

# 女子バレーボールにおけるコーチングの在り方とは

～高校生と大学生を対象に～

1200393 池田紗悠

高知工科大学経済・マネジメント学群

## はじめに

今年、高知県高知学園高校が初のインターハイ、春高バレー出場を決めた。コーチを務めているのは全日本コーチの経験があり、春高バレーでも優勝したことがある一柳昇さんである。就任してわずか2年ばかりで、2年生主体のチームであるにもかかわらず、伝統ある強豪校を次々と倒し、高知県のトップとなったのだ。彼のコーチとしての手腕を十二分に発揮した結果だった。それならば、他の高校とはなにが違ったのか、選手のレベルは同じくらいなのになぜ勝ちきれぬチームを作ることが出来るのか、などといった指導に関する疑問が沸く。

バレーボールの指導者に関して、私はゼミの中で東京オリンピック女子バレーボール監督・大松博文が著した『おれについてこい!』を読む機会があった。今では考えられない練習量、時間があれば睡眠時間を削ってでもバレーボールに人生を注ぐ、まさにスパルタ的な指導で、オリンピックの金メダルへと導いたのであった。なぜ、ここまで厳しい練習の日々を乗り越えることができたのか、そして勝利へ導けたのか。それは、選手との信頼関係にプラスをして、苦悩の日々、また大松監督が生み出した戦術に理由があったという。

私はその本を読んだとき、少しだけ高校時代の自分と重なる部分があった。高校時代は大松氏の著作にあったように、徹底してレシーブ練習だった。休みはなく、授業が終わってから遊びに行く同級生をよそに体育館へ走って通う日々だった。厳しい練習が夜遅くまであり、時間があればバレーボールと向き合っていた。監督はとても厳しく、やめていく選手もいた。しかし私は、監督を信じて最後までついていったら必ず自分にいいことが返ってくる、ここまでやってくれているから最後までやり切ろうと思った。目標として掲げた全国大会出場を達成することは出来なかったが、高校時代の3年間は私にとって大きな財産となった。

私は大学でも4年間バレーボールを続けた。監督から多くのこ

とを学んだが、私のバレーボールのベースにあったのは高校時の教えといってもいいかもしれない。いずれにせよ、私は大学時代にバレーボールの練習・試合を重ねていくなかで「理想のバレーボールの指導とはどういうものであろうか」ということに関心を抱くようになった。つまり、成績を残すことができる指導とはどういうものであろうか、また大松監督に象徴されるようにバレーボールの監督は得てして厳しいものであるがなぜ部員は監督についていくのだろうか、高校生と大学生のあるべき指導方法は違うのか、などといった疑問である。

こうした疑問を解くべく、私はさまざまな「持論」や「声」を吸収し、自分なりに指導のあり方について模索していきたくと思った。例えば、前にあげた『おれについてこい!』のほか、全日本女子バレーボール監督を務めた眞鍋政義が著した『女子バレー眞鍋監督から学ぶ(女子力)の引き出し方』や、元全日本女子バレーボール選手・司令塔でもありキャプテンだった竹下佳江さんが書いた『セッター思考』などがある。『セッター思考』では、昔と今の指導方法の違いを、アタッカー型・セッター型という表現で書かれている。そして、高知工科大学の女子バレーボール監督である竹島監督をはじめ、普段お世話になっている大学や高校のバレーボールの監督もいる。

その際にキーワードとなるのが、スポーツだけでなくビジネスの世界でも注目されている「コーチング」である。コーチングについては、第1章で述べるが、「メンバー(部員ら)を支援するような働きかけ」のことである。以下では、まず第1章でコーチングについてまとめていく。ついで第2章では、大松監督、眞鍋監督、そして竹下監督の著作を用いて、3人のコーチングに対する持論を整理するとともに、その共通点と相違点について明らかにしていく。そして第3章では、竹島監督や一柳監督らへのヒアリングをもとに、高校生と大学生におけるコーチングについて検討していきたい。そし

て、第4章ではこれまでの章を受けて、自分なりに女子バレーボール、とくに高校生と大学生におけるコーチングのあり方について考察し、まとめていきたい。

## 第1章 コーチングについて

### 第1節 コーチングとは

コーチングがどういうものかについて、例えば、コーチ・エイ・アカデミーでは、「目標達成に必要な知識、スキル、ツールが何かを棚卸しし、それをテラーメイド(個人対応)で備えさせるプロセスである」と定義している。すなわち「自発的に行動を促進するコミュニケーション」としている。

コーチは相手に新しい気づきをもたらし、また考えや行動の選択肢を増やす、目標達成に必要な行動を促進して、相手の視点を増やすことが求められる。そのためには効果的なコミュニケーションを取る必要がある。コーチが相手を先導し、ともすれば強制するのではなく、コミュニケーションを通して、コーチングを受ける選手などが目標達成に必要なスキルや知識、考え方を備え、行動することを支援し成果を出させるプロセスである。

### 第2節 コーチングの三原則

コーチ・エイ・アカデミーによれば、コーチングを実施する際に、インタラクティブ(双方向)、オンゴーイング(現在進行形)、テラーメイド(個人対応)の3つの重要な“原則”があるという。以下にその3つについてあげておく。

まず始めに、インタラクティブ(双方向)とは、起こった出来事に臨機応変に対応出来るように、一方通行の指示を与えるのではなく、相手の意見を言える(自主性)ことである。次はこれをしたらいいや、など指示待ちをせずに自分たちで考え、行動できるようになる。コーチングのスキルとして、インタラクティブを促進するスキルは「質問」「聞く」「ペーシング」が挙げられる。コーチングには多種多様なスキルがあるが、コミュニケーションを通して相手の価値観や考え方を理解する際に、特に重要なのは「聞く」スキルや「質問」のスキルで、この2つのスキルを中心に様々なスキルを活用することが大切である。

