

・今回のアドバンスクラスでは冒頭で「雑談のメリット」について話し合いました。参加メンバーはそれぞれ仕事が違うので、職場の雰囲気も様々で雑談ができる雰囲気や時間も異なっていました。雑談をすることで相手のことを理解することができたり、関係性が深まることでお互い頼みごとをしやすくなるなどのメリットがあると思うのですが、実際に有益な情報を交換することを「雑談」と表現している場合もあるのだというのも一つの発見でした。

次は「キャパシティの見極め」がテーマでした。採用の際に期待した能力を実際の職場で発揮してもらえないケースが問題になり、どうやって採用の際に実際のキャパシティを見極めるのか、という話でした。私自身の職場を思い出してみると、キャパオーバーになっているというよりは能力に対してやる気が低く見えたり、自分の与えられた範囲以上のことをやろうとしないことが気になるケースが多いと感じました。陽子さんからは会社の規模によって採用に応募してくる人の傾向も変わってくるという話があり、しっくりきました。合わない場合早い段階でやめてしまうものなので、長く働く人はそうしたミスマッチは起こりにくいのだと。そういった意味でも相手の置かれている環境を想像しながら話を聞くことが重要だと感じました。

セッションではコーチ役に指名していただきましたが、最初のセッションでは手ごたえのある内容にできませんでした。自分がコーチ役に指名してもらった意味をしっかりと理解できていなかったことが根本の原因だとわかり、二度目のセッションをやらせてほしいと伝えてリベンジのセッションをもう一度できました。それでもまだ課題の残る内容ではありまし

たが、クライアントの現在地を確認することが大事だということ、クライアントが主役とはいえコーチとして自分の経験を話すこともクライアントの気づきのきっかけに繋がることも学びになりました。

次のセッションではクライアントが納得いかない上層部からの業務指示の話でしたが、クライアント自身の腑に落ちないポイントが別のところにあったということがオーディエンスも含めてのディスカッションの中で明らかになりました。参加メンバーの感想にもありましたが、セッションだけでなく、その後のディスカッションも含めてクライアントの問題解決に繋がるのが4月からの新しいアドバンスクラスの特徴でもあると実感しました。

今回はラッキーなことにコーチ役に指名してもらうことができましたが、次回以降はどうなるかわかりません。ただ、最後の感想のところでも「自分がコーチだったらこうする」というフィードバックはコーチ役としてアピールするためのプレゼンでもあるというコメントがありましたが、そうやって自分で練習の機会を取りに行く貪欲さをもって次回からも参加していきたいと思いました。

陽子さん、参加されたみなさまありがとうございました。  
(A.K 40代女性 富山県)