

人は誰でも目的を持ち、「成功したい」と思えば行動が変わります。人の行動を変えるには、考え方を変える。つまり自分で考え、目的を持ち、行動させることが大事なのです。

会社の場合は、まず上司と部下が目的を共有し、そのために何をすべきかを考える。明確な目的があり、使命感を持って仕事に取り組み人は成長します。逆に、日々の仕事に目的がなく、手段ばかりの行動をしていると、愚痴をこぼしてばかりということにもなりか

POINT 1 目的を明確にし、共有する

自由にやらせることで「気付き」を与える

企業にとって重要な課題である若手社員の育成。Jリーグでは、プロとして通用する選手を輩出するため、各クラブに育成組織（アカデミー）を設けることを義務付けている。宮本恒靖、稲本潤一など後に日本代表に選ばれた選手を何人も育て、現在はJリーグテクニカルダイレクターを務める上野山信行さんに、若者の育成に重要なポイントを聞いた。

「自分自身で考える力」が  
人間の成長には不可欠

POINT 2 納得して行動に移せる方法を見極める

サッカークリには得点を奪う方法はパターンもありますが、試合中は状況に応じて最善の方法を選択が考え、選択します。仕事でも、目的が明確であれば、それを達成するための手段は自由で構わない。上司は、どういった方法が最善で、どこでヒントを与えるかは考えなければなりません。最終的には本人に選択させることが大切です。一人一人が目的を持って仕事に取り組めば、誰もが生き生きと働くようになり、組織が発展すると思えます。

サッカークリに限らずスポーツの場

合「目の前の試合に勝ちたい」という気持ちが強くと、すぐに答えを与えてしまう指導者は多いです。しかし、「結果を出す」と「育成する」は違います。上司は、部下が決断したときに、どんなことが起こるか想像できるでしょう。そのリスクが

POINT 2 納得して行動に移せる方法を見極める

「コーチング」の2つがあります。その内容は少し違います。「ティーチング」教えること、「コーチング」導くこと。評価しない」と私は解釈しています

が、状況に応じて使い分けるようにしています。ティーチングは、基本原則を教えるときです。ただし、一方的にや



上野山 信行  
(うののやま・のぶゆき)  
公益社団法人日本プロサッカーリーグ（Jリーグ）テクニカルダイレクター  
1957年大阪府生まれ。現役時代はヤンマーディーゼルサッカー部でディフェンダーとして活躍し、86年引退。その後、釜本FCでの指導を皮切りに、92年ガンバ大阪ユースの監督に就任。強化部長、育成担当部長、取締役育成・普及部長などを経て、2009年Jリーグ技術委員長（現テクニカルダイレクター）に就任。日本サッカー協会公認S級コーチ。著書に「日本のメッシの育て方」など

Jリーグテクニカルダイレクター  
上野山 信行