次に、オンゴーイング(現在進行形)とは、コーチングは一度受けただけではすぐにパフォーマンスは上がらない。継続して働きかけ

ることで、徐々にパフォーマンスは向上していくということである。

2、3年コーチングを受けることで必ず変化が見られるようになる。とされる。コーチングを受けて、それを実践し、再びコーチングを受ける、この繰り返しが必要である。1997年に行われたある研究結果(Baruch college researcher Gerald Olivero, K. Denise Bane, Richard E. Kopelman)によると、1回だけの研修では、マネージャーの生産性の向上は28%だったのが、その後、フォローアップやコーチングを入れた結果、生産性は80%まで上がったという。こうした結果からも、継続的に取り組むことの重要性を読み取ることができる。教えてもらったことを実践して、改善点やいいところは継続し、その繰り返しを根気よくすることで着実に変化していく。オンゴーイングを促進するものとして、「承認」「構造作り」「コーチング戦略」があげられる。

最後に、テラーメイド(個人対応)とは、文字通り、個別に対応することである。現在の情報処理の仕方が多様化しているなか、人の価値観や考え方、行動パターン、物事の受け止め方がひとそれぞれ違い、同じ教え方をしても同じ効果が得られない。個人差を無視して同じ言葉をかけたところで、相手によって受け止め方は異なるため、個人対応が求められている。そのため、相手をよく観察し、「この選手にはこのタイミングで叱り、この選手にはこのタイミング、この言葉で褒めよう」などコーチングをする側は選手(相手)を観察すること、知ることが必要である。テラーメイドの観点で役立つことは「タイプ分け」「データベース」「学習スキル」である。

それぞれ最後に記したスキルは、一朝一夕に身につく物でなく、継続的に学び、日々実践していく中で身についていく。選手(相手)だけでなくコーチングをする以上同じないし、それ以上の努力が必要だ。

しかし、上記だけのことだけではコーチングはうまく実践できない。教える側と受ける側に「信頼」に基づく「関係」構築する大きなハードルが存在し、この「信頼関係」が構築されることがコーチングを実施するうえでベースになっていくのである。信頼関係を築くためには、自分以外の人の目標に関心を持ち、その相手が目標達成するためにはどのようなことが必要でどこを改善したらいいかという、サポートする「マインド」を持つことが必要である。

求められるマインドは4つ挙げられる。1つ目はビジョンの提示力で、メンバーに対してチームのビジョンと仕事のつながりを伝えることである。2つ目は信頼基盤で、誰に対しても公平(平等)に振る舞うものである。3つ目は能力による影響力で、選手の能力に従って全体を見て判断する。4つ目は関わりによる影響力で、選手の成功や成長をサポートしている。

コーチングをするにあたって、選手たちの成長を心から喜べない人物はいいコーチングをすることはできない。見返りを求めたりせず、選手に何を与えてあげることが出来るのか日々考えていることが大切だ。チームの中で他者の「このような選手になりたい」「このようなプレーが出来るようになりたい」などの目標に対して選手同士チームの成長を考えられる人物が、時間を作って教えてあげようとするマインドを育てていくことも重要である。こうしたコーチングは選手(相手)だけでなくコーチングをする立場の成長にもつながる。

## 第2章 全日本女子監督の持論

### 第1節 アタッカー型とセッター型

女子バレーボールにおける「理想のコーチング」とはどのようなものなのか。それを解くために、まずは竹下の著作に依拠しながら、女子バレーボールにおけるコーチングのタイプについて紹介していきたい。竹下は、バレーボールにおける監督が全てやることを決めて選手についてこさせ、スパルタのようにどンドン練習やトレーニングをするようなコーチング方法をアタッカー型とし、現在主流のコーチングとなっている、監督が選手とコミュニケーションをとり、選手の自主性を尊重する方法をセッター型としている。以下では、アタッカー型とセッター型それぞれの①特徴、②指導方法、③メリットとデメリットをあげ、両者の④共通点と相違点について述べる。

#### ①特徴・指導方法

アタッカー型の特徴としては、スパルタのイメージが強い。時間があれば練習をし、しかもとにかく厳しく、精神的にも追い込むような日々で、プライベートなど犠牲にするものは多い。よく言えば、そのくらいバレーボールにかけているという

ことである。

ともすれば選手以上に勝ちにこだわり、責任感も強く、精神的にも強い人が多い。選手と監督の関係がうまくいけば、その分結びつきも強固になるイメージである。

セッター型の特徴として、監督と選手間のコミュニケーションをしっかりととられながら、選手の自主性が重んじられることがあげられる。それでいて決して選手を特別扱いしない。しかしながら、「あなたのことをみてるよ」と監督が上手く選手との距離感をつかまないといけないので、監督だけでなくコーチの協力も必要となる場合がある。また、選手は言われたことだけをするのではなく、自分から考えて行動することが大事になってくるため、その分選手自身が自覚をもたなければならない。

#### ②指導方法

アタッカー型の指導方法は、時間があつたら練習をする、休まない。例えば、徹底してレシーブ練習などをして、精神的にも練習の中で追い込んでいく。監督が「この練習をする」と言ったら、選手はその練習をいいと言われるまでやり続ける。体力も追い込み、常に自分と戦う厳しい練習の中で、信頼と技術を得ていく。

セッター型の指導方法は、選手の自主性や考えを尊重しつつ、監督が必要なことの手助けをする、つまり“考えるバレー”のことを言う。現在はセッター型の指導方法が主流で、監督自身だけでなく、コーチやチームキャプテンをうまく巻き込んで、選手たちに必要な練習メニューを組み立て、データを重視して行う練習方法が多い。コミュニケーションがとても大切で、特別扱いをしてはならない。特別扱いをしてしまうと、選手との信頼関係がはかれなくなるからだ。

