

斎藤日登美のコーチング魂

発行元: Quality Time Corporation 2012年 10月号



あちこちで目にしていた彼岸花が終わり、10月半ばにして少し秋らしくなってきた。

彼岸花というのは墓地に咲き、毒々しいような赤色も血の色を連想させ、なんだか気味の悪い花のように思っていた。昔百恵ちゃんの歌でも「曼珠沙華」なんて歌があったが(古っ!)、何やら大人めいた歌詞で子供の私には全く理解ができなかったことを覚えている。さしずめそんな印象しか持たなかった彼岸花。大人になってから、その球根には毒があり、土葬だったその昔、動物に墓を荒らされないために墓に植えたという話を聞いた。球根にある毒は処理をすれば食べられるそうで、飢饉の時に備えて植えられたとも聞いた。「へえ…」と思ったが、もっと「へえ…」と思ったのは、毒々しい赤しかないと思っていたらある時白い彼岸花を見たときだ。なんと可憐で美しい。なんと今年は渋谷のど真ん中でその白い彼岸花を見かけた。

そんな彼岸花の季節。お気の毒に、今年、この時期に大切なご親族を亡くされた知人がフェイスブック上でおっしゃっていた。「彼岸花の咲く季節に逝く人は善いことをした人だそうですね」と。自分もそれを信じたいと。

そんな話を聞いて数日後、友人が15年連れ添ったわんちゃんが亡くなった。彼岸花の咲くこの時期に。ここのところ具合が悪かったとはいえ、とても急なことだったそうだ。わんちゃんはよるよるとベツから出てきて、心配した彼女が抱き上げたらぎゃつと短く小さく泣いて、心臓が止まってしまったらしい。そしてそのまま戻ってこなかったのだという。15年前の10月5日に彼女のおうちにやってきて、15年後の同じ日、10月5日の夕方、そのコは逝ってしまった。

「彼岸花の咲く季節に逝く人は善いことをしたひとなんだよ」

訃報をもらってすぐにそう彼女にメールした。ミミちゃん(そのわんちゃんの名前)は、あなたや家族にいっぱいいっぱいかわいがってもらって、たくさんたくさん善いことをしたんだね、と。

もう彼岸花も終わる。

何事もなかったように涼やかに季節は移ろい、刻々と「今」は「過去」になっていく。その「過去」は、「今」をどう生きたかの証であり結果である。

リンカーンは言った。

「人は何年としを重ねたかが問題なのではない。いかように生きるかだ」と。

長さよりも、「HOW」が大事。

ふと思ったことがある。ちょっとオーバーかもしれないが、私はこのコーチングという仕事によって、人様が「今をいかように生きるか」のお手伝いをしているのではないか。それが私の生きる使命なのかもしれない。「今」のHOWを大切にしよう。充実した「今」の証を作ろう。そうつくづくと思う。

2012年秋。合掌。

一分で行動が変わる！？ 今月の“ワンポイントコーチング”

さて、気分転換しよう！！いや、幸せな気分になろう！

以前の号で、気分を変えなければ、姿勢と視線の位置を変えてみよと書いた。顔はやや上向き、視線は右上を見て胸を張る。こうして1、2分もすれば、嫌なことは考えられなくなるのだと伝えた。気分転換にお散歩、つまり「歩く」という方は多いと思うが、実はそれはとても理にかなっている。今日は幸せな気分になるための、歩き方のレクチャーでもしてみようか。

散歩をして気持ちが軽やかに明るくなりたい。そんな効果を得るための歩き方はズバリこう。

“滑らかに、ゆっくり、重心は軽くして歩く”

これは、ルドルフ・ラバンという舞踏家が編み出した舞踏の理論と方法からきている。彼は人間の動作や動きを研究し、人の動きを主な3つの要素の組み合わせで特定の効果を出しているということを発見したという。3つの動きとは、「方向性(空間の使い方)」、「速度」「重さ」のことであり、それらの要素の組み合わせが、開放的な印象を与えるか、凝り固まった印象を与えるかという効果を演出するとした。

先の指示のように、“方向性は滑らかに、速度はゆっくり、重心は軽くして歩く”ようにすると、歩いている本人の気持ちはどうあれ、はたから見ると、「幸せそうに歩いている」ように見えるのである。そして実際の実験では、2-3分もそのように歩くと、その歩いている本人から、「気持ちが軽くなった」「明るくなった」などの報告があるというのだ(「人と組織を強くする交渉力」鈴木有香著 より)。

以前から何度か私はこのニュースレターでも書いているが、人は最初は心が伴わなくても、行動をすることや身体の動きを変えることで気持ちを変えることができるのだ。日本の茶道や武道などもそうだが、非効率そのものに見える「型」をあえて行うことで心が整っていく。修行僧も初めから聖人君子ではなく、修業の果てに、聖人君子になっていくのだ。つまり心は行動で変えられるのだと、以前にも書いた覚えがある。

