

・今回は、初参加の方がおり、練習会の前に基礎の説明をする時間があった。

事前にコーチングについて説明してみたい人はいるか、とのアナウンスがあったが手をあげることもできずスルーした形になってしまった。

自分の中の色々な理由があったけれど、結局のところは「やりたくなかった」のだと思う。

こういう自他ともに成長できるチャンスを掴めないから、コーチングもなかなか思ったようにできず成長できないのだと思う。

練習会の冒頭は課題の「明言していないけれどももれてくる価値観を見つける」で、参加メンバーの事例のシェアからだった。

シェアをする中で、相手はほとんど言語化できていないことがデフォルトで言語化されていること・されていないことをトータルで考えた方がいいというアドバイスがあった。

私自身、言語化できていないことがほとんどで、自分が使う言い回しなどから拾ってもらうことも多い。

はっきりと出てくる価値観だけではなく、価値観として出てこないものを言動から拾う必要があることがわかったし、拾えた価値観は本人に確認するようにしたい。

5分間セッションでは、最近会社で取り組んでいるチーム活動で、リーダーがあまり動かず、気になってしまう私が動き

過ぎてしまい、どこまで手を出していいのかわからない相談をした。

指摘されたのは、私の考えが相手に全く伝わっていないのでは、ということ。

確かに、自分も「リーダーがいるから～」という理由で自分の考えを話すこともしたりしなかったりだった。これからは、動く時に自分の意見も言いつつ、相手はどう思っているかも確認しながらにしようと思う。

また、このセッションの中で、指摘されたことを私がなかなか納得できず、コーチ役から繰り返し同じ問いかけがあった。

こういう時、コーチ役だったら私は焦って他の言い方や質問をしてしまうと思う。

一回で良い反応が返ってくると思わないほうがいい、という話もあったので、自分がこの立場になったら焦らず同じ質問を繰り返して対応してみようと思う。

参加者のセッションでは、異動と昇進に伴い新しい役職にどのような気持ちで取り組めばいいか考えている、という内容が印象的でした。

理想と現状の間のギャップをうめるためにどうしたら良いかの話の中で、クライアントの視点が自分から相手に変わってしまう場面があり、その後から何度か「できそうか」「なれそうか」というクライアント視点の話へと現在地の確認に引き戻す問いかけが続いた。

自分だったらおそらく視点が相手のままで「何をしたらできそうか？」という話を続けてしまったかもしれない。視点が

変わった場面は気がつけたので、自分がコーチ役の時にはどの視点で話しているかは意識して、引っ張られないようにしたいと思う。

関係性がよくない後輩同士へのそれぞれの対応についての相談では、コーチ役はわざと決めつけ系の言葉を使用していた。

コーチングは相手から引き出すが基本的でコーチ役から断定するような言葉を使わないと思っていた。

納得がゴールで悩む時間を費やすリスクを排除するためにの意図的な手法とのことで、断定するのは自分には勇気がいるけれど、はっきりとわかる場面の時に試してみたいと思う。

別部署に移動した契約社員の不満を間接的に聞いてしまい何もできないけれど気にかかる、という相談でもコーチ役は上記同様の手法を使っていた。

私がコーチ役なら間違いなく契約社員に対する行動をとる方向にいつてしまっていたと思う。セッション後、コーチ役から「わかりやすい困りごとに引っ張られない(このセッションなら契約社員に対してどうするかにいつてしまうこと)」という話もあった。まさしく引っかかってしまいそうなので、どうして「気になる」事象が起きるのか本人視点の方向でのセッションを心がけたいと思う。

(40代女性 栃木県)