#### ③メリットとデメリット

アタッカー型のメリットは、監督が決めた練習メニューを毎日一生懸命選手たちは乗り越え、その乗り越えた先に、達成感があり自信につながることである。そして、強いチームの監督は選手以上に努力している人が多い。監督はチーム全体のことや選手それぞれのことを一番に考え、行動しないとならない。その姿を選手が観て、監督と選手間で信頼関係を得られることが多いからだ。ともすれば、時間が経つにつれて信頼から絆へと変わる。また、戦術面としてレ

シーブ練習などを増やすことでボールが床に落ちない、つなぎの出来るチームになる。監督の目が怖く練習で緊張感がうまれ、試合でどんな場面になっても勝ち切る、いつも通りのプレーができるようになる。

アタッカー型のデメリットとして、自主性があまりない、やらされているバレーボールになる場合が多いことがあげられる。どうやって自主性を出していくかを考えていかなければならない。また、プライベートの時間がなく、何か犠牲にすることもある。例えば家族との時間、友達と遊ぶこと、ひと昔前ならば結婚が遅れたりなど、そのくらいバレーボールに人生をかけることになる。「東洋の魔女」のように金メダルを取ることが出来るなど、ここまでやってきたと自信を持っていえたら、それ以上の価値になることもある。これは経験しないとわからないこともあると思う。とはいえ、成績を残せば残すほど、周りからの期待も大きくプレッシャーを感じることもあるので、その分重圧がかかることもありうる。

セッター型のメリットとして、自主性が身につくことがあげられる。そうすることで、さまざまな場面で視野が広がり、自分の意見が言えるようになる。練習では、自分たちで良いところ悪いところを見つけ、お互い指摘しあう。また、選手と監督との距離が近く、その分良好なコミュニケーションが取れる。ただし、選手の結果についてはデータ重視なので、数値で判断される選手たちに緊張感が生まれ、数値が悪い選手はレギュラーになるためにより努力をするようになり、技術向上につながる。そして指導面や選手1人1人の観察を怠らないように監督のほかには主将やコーチの力を借りるため、選手の異変などを見逃すことが少なくなる。

一方、デメリットとしては監督自身が右往左往していると信頼関係が作れないことがあげられる。となればチームとして機能破綻を起しかねない。ゆえに監督は自分の意見を言うときは明確にはっきりと伝え、言葉のかけ方を大切にしないといけない。コミュニケーションや選手との距離感が難しいこともあげられる。

#### ④共通点と相違点

アタッカー型とセッター型の共通点として挙げられたのは、選手1人1人を観察することの大切さである。選手の性格を見抜くなどして、チーム全体を把握する必要があるのだ。そして監督は選

手の「勝つ」という言葉に対してどのようにしたら勝てるのかといった戦術や指導方法を選手以上に考え、選手の思いに答える。こうしたことを実践するなかでアタッカー型もセッター型も信頼関係が構築されていく。また、監督という立場なので右往左往してはいけない。監督がしっかりしていない、メリハリのないチームはいいチームになれない。いずれにせよ、チーム全体の士気を上げていかなければならない。

アタッカー型とセッター型の相違点として、選手と監督との考え方があげられる。アタッカー型は信頼関係ではなく、絆で選手と監督が結ばれている。昔と今では選手像が変わっていて、現在の子供たちは信頼関係を絆に持つていくことは難しいとされる。理屈で考えたり、即効性のある指導方法を好む選手が増えてきたことにその原因がある。その象徴が練習の休みについての考え方である。アタッカー型は休みがなくセッター型は休みがある。休みがない理由として、女性は1日休むと感覚を戻すのに3日かかると言われている。バレーボールは他の競技に比べて難しく、さらにバレーボールを長くしている人でも1日1日でも感覚が違うのに休むとさらに変わるため、そこを恐れて休みをなくし、ライバルよりも多く練習することで「ここまでやってきたから大丈夫」と選手や監督の自信にもつながる。その一方で、休みがある理由として、選手のケアの日やメリハリをつけるために休みにして、考えさせる(自主性)に任せているというものである。自主性にプラスして、セッター型は選手の意見を聞きながら練習メニューを決め、監督はコーチや主将の意見も聞きながらコーチングをしていることに対して、アタッカー型は監督が決めた練習をひたすらやるといった違いがある。監督がチームに必要な練習を試行錯誤させながら、選手は必死について行き自分から求めようとする。これに答えようと監督は必死にバレーボールの研究をしてよりいい練習や指導方法に導くことが出来るのだ。

コミュニケーションの取り方にも違いがある。昔の指導方法として多いのは全寮制である。選手という時間が一番長く、時間が経つにつれてお互いの考えていること、選手の状況などがみえてわかるようになる。バレーボールをしていないところでも同じ空間にいることで目に見えないコミュニケーションが時間とともにとれるよう

になる。しかし現在の指導方法であるセッター型はバレーボールの時にしか監督と同じ空間にいられないことが多い。そのため選手と監督が時間を作ってコミュニケーションを積極的に取らないとお互いの考えていることがわからなかったり、考えていることが違うことによって衝突したりと信頼関係を構築することが難しくなるため、コーチや主将と協力しながらコミュニケーションを取ったり相手の心情を読み取ったりしている。

## 第2節 大松博文、真鍋政義、竹下佳江の持論

### (1) 大松博文

1964年の東京五輪で全日本女子バレーボールチームを金メダルに導いた監督である。無名だったチームを世界一にさせたのだ。この時代ではありえない筋力トレーニングを課し、練習中に動けなくなった選手をひもで繋いで持ち上げていたという。社会からは「女をいじめている」などたくさんの批判があった。しかし大松は「生ぬるい練習をしていて勝てるのか！」となどいい、練習をやめなかった。

