

今回の宿題は4月ということもあり、「新しいことをする」という宿題でした。いつもと違う人と話をして、新しい発見をする。そしてどうして今までその人とその話をしなかったのかの理由まで考えることが獲得目標でした。

私は何事も自分の解釈で勝手に決めつけてしまうことが多いのですが、コミュニケーションでもそうなのではないかとの課題を通して気づきました。上司のイメージを自分の中でつくって、それを確認するところまでせずにこの人は〇〇そうだなと思うだけでとどまってしまっていました。その自分が持つ相手のイメージを確認することを意識して話をしました。今回はイメージ通りの答えが返ってきましたが、新しい情報も得ることができました。イメージと全く異なる場合もあると思うので確認することをこれからも意識したいと思います。

皆さんのシェアでは、やってこなかった理由として年が上で距離感を感じるといった理由や自分の言葉が相手に影響力があると思えなかったという理由がありました。確かにそういう理由で話すことをやめてしまうシチュエーションもありそうだと、引き出しを増やすことができました。

やるのもやらないのも自由に選択ができますが、基本的にはやるという選択をすることで、前に進めるというポイントをこの宿題を通して学びました。やらないという選択肢をとってしまう私の現在地を実感して、やるという選択ができるように意識を変えたいと思いました。

会社の評価は成果をあげた人ではなくて、その人を育てた人が評価されたりするのが会社であると分かっているにも関わらずモヤモヤしてしまうというセッションでは、受け入れや

すい入り口をつくって笑い話にするという方法が印象に残りました。一般的なことは理解しているので、そこを取り上げて話してもそれは分かってると反発されそうですが、「コイツのおむつは俺がかえてやったんだぜ理論」と分かりやすい具体例+面白い名前でも面白い方向にもって行って受け入れてもらった方がクライアントの納得に繋がるのだと勉強になりました。次の宿題はキャッチーな名前をつけてストックを増やすということなので、受け入れやすい入り口をつくれるようなキャッチーな○○理論のストックを増やしたいです。

GWの目標について深めたいとクライアントとして話しました。初めに深めたいとはと質問をされて、どう深めたいのか自分の言葉ですぐに言語化できないとそこで発覚しました。こういう言葉を軽く使ってしまうことが私は多いのだらうと感じました。期間内に何本あげるかと具体的に設定することが重要だと分かり、目標を具体化する方向性が明確になりました。営業のお仕事だと数字を設定することの重要さが日頃から当たり前だということも分かりました。定義付けのやり方も明確にできたので方針が固まりました。

後輩なのに役職が上の立場で基本的な事務のミスが多く、そのフォローを先輩なのに部下の人がしているということに関するセッションでは、モヤモヤの原因がいろんな所にありそうでどこを取り上げればいいのか難しいなと思いながらオーディエンスとして聞いてました。今起きている中で解決できる問題に焦点を当てることでゴールを明確にできると分かりました。私の会社では役職による上下関係があまりないので身近には起きない事柄だと思うのでこういう会社のしくみ、事実があるという一般論としてもストックができました。

今回もありがとうございました。

(20代女性 東京都大田区)