

今回のアドバンスクラスはセッション中心だった。

最初のセッションではクライアントに立候補し、会社の他の部署の人には力を貸し借りする関係があるのに、同じ営業部内ではそれが無いのはなぜなのだろうと思い、話を聞いてもらった。

コーチのAさんから、他の部署の人には業務内容が異なるから借りやすいのではと言われて、その視点は持っていなかったなと思った。そして、同僚のWさんに対しては「借りたい」と思っていないこと、上司に対しては、抵抗はないけど、実際どう借りるのか想像できていなかったことに気付いた。上司の力を借りる1番わかりやすい形が「肩書き」というフィードバックをもらって、具体的にイメージすることができた。また、感想戦ではメンバーCさんから、同僚に対して「たくさん力を貸してるんだったら、逆にたくさん返してねって思ってもいいのでは」という意見をもらって、まさにその通りだと思った。それができるのが健全な関係だ。私の妙なプライドがそれを阻んでいるんだな。

そして、同僚に力を借りることを「癪だ」と私は称したのだが、そういうプリミティブな感情は、コーチングが機能しなくなる破壊力があると教えてもらった。たしかにそういう生理的な感情は、コーチングをしてもらったから解消できる類のものではない。感情がコーチングのキーになることもあるけど、あまりに感情に寄ってしまうと、コーチングを阻んでしまうんだな。自分で自分の感情を自覚して、自己処理もできない。そして、今回のセッションは、私のよくあるパターンでもあると、意識していなかった癖に気付かせてもらった。結局「やり

たい」と口にしても、現状必要性がないと判断しているのだから、やらなくても支障はない。でも、「必要ない」と判断しているのにそこまで深い理由がある訳じゃない。やったらもっと可能性が広がったり、できることが増える可能性もある。結局いつも「そこまでやりたくなかったんですね」というのが着地点になってしまうのだが、それだとあまりにも成長がないので、「必要ない」と判断している根拠が正しいのかを自問自答できるようになりたいと思った。

続いてのセッションは、管理職になることを周囲に期待されることで、自分自身の気持ちが変わらなくなってしまったというものだった。陽子さんのコーチングを目の前で見る久しぶりの機会となったのだが、とにかく具体化するための質問を投げかけていたのが印象的だった。「どうして管理職になりたいの?」「もっとよくできるとは、具体的にどういうこと?」後者の“もっとよくできる”は、私がコーチだったらスルーしてしまったと思うのだが、それは自分自身も曖昧な言葉を使っているから違和感だと感じないのだと納得した。明確にするための最初の一步は、とにかく具体化することなのだ勉強になった。

最後のセッションは、将来的に事業化したいと思っている仕事に対して、会社では尻込みする人が多いという内容だった。最終的にコーチから、「新しいことをやらなくても会社が成り立つからなのでは」というコメントがあり、クライアントは納得していた。今回のセッションは、「他の会社の視点を知りたかった」というティーチングに近い形を求めているものだったと丁寧に説明してもらって、ようやく理解できた。現状を変

えたいというより、気持ちに折り合いを付けることがゴールであり、そこを見誤ってしまった。

また、陽子さんからクライアントが今後会社に愛想をつかして、やめたいと言う可能性もあると語られ、そこにも全く気付いていなかった。「言えるか言えないか」の前に「拾えるか拾えないか」がある訳だけど、日々の向き合い方や積み重ねがこういう時に現れるのだと時間を取ってフィードバックをもらった。自分のことを知ることは、自分以外のことを知ることもある。できない自分を目にするのは辛いけど、「恥ずかしい」とか「ダメだったな」という気持ちをばねに、行動に繋げていきたと思った。

自分の思考パターンや足りない部分に気付かせてもらった時間でした。今回もありがとうございました！

(E.M 40代女性 埼玉県)