

・前回の宿題は「憧れ」の深掘りでした。冒頭のシェアの時間では、自主練会で話し合った後、自分なりに捉えなおした「憧れ」について話をしました。「憧れ」と似た言葉として「尊敬」との違いが自主練会で話題になりましたが、陽子さんからは「若者から見てポジティブな評価を得られれば、必ずしも憧れでなくても良い」という前提、そしてそれでもより行動に結び付けやすい強い気持ちとして「憧れ」という言葉を使ったという説明がありました。私自身も過去に文化祭実行委員の委員長に憧れて自分も数年後に委員長をやったという経験があるのですが、憧れの人が存在があって、その背中を追いかけていたいと思うことが自分の成長に繋がるし、そういった背中を見せられる大人であることを目標としたいと思いました。

セッションでは時間の使い方についての話題で、陽子さんが過去にやっていた「時間管理講座」のようなやりとりが印象的でした。やりたいことに使える時間を具体的にして、その時間内でできることにやりたいことを絞りこむ、というのが最初のステップだとセッションでは結論づけられていました。限られた時間でやれることは本当に少なく、それだとやりたいことがすべてできない悔しさが残ります。その悔しさや不満が時間の使い方の改善につながるのだと陽子さんが話していて、たしかに「もっとやりたいのに時間が足りない」という気持ちが強くなれば、自然と無駄な時間は少なくできるものだな、と過去のTVドラマをたくさん見ていた頃の自分を振り返って納得しました。

育児休暇を取得する部下の話のセッションでは、クライアント役の納得にどうつなげるのだろうか？と思って見ていました。

モヤモヤの心当たりを「他には？」と何度も質問していて、最終的にクライアントの一番の本音が出てきたように感じました。すぐに納得できる問題でないことも特に日常では多くあると思うので、クライアントが段階的にでも納得に向かえるように、自分と違う考え方や価値観を想像する取り組みを一緒にすることもコーチングのひとつの意味なのだと理解しました。

私がクライアント役をしたセッションでは後輩のことを相談したのですが、最終的には私と直属の課長との関係性の話にたどり着いたのは意外ではありましたが、納得感がありました。「成果が上がらない後輩の意見にどうして課長が方針を変えるのか」が不満だったと気づき、問題のある人の経済的処遇に不満があるわけではなく、その人の影響力に対しての不満があるという説明はとてもしっかりしました。また陽子さんが「仕事のできない人はどこにでもいる。だからどう付き合うかを考える必要がある」というのはたしかにそうで、自分なりの納得にたどり着けるストックが必要だと感じました。

次回の宿題は来年のコーチングにおける目標になりました。一年の振り返りと来年の目標を考えるにあたり、コーチングをどう日常で活かしていくのか、そのために何をするのかをもう少し深堀して自分で考えてみたいと思います。今回もありがとうございました。

(A.K 30代女性 富山県)