

・課題として出ていた「自分のコーチングの弱点を探す」について、「解決したくなってしまう」、「答えを言ってしまう」、「感情的になってしまう」等、自分もあるあると頷いてしまう事例が多く紹介された。

コーチング＝ゴールにたどり着くものと思い込んでいたけど、相手の視点を変えるだけでも、十分コーチングになり得るんだとわかったことは収穫だった。

例えば感情的になっている相手に対して、相手は共感を求めていると想像して、それに応えるようなコミュニケーションを取ってしまうことがある。私のコーチングの弱点の一つだ。

その怒りはもっともだよねという場合もあれば、それはあなたにも原因があるのではという場合がある。後者は特に伝えるのが難しい。そんな時、笑いに変えたり、相手の視点を怒りから逸らすだけでも、十分コーチングになると言われて、なるほどなあと思った。

解決まで辿り着けなくても(そもそも相手が解決を望んでいるかどうかもわからないし)、怒りに偏っていた感情をフラットにできれば、十分会話の意味があるのだという。

一旦クールダウンすることで客観性を取り戻せたという経験は、私にもある。それなら日常生活でできるかもしれないと、前向きにイメージすることができた。

そして、陽子さんがミスをした会社の後輩を例にしてくれた話では、後輩に「自分が上司だったら、どうしてほしい？」と質問を投げて、一旦相手に考えさせる時間を設けていたのが印象的だった。

こういう時、「何が良くなかったと思う？」と質問を投げられればいい方で、こういう理由でこうするとこれがまずいよねと、懇切丁寧に答えを全部言ってしまうというのが、私がやりがちなパターンだ。

自分とは異なる立場に立ってもらうことで、自分を俯瞰して見ることができるし、わかりやすくクライアントの視点を変えることができるんだなあ。「○○だったらどう思う？」という質問は、積極的に使っていきたいと思った。

また、「解決策を言ってしまう」ことは、弱点と挙げるメンバーも多かったし、私自身も仕事などでやってしまうと、「ああ、コーチングの関りができなかったなあ」と反省することが多い。

ただ、今回西原さんと陽子さんのセッションを見て、あくまで大事なものは、クライアントが自分で答えを導き出したという納得感で、そのためのヒントを与えることは、決してNGではないんだということがよくわかった。現にセッションが終わってからの感想戦で、クライアントは答えを言われたことに気付いていなかった。

そう考えると、「答えを言ってしまう」＝「ダメ」なのではなく、相手が自力で気付けるようなギリギリのヒントを伝えるというコミュニケーションが取ればベストなのかもしれない。自分で書いていて、これは難易度高いぞ・・・と思うが、答えを言うこと自体が丸っとだめなのではなく、どこまで言って、どこまで言わないか調整するのが、コーチの力量なのだろうなあ。

今回見せてもらったセッション全てにおいて、陽子さんは相手に合わせてゴールを変えているというのが印象的だった。

解決策を求めているのはみんな同じだけど、画一的なゴールがある訳ではないんだなあ。相手に合わせたゴール設定が明確にできるようになれば、コーチングをもっと使えるようになるのかもしれないと思った。

(E.M 40代女性 埼玉県)