

指導重点項目

- (1) 「公平性を伴う判定の一貫性」
- (2) 「規則・マニュアルの正しい理解と適応」(改正規則の把握)
- (3) 「相手審判やテーブル・オフィシャルズ(TO)との連携意識の向上」
- (4) 「ゲームのスムーズな進行・重要な時間帯への対応」
- (5) 「審判員としてのコンディショニングの自己管理意識の向上」
- (6) 「技術の理解とゲーム運営」
- (7) 「個々のプレイの見極め」
- (8) 「ショット・クロックの把握」
- (9) 服装や身なりを含むプレゼンテーション



■講師（指導・評価者）心構え

審判員の指導・評価者として、周囲から信頼される立ち振る舞いや毅然たる態度が要求されます。威厳を振りかざすのではなく真摯な姿勢で審判員に接し、審判力の向上を求めることが必要です。以下の項目に留意し、審判員と指導・評価者が互いに成長できるよう切磋琢磨する姿勢を持つ事が望まれます。

- (1) バasketボールの発展に寄与する、情熱的な姿勢を持つ。
- (2) より良い指導・評価ができるよう、常に向上心を持って研鑽に努め、審判員に的確な指導を行う。
- (3) 審判員の仲間として共に成長を目指し、共に成功を喜び、共に失敗を反省する態度を持つ。
- (4) 審判員の個性を尊重し、長所を伸ばし、短所を克服できるように指導する。
- (5) 審判の技術指導だけでなく、審判や人生の先輩として審判活動を援助し、審判の育成や強化に寄与する姿勢を持つ。

<具体的心構え>

- (1) 服装や、身だしなみ、時間厳守、言動に注意しコート外においても尊敬されなければならない。
- (2) 常に、ルール・マニュアル、最近のBasketボール状況や環境、教材等を講師自ら学ぶ努力を怠らないこと（自ら学ばぬ講師は指導に携わる資格無し）自らできないことを受講生に強要しないこと。
- (3) 指導者としての規範意識を持ち行動する。
(例 公の場での喫煙は慎むこと。周囲の目を常に意識すること。)
- (4) 受講生や関係者に対して、敬意を持ち接すること。

* 審判規則部会派遣講師について

- (1) 報告書の提出、経費精算は講習会終了後、「2週間以内」速やかに行うこと。
- (2) 【講師派遣責任者（審判規則部会）による派遣】の原則を遵守すること。
(講習会主催者と事前に派遣に関する交渉を行わないこと)

I. 新人発掘

(1) 審判員を増やすために！

① どこにも所属していない人の発掘

「どうしたら審判の勉強が出来るのか？」といった資格を得るための方法についての問い合わせが多い。そのような人たちのために、各種メディアを通じて広報活動を行う。{地方新聞、協会、連盟、の年報、インターネット等を利用する。}

② 組織（地方協会・地区連盟等）に所属している人の発掘

組織の中の審判担当者が広く人材を集めるためにチーム関係者などから情報を集め、審判を一人でも多く育成する。また各協会・連盟の審判担当者と連携を取り、審判希望者を募り、審判員としての第一歩を踏み出すことができるように指導する。

{大会要項・代表者会議・帯同審判の講習会等を利用する。}

③ 1チームから1審判員の育成

チームと連絡を取ってチーム関係者から審判希望者を最低1人は出してもらい、チームにも協力を得ながら指導していく。{リタイアしたプレイヤーやマネージャーの勧誘、帯同審判員制度、チームとのルールの勉強会等を利用する。}

④ 1人の審判員が1人の若手審判員を育成

公認審判員は「常にバスケットボールに興味を持っている人がいないか？」の情報を集め、そのような人たちに、バスケットボールの仲間として徐々に審判に興味を持たせるように指導していく。

⑤ 若い審判員の発掘

「プレイヤー引退後」ではなく、最初から「審判」を志そうとする若者を対象にした企画を行う。

⑥ ミニ〜一般 公認審判推薦母体の連携

学生から社会人へと進むときに、活動する母体が替わるときは、各連盟間で引き継ぎをしっかりと行い審判員の在籍連盟を明確にし、責任を持って指導育成を行うようにする。

<参 考>

中学・高校・大学等でバスケットボール部に所属していない人、就職しているが実業団のチームでプレイしていない人で練習やゲームによく顔を出す人や出てくる気持ちのある人たちを各チームが集めて、「後輩たちのために審判をやろう！」と呼びかける。

呼びかける指導者が熱意を持って呼びかけ、最初に基本的な事項と心構えを指導し、それを忠実に守らせるようにすれば、次第に信頼される審判員に育成されていく可能性がある。意欲的な新人を発掘できれば、将来は良い審判として育つことが期待できる。