1960年に初めて世界大会に出場したが、ソ連（ソビエト連邦）に完敗した。パワーと高さではかなわない相手に負けた悔しさを忘れず、次は必ず勝つと大松はバレーボールの研究を練習が終わってからも毎日続けたという。その甲斐もあって、今では主流となっている、回転レシーブが誕生する。その習得のために、何か月も選手は体育館の床でコロコロと回る練習を続けたのであった。バレーボールは床にボールが落ちなければ勝てる。大松はレシーブ練習を徹底して行った。練習は深夜まで行われていたという。そのあと、大松は一人起きて練習日記を記録していた。一人一人の練習でのミス、選手の健康状態、選手よりも選手のことを把握して理解していた。また、コーチを廃止して、選手がここまでやっているのだからと、監督一人で球出しをしていた。その数一日3000本。これは大松が戦争で学んだことに繋がっているという。戦争で老兵が多いところの担当を任されていた大松は、「こんな若造のゆうことなんてきくか」となにも知らないのに陰口を言われていることに腹が立ち、自分から危険な場所を偵察しにいったり、重い荷物を率先して持ったという。‘‘率先垂範‘‘‘自ら先頭に立つということだ。老兵たちは大松の姿を見てついてきたという。大松はその経験を踏まえて、自

分で何もしない人についていけないと思ひ選手のために辛い苦悩の日々を乗り越えた。選手たちは大松の背中を見て、先生がここまでやってくれている。先生のために頑張ろうと、チームが一つになっていったという。これが信頼関係（絆）である。

### (2) 真鍋政義

大阪商業大学附属高でインターハイ優勝、および大阪商業大時代にユニバーシアード優勝した経験を有し、1986年に新日本製鐵に入社すると、1年目からレギュラーとして活躍し新人王を獲得するなど、その後の新日鐵黄金時代を築いた。1985～2003年に全日本代表としても活躍し、1988年にはソウル五輪にも出場した。2005年に現役を引退して女子の久光製薬スプリングス監督に就任し、2009～2016年まで全日本女子代表の指揮を執った。

真鍋は女子監督になって苦労したことがたくさんあるという。初めは男性に教えるように自分の思っていることを10分ほど熱弁した。しかし、選手たちはきょんとしていた。いくらすごい選手が話しても信頼関係がないと指導者の声は届かないことに気付いた。また、レシーブが苦手な人に教えているだけで「特別扱いしている」と言われるなど、女性ならではの視点に驚いたという。女性は男性とは違い、脳全体を使って話すためあらゆる情報が混在し、余計な話が多くなり、かつ感情的になりやすいとされる。とはいえ女性選手は監督の言葉が命である。言葉かけひとつで様々なことが左右されることも多い。真鍋は公平性と客観性を保つ策を考えた。

そこで真鍋は「分業制」を取り入れた。監督が右往左往すると、信頼関係を作るどころか、チーム内に混乱が生じてしまう。その可能性をなくすためにもブロック担当、レシーブ担当、戦略・戦術担当の3人をコーチに置き、各コーチに評価と指導をさせた。選手もコーチが必死になる理由がわかり、なおかつ選手たちも「特別扱い」と思うことはなくなり、徹底した弱点強化につながった。また、女性は数値化されることが嫌いだ。数値化をしてレギュラー6人を決める。これは監督の私情はなく、選手が文句を言うこともない。より一層レギュラーになるための努力をする。ミーティングを行う際にも悪い数値に目を向けられない選手もいるため、現状から目をそらさないようにして次の課題に進めるようにした。

監督と選手の距離が近い印象だが、信頼を築くためにも全員と招

集後に面談をしているという。真鍋のモットーである、「風通し良く、選手の声に耳を傾ける」こと、また「あなたのことをちゃんとみているよ」と選手一人ひとりの性格を知り、声の掛け方や指導方法に生かしているという。

女性はチームが1つになると大きな力になる。ここでベテランである、エースの木村沙織、リベロの佐野優子、セッター竹下佳江に「世界一になれ」と伝え、責任感をもたせた。3人に共通の目標を掲げさせてチームが引き締まるようにしたのであった。ベンチ入りできなかった選手やスタッフを含めチームが一致団結して戦うことが大事だからである。そのためにも、主将である竹下やコーチと協力をして、選手への声掛けやコミュニケーションを大切にしているという。

### (3) 竹下佳江

元全日本女子バレーボール代表キャプテンである。1978年福岡県で生まれ、1996年不知火女子高等学校を卒業後、Vリーグ「NECレッドロケッツ」に入団した。2000年にシドニー五輪を逃しバレーボールから一線を退くも、2004年に「JTマーヴェランズ」に入団し、そこでの活躍が認められて全日本チームに復帰した。2004年に女子選手で初めてプロ宣言をし、アテネ五輪で5位に入賞した。2005年からは主将を務めた。2011年のワールドカップでは、ベストセッター賞と個人賞に輝く。2012年のロンドン五輪では、悲願の銅メダルを獲得に貢献、「世界最強最小セッター」との異名をとった。2013年に引退をして現在はヴィクトリーナ姫路で監督をしており昨年チャレンジからV1へ昇格した。指導者としてコート内外の世界でいいトスを上げ続けることを志す竹下は、自分が大きくなるよりもチームが大きくなる方が嬉しいと語る。

竹下が、主将としてどのように選手と関わりまとめてきたか、そして監督と選手の間に入り綱渡しをしてきたかについてふれていきたい。まず始めにコート外の主将の役目とセッターとしての役目が竹下にはあった。コート内はセッターとして選手たちの表情を見ながら今日の調子やコンディションを見抜かないといけない。リスクを承知で自信がなさそうな選手や「トスを上げないで」とオーラを出す選手に攻撃が失敗してでも上げ続けた。すると次第に変化が現れ、「私にトスを上げて！」とオーラを出すようになったという。

これにともない攻撃パターンも増え、チームの雰囲気も上がった。選手の成長とチームのレベルアップがあったからこそ、五輪に出場できた。主将になってから後輩を育てることを強く意識していたという。人に任せることは難しいが、「任せきる」ことがいちばんの方法だと語る。

