

・ 今回のアドバンスクラスの冒頭シェアタイムでは、私と後輩とのやり取りについて参加メンバーの皆さんに意見を聞くことができました。後輩の好事例を自分の手柄だと主張する上司に対して、後輩は感謝を伝えるべきか？という事例でしたが、「後輩の気持ちがわかる」という意見や「上司も手柄をアピールしないと出世できなかつたという背景がある」など様々な観点をいただきました。そもそも後輩が愚痴を言うのは承認欲求が満たされていないからで、まずはそこを満たせる関係性を作ってからでないと伝えても意味がないのだと気が付きました。以前に「困ったちゃんは満たされていない人」と教えていただいたことがありましたがまさにそのケースです。まず「話を聞いてくれる人だ」と安心感を与えられる関係性を作らなければ育成は機能しないと学びました。

コーチ役を経験したセッションでは、最初に方向性を決めたものの自分ではもっと説明を端的にできたなと反省点があったのですが、オーディエンスのメンバーから「しっかり手順を踏んで質問していて良かった」などフィードバックをいただけ嬉しかったです。

私がクライアント役をしたセッションではいつも同じ結論にたどり着く話をしてしまいました。私が相手の情報をしっかり聞き出せていなくて、聞き出せない理由は自分の覚悟が不足しているからです。相手のメンタル疾患を理由にして踏み込みを避けている自分に原因があるのだと気が付きました。

他の方のセッションで印象的だったキーワードは「自分の影響力を自覚する」という話です。影響力は与えていることも自覚する必要があるけれど、同時に影響を与えられていないことも自覚しておくべきだと。自分の力の及ばなさを自覚

できていないと、不要な罪悪感を抱き自ら悩みを作り出して
しまうことがあると思います。「何もできない自分」を認めるこ
とで納得感を得られ、楽になることもあると理解しました。他
の方のセッションについて陽子さんがコメントしてくださった
のですが、私自身の直近の経験に照らし合わせて納得に結
び付けられたコメントでした。

また私は会社の後輩に対して「何で行動しないんだ？」と不
思議に思っていたのですが、参加メンバーの方のセッション
で「不安が勝ってしまい行動できない」話を聞き、「後輩も
きっとこういう気持ちなのかもしれない」と気が付くことができ
ました。「行動の結果の責任は自分と相手で50/50である」と
いう原則を後輩はまだ腹落ちできていなかったり、50までや
りきれていない自分に向き合えていない可能性があり、そこ
を理解してもらうまでしっかり会話する必要があると思いま
した。

私がコーチングを学ぶのは会社で顧客や後輩との会話に活
かすためであり、この練習会も日常で使えるコーチングを学
ぶという目的で開催されているのですが、今回は特に若手メ
ンバーの方が新たに参加してくれたこともあり、より視野が
広がる学びも多かったです。

私も後輩にコーチングの話をしたり、「あの先輩が参加して
いる練習会に参加してみたい」と思ってもらえるような存在に
なることを目指したいと思いました。

今回もありがとうございました。

(A.K 30代女性 富山県)