

・自分がクライアントのセッションで、苦手な同僚に自分の案件を振られて一緒に業務を行うことに抵抗があり今から憂鬱になっていることについて話しました。

具体的な対応策を提案されてもなかなか納得できず……話をしているうちに自分で「でもでもだって」の打ち返し状態になっていることに気がつきました。気がついたのは、途中でコーチが私の話を「うんうん」と聞くだけになってきたからでした。

自分がコーチ役の時なら、きっと焦ってあれこれ提案したり掘り下げようとしてしまったと思います。

が、クライアントがこういう状態になった時は、あえて取り合わない方が相手が冷静になって気がつくことがある、と身をもって知りました。

---ここから続き---

このあえて取り合わないのは一例で、別のアプローチとしては「組織人として、上位職の目線でみられていない」という話もありとのこと。

この件は、自分でもとても子供っぽい対応をしていることは自覚している（感情100%の好き嫌いで判断している）ので、そういった内容のセッションでも反省する部分が出てきたと思います。（その後は反省して、何度か普通の会話をしています）

また、参加者のセッションでは、1年近く一緒に働いている上司が会話に割って入ってくる、という事例が印象的でした。

参加者の普段の行動から考えると、現段階で関係性があまりできていないことから、本気で関わろうとしていないのではないか、という結論に。

自分だったら上司の行動に焦点を当ててしまったと思います。

全体を通しては、今回のコーチ役としては主観強めでのセッションだったとのこと。

コーチ役としてはっきりとした質問をしようとしがちですが、説明できないもやもやを質問に落とし込まなくてもクライアントに伝えた方がいい、というのが印象的でした。

以前から、「もやもやするワード」をポイントに質問してみる、という話はありませんでしたが、うまく言語化できず他の質問にになってしまうこともありました。でも、あえてもやもやを伝えてみることも手法としてありなら、あまり気負わずに伝えてみようと思います。

(40代女性 栃木県)