また、コート外では選手の話聞き役として全て聞いていたという。突き放さずどんなときでも話を聞いてあげないと女性の“心のノート”に永遠に記録されてしまうからである。そういった細かなコミュニケーションが女性にとっては必要である。また、監督に協力して選手の状況や心情も共有しチームをまとめてきた。とても重要な役割を担ってきたからこそ、それが現在の指導者として生かされていると考えられる。竹下は、「現在はセッターだった人が監督になることが多い。セッター思考の考えで指導することがこれからはいいのではないか」と語る。

### 第3節 3人で見えるコーチングの共通点と相違点

現在と過去ではバレーの仕組みが変わってきている。これまではオープンバレーでしっかりレシーブを拾えば試合を有利に進められていた。しかし現在は多種多様な攻撃パターンもあり、パワーと高さでは勝てない日本はデータを重視した戦略が用いている。例えば、相手のセッターはボールがここに来ると何割の確立でここへ上げるやサーブカットの返球率がどの選手が悪いからここを狙おうなど相手の背番号で管理している。これを行うのがアナリストだ。また、分業制を取り入れ上記のような戦略もある。

しかし、大松のように選手と常にいて家族のような絆が得られていないのも欠点であると考えられる。そのため、真鍋は選手とのコミュニケーションや選手の性格を知るといったところに力を入れた。大松とやり方は違うけれど、選手との信頼関係が得られたからこそ、メダル獲得につながったのだと思う。3人の共通点は選手と監督との関係がしっかり構築されており、チームが一体化していたことが大きいと思う。

## 第3章 ヒアリング調査の内容とまとめ

第2章では、全日本女子バレーボールチームの監督および主将経験者の持論について、文献をもとに整理してきた。第3章では、

私に関わりをもった高校生・大学生の指導者にヒアリング調査を実施した。一柳昇監督（高知学園高校）、山田剛久監督（高知中央高校）、竹島晶代監督（高知工科大学）の3者である。

ヒアリングの結果に入る前に、彼らのコーチングに対する考え方は、経歴に影響されている部分が多いということである。1つは全日本と関わりを持ってコーチやアナリストをしていた一柳コーチや山田監督は、指導者としてどうあるべきか長い時間指導者としての目線や高いレベルの下で学び、今このチームに必要なことやチーム作りがわかっていることに気づいた。2人目としては、自分自身がプレーヤーとしてやってきたことをバネに指導をしている監督だ。この中でも、自分自身がやってきたことにプラスして違う指導者からも日々学ぶ監督もいれば、自分の経験だけで指導する監督もいる。母校の監督はよく実業団の選手と合宿をしていた。そこで実業団の監督とよくコミュニケーションをとり、多くの意見を取り入れていた。また、トレーナーとも意見を交換していた姿を見て、指導者には学ぶ姿勢が必要だと思った。自分の経験だけだと、選手の気持ちが分からなかったり、プレーヤーとしてやってこなかったことでいざ教えるとなると、技術面や声掛けだったり、怒るタイミングが違うことを自分自身も経験した。いくら優秀な選手でもやることと教えることは異なることがわかった。

まず一つ目の質問は、「指導をしている中で1番気をつけていることはなにか？」である。ここでは指導する中で個人を見ているかチームを見ているかの2つに分かれた。個人を見ている監督は選手の私生活や選手同士の立ち位置をみて、選手の性格を知ったうえでこの選手はこのポジションが向いていると判断している。また、選手の言葉遣いや品格を意識しているというのはバレーボール以外の人間性を高める指導をしている監督もいた。もう一つとして、チーム全体の指導方法や「いいチームで強いチーム」「まねされるチーム、居心地のいいチーム」を目指すことを1番に意識している監督もいる。これは、上記で書いている個人のことができてから進めることができるといえる。勝つために必要な練習方法だったりいいチームを作るには選手一人一人の人間性を高める必要がある。このため、この質問項目では個人とチーム全体どちらともみる必要があり、個人を見抜いてからチームに必要なことをどんどんと取り入れ

ていく必要がある。

二つ目は「現在の選手の印象について」である。現在の選手は「信頼関係を得ることが難しい」と答えた監督が多かった。理由として、理屈でものを考え、「できない」「なんで？」とやる前から決めつける選手たちが多いからだ。また、社会的な変化も大きいと考える。現在では学校の指導方針が昔と比べてかなり厳しくなっている。体育館を使う時間は厳守され、全寮制の学校も減ってきているため、選手と監督が同じ空間にいる時間が少ないという理由が1つである。もう1つの原因として親も関係しているといえる。親が口を出してきたり、子供に甘かったりなど、昔と今では選手像が変わりつつある。

三つ目の「コミュニケーションは取っているか？」という質問に対して、とると答えた人ととらないと答えた人の2パターンがある。とると答えた人は、練習をしているときには取らずしていないときにたわいのない会話をして信頼関係を築いたという監督と現在の選手は積極的に話しかけてくる選手が少なくなっているため、練習の中で「どう思う？」と問いかけて考えさせたり、話し方や声のかけ方は、選手の性格だったり、異性ということもあって毎年変えているという監督もいた。声をかけないという監督はバレーボールノートを書かせたり、また私生活をいろんな先生から聞いたり、練習中に見抜いたりしている。また、マネージャーとはとるけれど選手とはとらないと答えた監督もいた。この監督は3年生にはかなり怒る。これは3年生がピラミッドの1番下になってチームを支えてほしいからという。コミュニケーションの取り方というのは三者三様だがそれぞれのやりかたでしっかりとコミュニケーションがとれている。

四つ目の「どういった指導をしているか？」に対しては、監督の意見が強いのか、選手の意見を取り入れるかという2つがある。監督の意見が強い監督は、練習内容は監督が決める、選手が卒業した時にリーダーシップが発揮できるように心がけているという。また、目標と目的のバランスということは気をつけているという意見が出た。もう一つは「人に言われたことだけやるのはいけない」ということだ。自主性といっても答えをすべて監督が教えることはよくない。しっかりと自分自身で答えを導くということも選手にとっては

