

・ 冒頭の事例の共有では、私は部下が他部署の業務を「心配だから」という理由で自分の問題にしてしまった事例と、複数の原因のうち一部が私が関わったために同僚が降格処分になるかもという話を自分の問題にしてしまった事例を共有しました。今回の事例に取り組むことで、他人の問題を自分の問題にすることで余計な不安やストレスを感じていることに改めて気が付かされました。自分の問題にすることを減らせると、人間関係も日常生活も余計なストレスを感じることが減りそうです。

参加者の事例では、自分の考えよりも相手の気持ちを優先させてしまうことで、自分の問題にしてしまっている事例でした。これは、私の普段の行動にも当てはまることがあります。相手の気持ちを考えてただ何か答えを探そうとしても解決しない場合あり(相手が解決を求めている)、あまりにも答えが返ってこない時は、その問題については距離をおくことも考えた方がいいのかもしれないと考えさせられました。

距離の近い家族との問題へ向き合えていないことについてのセッションでは、どうして向き合えないのかについてを掘り下げてしまうことで、自分だったらこんな綺麗にはまとまらなかったと思います。

また、今回のセッションでは、ゴールとして「答えが返ってこなくても、相手に何か次に取り組む課題があればいい」という新たな方向性を知りました。どうしても、具体的な答えを掘り起こしたくなりますが、問題意識や答えが出てこないことは自分もよくあること。具体的なものを無理に引き出そうとせず、次の行動につながるとっかかりを見つけるだけでも十分効果的と考えて、取り組もうと思います。

運動会のリレーの選手に選ばれたけれど直前で体調を崩してしまったお子さんの今後についてのセッションでは、子供に対する対処法ではなくクライアントの納得感を引き出す方向でのセッションが印象的でした。

また、私自身、大きなイベント前はものすごく緊張するタイプで、小さい時は体調を崩しやすく、今でも食欲が落ちたり腹痛になるので、正直他人事ではありません。

用語に独自の意味を持たせて使う先輩に困っている事例では、「自分に向き合うことだけが解決ではない」ということを前提にした話でした。自分なら過去の経緯を考慮して、本人の納得感を引き出す方向のセッションをしてしまったと思います。「向き合うのは本人に余裕があるからできることで、疲弊している人にそれを求めることは酷」と話があり、確かにそれもそうかも……と。「コーチング」を前提としているとどうしても相手に何かしらの行動を求めてしまいがちなので、相手の状況によって求めすぎないように気をつけたいと思います。

自分は、女性だけが感情的と言われるが実際男性も十分感情で色々物事を判断していてモヤモヤする、という話をしました。

コーチ役の陽子さんからは「自分の意見をいってもいい？」という前提があった上で話をされ、内容がずっと入ってきて、自分の納得感が引き出されました。

この手法は自分以外の事例で何度か聞いていますが、実際自分がこのように対応されると押し付けられた感もなく受け入れられました。

コーチ役が意見をいうことはイレギュラーなことですが、必要な場合としてはこのような手法が効果的であることを身をもってしたこと、またこれができるようになるには色々疑問に思ったことについて普段から自分の思考を練り上げてストックしておく必要があると強く感じました(私はこの部分は非常に弱いと感じています)。

今、会社で課のメンバーへの対応に悩むことが多く、コーチングを意識するあまり、相手の考えを求める方向で接してしまったり、自分の意見を押し付けてしまっていた部分がありました。今回の練習会で学んだことを、コミュニケーションをとる上ですぐ試してみたいと思います。  
(40代女性 栃木県)