

・ 今回のコーチング練習会は、冒頭メンバーの1人から、自分のアシストがあったから成約に繋がったと言う上司に対して、100%自分の手柄だと主張する後輩にどう接すれば良かったかという話題があった。

自分だったら上司にごまを擦る訳じゃないけど、上司に感謝したところで自分の手柄が減る訳ではないので、感謝の言葉を述べると思う。ただ、それは色んな経験を重ねた今だからそう思えるのであって、若手ならではの自分の手柄だと思いたい気持ちもよくわかる。だから、その後輩が失敗も含めて、これから色んな経験をして自分自身で気付くしかないのではないかと感じた。

各参加者で自分だったらどうするかをシェアし合った。1番印象的だったのが、陽子さんの「私だったらめっちゃめっちゃ褒めてあげる」というコメントだった。他の参加者はどうやって後輩にわかってもらうかという視点で話をしていたけど、陽子さんはその後輩の良い部分を伸ばすことにフォーカスしていた。私も現時点で後輩にわかってもらうのは難しいと感じていたが、それならそこは今は無理だと割り切って、組織として1番良い形でゴールを設定する方法もあるのだなあと思った。

また、後輩はいわば承認欲求が満たされていない状況で、その欲求が満たされるまでは聞き入れられないだろうという話があった。

以前にも同様の話題がコーチング練習会で出たことがある。そうはわかっているけど、相手の承認欲求が満たされるま

で、相手の話を聞くことができるだろうかと怯んでしまう自分がいる。相手の言い分が100%正しいなんてことはもちろんない訳で、突っ込みたくなる部分もあるだろう。突っ込まれると相手は自分の言い分を否定されたと不満に感じるのではないか。

ただ、今回このシェアタイムを通して、言い方や内容ではなく、関係性が大事だという話があり、とても心に残った。これは承認欲求に関わらず、人間関係全般に言えることかもしれない。

相手の承認欲求を満たすことはゴールではなく、関係を作るためのステップなんだと、理解できた。

私は今までの人生で、困ったちゃんの承認欲求を満たして関係を作るということをしたことがない。(どちらかという困ったちゃんとは深く関わりたくないと思って避けて来た)

ただ、これができるようになると、コミュニケーションのバリエーションが一気に広がるんだろうと思った。次に困ったちゃん問題が発生した時は、自分なりに「相手の話を聞ききる」というチャレンジをしてみようと思う。今回クライアント役で話したのは、新しく入社したパートタイマーや社員に対して、当初想定していた業務内容を任せることができなかった時、会社が簡単に諦めてしまうことへの憤りについて話した。

コーチ役のメンバーから、「頑張っていて損してることって何ですか？」と聞かれて、ああ、頑張っていて良いことは沢山あ

るはずなのに、ネガティブな部分にばかり目がいったなあ  
と、自分の視野が狭まっていることに気付かされた。

そして、感想戦で陽子さんから「このパターン多いよね」と言  
われて、ここ数ヶ月のコーチング練習会や個人ボードの話題  
は、事例は異なるものの不満の根幹は同じであることに気  
付いてはとした。意識してた訳じゃなかったけど、言われて  
気付いた感じだ。

で、そう気付いたら、猛烈に恥ずかしくなった。「こんなに頑  
張ってるのに」とめっちゃめっちゃ主張してる人になってたの  
か・・・！穴があったら入りたい。。

感想をもらって気が付いたのは、結局瞬間的に羨しく思った  
としても、自分の選択は決まっていて、そちら側を選ぶことは  
絶対はない。ただ、周りの状況に振り回されてるだけなんだ  
と。そう思ったら、もう少し自分を客観的に見ることができそ  
うだと思ったし、自分の軸がしっかりしてないから、周りによ  
ってぐらぐら揺れてしまうんだろなと思った。もっともっと言  
語化して、自分の軸をしっかり保てるようになりたい。

そして、今回は他のセッションでも、クライアントの癖がわか  
りやすく出たものが多くあった。

私で言うと、陽子さんからの「このパターン多いよね？」の一  
言で冷静になることができた。

こういう問いかけも非常に有効なんだと勉強になったし、毎  
回同じメンバーでセッションを行なってるからこそ、前にも同

じょうな状況あったなと、メンバーの癖にもっと敏感になって、セッションに活かせるようになりたいと思った。

(E.M 40代女性 埼玉県)