必要なスキルだといえる。

五つ目の「休みを取っているか？」の質問に対して、休みを取っているチームと取っていないチームがある。とっていないチームの理由として、バレーボールはどんなにすごい選手でも一日一日で感覚が違ってくる。そのため、監督は休むと不安になるという。また、練習を多くすることで「ここまでやってきたから大丈夫」と選手の自信にも繋がる。休みがあるチームの理由として、体のケアの日にする。考える時間が必要といった意見が出た。また、環境が変わったことも理由の一つで、そのチームにあった指導方法にしている。休みがあるのは高校生よりも高校生や実業団のチームに多いが、やはり大学生や実業団のように自分たちで考え行動する能力が身についたら、休みを取るとメリハリができ、良いコンディションでプレーすることができる。しかし、高校生はしっかりと追い込み精神的に強くなることで大学生や社会人になったときにこの強さが活かされてくると思われる。

六つ目の「監督がバレーボールのことをどれだけ考えているか」の質問に対しては、ほぼ全員が「ほとんど考えている」と答えた。

「日々研究」であると答えた監督がいた。また、山田監督は「データを取ってみたり戦略を立てている」と答えた。江口監督は「選手のことを考えている」と答えた。ある監督は「監督って寿命が短くなる」とおっしゃっていたくらい、勝つ、強いチームの監督とは常に考え、日々変化することが必要だと思った。

七つ目の「監督としてのモットーとは何ですか？」の質問に対してだが、監督自身に強い気持ちがあることが強調される。「あきらめない」「突破口を見つける」「自分に勝つ」「自分との闘い」等、選手がバレーボールに時間をかけると同じように監督も選手と同じように戦っていることに気付かされた。

八つ目に「大松先生の印象についてどう思いますか？」と尋ねた。教科書と答える人、また当時にはあっているが普通はできないとリスペクトする声も多くあった。しかし、ここで金メダルを取ってしまったからこのやり方がいいと思い、近代のバレーボールが遅れているといった答えもあった。しかし、この金メダルがあったから、日本のバレーは注目されるようになり、バレーボールの認知度も上がった。この金メダルがあったからこそ、「やればできる」と金メ

ダルを取るために日々皆が向き合っていけると思った。

九つ目の「真鍋監督と中田監督の印象についてどう思いますか？」に対して、真鍋監督の「分業制」は頭がいい、また今どきの指導方法という声が多くあった。バレーボール以外のところもしっかりしているという声が上がった。しかし、厳しい人がいいのではないかと批判の意見も出た。

十つ目の「練習内容について」に対して、高校時は監督が練習メニューを考えるチームが多い。その練習のなかで選手同士が言い合える環境があるチームも多い。また、監督とコーチという環境がある場合はあめとむちが大切であるという答えがあった。

最後に「勝つための戦略とはなにか？」という質問に対して、スパイクと答えた人はいなかった。ほとんどの人がレシーブ・つなぎと答えた。大松も高さやパワーで勝る海外勢に対して、レシーブを強化して世界大会に臨み金メダルを勝ち取った。どんなに体格が良くても基本ができていないチームは勝てない。レシーブとつなぎの重要性を知ることができた。

## 第4章 高校と大学におけるコーチングの在り方

### 第1節 高校生監督と選手から見るコーチング

経験やヒアリングを通して高校生のコーチングが一番大切であると思えた。まず初めにコーチングを割合で表すと、アタッカー型8割に対してセッター型は2割がいいという結果になった。しかし、これはあくまでも例に過ぎない。ヒアリング調査をして得られたことや教え方はさまざまであるが、最終の場所(目標・目的)や選手に伝えたいバレーボール理論(監督によって多少異なる)は同じであるからだ。

最近は理論的に考える選手が多いとされる。「できるの？」など信頼関係がまずないとついてこない。そのために、監督自身のキャリアを基にバレーボールの理論をしっかりと持っていることが大切である。その理論をチーム全体が把握することが第一段階だ。しかし、昔だけの考えだけでは上の世界で戦う選手を育成することはできない。そのため監督だけの力だけでなく、体のことを専門にしているトレーナーに体の動き方を教えてもらい、そこにバレーボールの知識がある監督の動きを合わせることで良いパフォーマンス



ができるようになる。監督も日々バレーボールを研究する必要がある。また、高校生は体が十分にできていない。そこで厳しい練習をしてしまったら怪我に繋がる。そのため監督ないしコーチは選手の状態を見て練習メニューを組み、3年間のプランを決めなければいけない。まず選手の体を作り、できてきたと思ったら練習メニューを変え、体力的に追いこみながら試合に必要なスキルを身につける。

体ができていないときこそ、基礎である部分を徹底的に練習する必要がある。また、筋力トレーニングも体が出来上がるまでは体幹トレーニングなど負荷をかけないトレーニングをする。ウエイトトレーニングは体ができてからまずはウエイトの形ができるようにしなければならない。形ができていないと、無駄な筋肉を付けてしまい、怪我に繋がったり、逆にパフォーマンスを下げってしまうからだ。専属のトレーナーを付けたり、監督自身が学び選手に教えるという方法がある。ここで分かったことは、それぞれスポーツは使う筋肉や動く動作などが異なる。陸上選手のように走る系や瞬発系を取り入れることはあるが、バレーボールに適したトレーニング方法や選手一人ひとり筋肉のつく場所や脂肪がつきやすいところ、筋肉がつきにくいところが違うため、みんながみんな同じトレーニングで同じ負荷、回数をこなすことではいけない。これは、テーラーメイドのスキルが必要である。同じ教え方をしても同じ効果を得られないということだ。高校生になるとウエイトトレーニングは必要になるがこれらのことを意識してやらないといけない。高校生は初めてトレーニングをする人がほとんどなので知識がない。以前は監督一人で行ってきたかもしれないが、今の時代トレーニングを専門として働いている人も多い。また、バレーボール人口も増えつつある。そこでトレーナーの力を借りてより深く専門的な知識で教えてもらうことで新しい発見ができ、よりいいパフォーマンスができるのではないかと思う。

