

・自分がクライアントの事例では、強く言われると思考が停止して何も言えなくなってしまう時の対処法について話をしました。

セッションの中で引き出してもらったことは「その場でどうにかしなくてもいい」ということ。

私はどうしてもその場で何かしら対応しないといけないという固定観念があることに気が付かされました。

すぐに解決・返答ができない時ほど、頭が真っ白になり何もできなくなってしまうことが多いけれど、一呼吸おいて一回後で返答する旨伝えるだけならできると思います。

また、セッション後のディスカッションの中で

- ・適切な対応ができなかったこと
- ・すぐに対応できなかったこと

どちらが私にとって大事かによって、セッションの流れが変わる話がありました。

クライアントとしては、このあたりを明確にしてから相談としてあげた方がいいと感じたし、また自分が思っていることはまだまだ曖昧なのでもう少し細分化して考えた方がいいと思いました。

自分がコーチ役の際は、茶番のように褒めあうことにイライラを感じる、というクライアントの相談でした。

今回はまずは「イライラ」の原因を細分化して特定しようと思

い、そこまでは順調に勧められたはよかったと思いました。

後半、私の方の問いかけがグダグタになってしまった感があったのですが、最後の最後に「加速していく状況に不安を感じている」というところを引き出せたので、時間があつたならそこをどう対応するかまで続けられたらよかったかと思います。

他の参加者のセッションでは、できないおじさまをどうするか？という相談の中で、「できないことをわからせる」というのも一つの手法という話がありました。なんでも解決策を探しに行くのではなく、現状を把握すると言うことで「できないことをわかってもらう」というのは有効なのだわかりました。

また、コーチが内容によっては聞きにくい内容や状況が生じた時にクライアント側からも「思っていることを聞いていい」という、うながしサインを出すことも必要なのだと気がつきました。

どちらかに遠慮があるとコーチングとしても機能しないと思うので、コーチ役としては気になることを素直に聞く、クライアントはコーチが聞きにくそうなら「聞いて大丈夫ですよ」と促す、とお互いの共有が重要なのだと改めて気がつきました。

最後に、コーチ側は引き出すコミュニケーションが重要で、相手が言いたくなる質問が大事で、どれだけ引き出せるかがコミュニケーションの豊かさに繋がる、という話がありました。

「○○べきですけどどうですか？」などは答えにくい質問であり、確かにクローズドすぎるしそれに同意できない時にも言いにくい

な、と感じます。

私はこの辺りはとても苦手で、自分の価値観をベースにクローズドすぎる質問を投げかけがちです。問いかけ側のテクニックが重要であり、選択肢が選べる質問や決めつけにならないよう、普段から意識してコミュニケーションをとっていこうと思います。