大学出版会，pp.1-6
- 10) 西田 保（1996）；体育における学習意欲の喚起に関する教師の発言分析，総合保健体育科学，19 pp.1-8
- 11) 鈴木修平（2010）；指導者の言葉かけが選手に及ぼす影響，東海大学大学院体育学専攻修士論文
- 12) 堀田健治（2007）；少年サッカー指導における言葉かけと選手の運動量及びボールタッチ数の関係，東海大学大学院 修士論文
- 13) 植田恭史（2004）；コーチング研究〔Ⅳ〕ーコーチ心得ー，東海大学紀要体育学部第34号，pp.7-14，東海大学出版会
- 14) 島崎崇史（2010）；スポーツ指導者のノンバーバル・コミュニケーション，コーチングの関連性，東海大学大学院体育学専攻 修士論文
- 15) 田中靖久（1995）；大学競技スポーツ集団のコーチング評価，東海大学大学院体育学専攻 修士論文