次に、男性と比べ女性の指導は近代更に難しくなっている。一人の選手を教えていると「特別扱い」などといい、嫉妬する選手もいる。そのために「あなたのことちゃんとみているよ」と選手が思う必要がある。そうなれば「ここまでやってくれている」という信頼関係が出来てくる。男性を教えるときよりも女性の選手を教えるときは性格を知って言葉の掛け方に十分注意する必要があるという。

また、バレーボールノートの記入は有効である。女性は言われたことを1日でほとんど忘れてしまう。監督にいわれたことをしっかりとメモをして見返すことで技術の向上につながり、また高校の監督はあまり直接コミュニケーションを取らない人が多いため、ノートで先生が普段思っていることなど知ることができ、「1人1人に書いてくれている」ということで全員のことを見ていると思っていた。現役のころは気付かなかったが、ノートでコミュニケーションをとる方がより相手のことをわかったと思った。

指導をしている中で常に「ムチ」だけではいけない。「アメ」と「ムチ」をうまく使い分け、選手の集中力を継続させ、監督は選手の体調を見て、ジャッジをする役目がある。試合の時に一番いいパフォーマンスが出来るように調整させる。また、緊張感のある練習を毎日することで、緊張する場面や試合でいつも通りのパフォーマンスができる。監督は厳しいスパルタのような練習が高校生には必要だ。乗り越えたときに「ここまでやってきたから大丈夫」という自信や、「私はここまで乗り越えたから、あきらめない」など、試合の大事なときに生かされるからだ。

技術面からすると、つなぎや基本を大切にしているチームこそ全国で戦えている傾向があるのではないかと。攻撃なども大切だが、土台となることをしっかりと固めることで次のステップに進むときに生かされていると思った。

最後に一番大切なことは、大松が言う「率先垂範」である。まず、監督が選手たちに背中で見せることで必ず選手はついてくる。監督が少しでもあきらめるといったことや力を抜くことをしてはいけない。監督と選手の気持ちから1つになった時に初めていいチームになる。信頼関係があるからこそ、勝てるチームとなる。

## 第2節 大学生の監督と選手から見るコーチング

ヒアリング調査を行い、大学生のコーチングの在り方を割合で表すとアタッカー型4割、セッター型6割がいいという結果になった。大学生はもうキャリアもあってやってきたこと(技術面など)にプラスして自主性が必要になってくる。選手同士で今の足りないところを見つけ、チームがどうやったら強くなるかなど考える過程で、いろいろな発想が生まれる。監督が何も言わないで、選手同士で自主的に取り組むチームが強いチーム、いいチームになっている

という結果もある。

大学生の監督は2つのパターンがある。1つ目は実業団に行くような選手を育成している場合、上の世界でも通用できるようにキャリアのある監督が教えるべきだと思われる。経験がないと、勝つための仕組みが分からない。かといって、すべて教えるのではなく、選手に気付かせるというのも大切だ。上の世界で通用できるような勝ち方やケガをしない体づくり、その体力を身に着ける場所であると言える。また、大学の監督は新しい情報をいち早く取り入れないといけない。バレーボールの世界はさまざまな戦術が日々研究を通して生まれている。世界で戦う日が近い選手を教えるほど、監督は選手に足りないバレーボール理論を4年間で身に着けさせることが必要だ。

次に、大学を卒業して就職をして社会に出る場合は、自主性をしっかりと身につけさせ、リーダーシップが発揮できるようなコーチングが必要だと考えられる。バレーボールそのものに加えてバレーボールの中で得られるリーダーシップなどをより得られることで、社会に出たときに常識があるかつ相手の気持ち分かり、やらないといけないこと、上司が何を考えて何を求めているかを考えて行動できるようになる。大学生の監督はただバレーボールを教えるだけでなく、選手の自主性に任せつつ正しい道へと導いてくれる監督こそいいコーチングだと言える。

次に上述したが、体作りは大切である。大学生になると自己管理が少しずつできるようになってくるが、関東リーグのような高いレベルのチームになるとやはり、専属のトレーナーを雇い、トレーナーと監督、選手とトレーナーが会話する場面をよく目にする。また、トレーナーに言われたことをただするのではなく、自主的に自分に足りないところをみつけて相談することもできる。高校生にはあまり見えないところであるが、こうやって4年間過ごすことで、自分の体調を管理できるようになり、柔軟な選手になれる。

大学のバレーボールは、高校の延長ではいけない。高校生でやってきたことにプラスにして、よりいいパフォーマンスができるように技術や戦術を磨き、精神的にも成長する必要がある。高校生から実業団に行く選手も多いが、大学生でしか学べないことも多くあるため、大学生から実業団という道もいいのではないかと。

## 第4章 研究前の自分の持論

この研究を行う前、自分自身の経験を基にアタッカー型、セッター型を割合で表すと、高校時代は10割アタッカー型で大学生はアタッカー型3割セッター型7割のコーチングが良いのではないかと考えていた。高校時代は練習が厳しく、精神的にも体力も鍛え上げられた。監督のバレーボール理論を理解し、監督の言ったことを必ずやれば勝ると信じていた。また、バレーボール以外の生活面にも厳しく礼儀面、社会のマナーもしっかりと教えてもらった。この経験が現在の自分に自信が持て、これに自主性が加わり相手のことを思って言動行動が出来るようになったからだ。監督と選手間に信頼関係もあり、今では私を含め監督から指導を受けて卒業した人たちは口をそろえて「監督の下でバレーボールをしてきてよかった」という。これは目に見えない、監督だから得られた価値があるからだ。

大学生では高校生の時の経験を生かし、上記でも書いたように自主性が大切になってくる。何事も自分たちで決めないといけない。さまざまな学校から来た選手は指導方法も違えば、バレーボールに対する考え方も違う。そこでお互いのいいところを伸ばしチームでの決まり事を作っていくのが監督ではなく選手が中心になってくる。練習メニューから休みまで全て選手同士で話し合い決める。これに対してサポート、気づきや私たちのチームをより良くしてくれるのが監督の立場だと思った。いい方向へ導いてくれるからこそ、私たちに足りない感性などを、経験を通して指導してくれるからだ。

## 第5章 まとめ～研究を通じて

この研究を通して、まず指導者というのは、日々学ぶ姿勢が必要だということを痛感した。理論がずれていたりすると勝てるコーチングはできない。その理論を体得するためにはさまざまな経験が必要で、日々学ぶ姿勢のある監督こそいいコーチングが出来るのだ。とくに女性の指導をする監督というのは信頼関係が必要になってくる。女性の指導で大切なことは言葉の掛け方である。言葉ひとつが命取りになるし、逆に良くなることもある。そのために様々な方法があるが、何よりも選手の性格を知ることが大事だ。選手にはそ

れぞれの特徴がある。

高校生は3年間という短い期間であるが、その分効率よくかつ効果的に成長するためには、ノートを常に書くことと、ミーティングが大切であろう。普段では気付かない性格をノートで気づくこともあればミーティングで選手がどの立場にいるかなど把握することが出来るからだ。その観点からも、高校生にも気付かせる指導方法は必要だ。監督が答えを言うだけでなく自分から答えを見つけることで得られる力は将来に生きていくからだ。女性は「全員」という言葉が好きで、全員の力が1つになると強いという。それゆえ監督はコートの中だけ見てはいけけない。視野を広く、コートの外にいる人にもしっかりと目を向けなければならない。

さらに、バレーボールだけでなく、私生活をもしっかりと指導している監督は選手のプレーにもスキがない。スポーツ選手はただスポーツをしてはいけけない。私生活ができてやっと一流になれるということだ。高校の監督はよく「お前らはまだ二流だ。これじゃ勝てないな。一流を目指せ」とよくいっていた。最初は一流と二流の差ってなんだ？と思っていたが、3年間を通して監督は時間をかけて教えてくれた。

そして、コーチングとは最初に理論であるといったが、それにプラスして絆が重要であることを強調したい。大松は選手と一体となり家族のような存在になっていたことが金メダルを取れた理由の一つである。ヒアリングを行った際にも選手と多く時間を過ごした監督と選手の間は絆で結ばれ、いい成績を残しているケースが多かった。私自身経験をしたことはないが、監督や選手はお互いのいいところも悪いところも時間が経つにつれてわかってくるようになる。また、現代では大松のような昔の指導方法(アタッカー型)はありえない練習量だったが、選手よりも努力をして「率先垂範」していた監督の姿を見て選手はついていった。そして選手が監督のバレーボール理論を理解し同等で話せられるようになり、信頼関係が強くなったところで勝てるコーチングが成立する。

ヒアリング調査を通じて、選手のいいところをそのまま生かして悪いところを隠した指導方法と、いいところは伸ばしつつバレーボールの基礎である部分をしっかりと固めるといった2つの指導方法があることに気付いた。悪いところを隠す指導方法をしているチ

ームは試合でそこが弱点となり、大事なところでミスを繰り返している。反対に、いいところを伸ばしつつバレーボールの基礎を固めているチームは、つなぎなど大事な場面でのミスが少なく感じた。選手の弱点を隠すというよりも、弱点をなくして基礎をしっかりと固めることは、高校だけでなく、大学生や社会人バレーでプレーをするときに通用するかしないかといったところにも影響をもたらしている。

現代の指導方法である、セッター型であるがコーチングの基盤は大松のようなアタッカー型が必ず必要で、なくしてはならないというのがこの研究を通しての結論だ。高校生と大学生関係なく、オンゴーイングが必要である。できないことをできるようにするには、時間もかかる。また、できるようになるまで監督は見続けてあげないと、違ったフォームになったり、かえって練習が逆効果になることもある。そのため、選手ができないからといって、適当になるのではなく根気強く指導することで選手はいいプレーができるようになる。インタラクティブは、アタッカー型でもセッター型でも必要になる。このスキルはプレーをしているときにも、次のプレーを予測出来たり、自分に足りないことをみつけ課題に取り組むことができる。また、バレーボール以外のときでも「今これをやったほうがいいな」と予測することができ行動する能力が身につくのだ。

## 謝辞

本研究に進めるにあたり、ご協力いただきました高知工科大学監督竹島監督並びに女子バレーボール部の皆さん、また高知学園一柳コーチ、高知中央高校山田監督、土佐女子高校監督江口監督に心から感謝申し上げます。大学生活におきましてたくさんのご指導をいただきました生島淳准教授、生島研究室の皆様にも、心から感謝申し上げます

## 参考文献

- 大松博文(1963)『おれについてこい!』講談社。
- 大松博文(1964)『なせば成る!』講談社。
- 谷田絹子(2018)『東洋の魔女と呼ばれて 私の青春』三帆舎。
- 柳本晶一(2005)『力を引き出す』PHP 出版社。

竹下佳江(2015)『セッター思考』PHP 新書。

コーチングの定義と三原則

<https://coachacademia.com/coaching/coaching-base.html>

真鍋監督プロフィール

<https://www.kouenirai.com/profile/6211>

女子バレー真鍋監督から学ぶ「女子力」の引き出し方

[https://style.nikkei.com/article/DGXNASFK2201I\\_S3A520C1000](https://style.nikkei.com/article/DGXNASFK2201I_S3A520C1000)

000