実は私、“するすると(滑らかに)ゆっくり軽々と歩きながら、顔をやや上向きにし、目は右上を極力見ながら、なんと「鼻歌」を歌うという応用編を作り、試してみた。結果、これは非常に強力な「幸せな感じ」効果がある。鼻歌も、色々試した結果、「ハッピーバースディ」が最も良い(非常にサンプルは少ないですが、笑)と判明した。

「ハッピーバースディわったし〜、ハッピーバースディわったし〜、ハッピーバースディディアひとみちゃ〜ん、ハッピーバースディトゥーミー」なぜか最後だけまともな英語。この鼻歌はいい。すっごくハッピーな気分になる事間違いなし。自分が生まれたことに感謝するって素晴らしい……。

気分の晴れないとき、視線+姿勢+ラバンの歩き方+ハッピーバースディの鼻歌、この組み合わせをぜひ試してみてください。

ああ、なんだかすっかりアカデミックな香りのしなやかなコラムになってしまいましたな……(泣)

「人のふり見て、我がふりを最適化！」今月のコーチング・ショット

まだまだひよっこなのに、「自分是可以！」って思っている子というのは、どう指導していったらいいんでしょうか？

サービス業の管理職Rさんは、数か月前に第二新卒のような形で入社したさらに年若い部下について少し迷っているという。そして、冒頭のような言葉をつぶやいた。

Rさん：「いえね、斎藤さん…この間、ある同業者に彼女を紹介する機会があって、まあ同業者とはいえ、大先輩でもある向こう様だしかわいながらもらえば勉強にもなると思って紹介したわけです。業務外のところでお会いしたんですけど、まあそのときに、私が、“部下の〇〇です。まだまだひよっこなのでいろいろ教えてやってください”と紹介したわけです。そうしたら、彼女、“ひよっこなんかじゃないです！！”って何回も言いますね、そのあともうずっとそう主張するんです。どうなんですか？ 斎藤さん。まだまだ実際ひよっこなのに、自分ではできると思っている子というのは、どう指導していったらいいんでしょうか？」

斎藤：「まだまだなのに、自分ではできると思っている部下にどう指導したらいいの？」

Rさん：「はい。どうわからせてあげたいのかとか…」

斎藤：「どうわからせるか…ですか。彼女は人前で“まだまだひよっこ”だと言われた。それはどう感じたと思いますか？」

Rさん：「そりゃあまあ、、、本人が否定するくらいですから、気分悪かったんじゃないでしょうか。でも事実ですし…」

斎藤：「なるほど。確かにまだまだ彼女はひよっこ。それは事実。だけどそう言われて彼女はどうか？ あのね、Rさん、すっごく大事なことが2つ、あります」

Rさん：「大事なことが2つ？」

斎藤：「はい。私のお話をしてもいいですか？ 昔、私が自分の部下を人前で紹介するときには、その子が本当にできてもできなくても、“すっごく頑張り屋で、いつも私が助けられてる部下の〇〇です”のような言い方で紹介するようにしていました。これはあざとく言えばテクニックでもあるんですが、そう紹介されて、部下は気を良くするわけです。誰だって、初対面で会った誰かに、あからさまに“できない子”なんて紹介されたくありません。たとえその子が本当は残念な子であっても、人前で紹介するときは必ず持ち上げてあげるといいんです。その方がその子を喜ばせることが出来て後々必ずその子との関係がよくなりますし、こちらの期待も伝わります。よく、手柄を横取りする上司というのが嫌われる上司の上位に挙げられますが、部下からすれば、日ごろ彼らなりに上司を助けているつもりなのです。だから、人前で部下を“コイツのせいで大変だ”とか、“ひよっこだ”なんて批評するのは、絶対にやめたほうがいいです。あなたの認識はどうあれ、人前でほめられてよく思わない部下はいません。絶対に部下を人前で悪く言わないであげてください。2人でのときは多少のダメ出しをしてもいい。でも人前ではよく言ってあげてください」

Rさん：「なるほど～…、なんかソレ、、わかります。…あー…最初に私の方に問題があったんですね…」

斎藤：「プライドの高さというのは自信のなさや表裏一体です。本人だって自分の足りないところにある程度自覚はあるものです。でもあからさまに指摘すると、“防衛本能”というものが働いて、むしろ正当化するために攻撃的になる事もありますから逆効果になったりします」

Rさん：「確かに…。妙に反抗的というか、認めないなって思いましたが…そういうことですね」

斎藤：「そういうことです。それでね、2つめですが、彼女を育成したかったら、“自己評価”させてください」

Rさん：「自己評価ですか？」

斎藤：「そうです、自己評価です。彼女だって、今の自分が、社会人として仕事人として100点だと思っているわけなどないんです。多少自己評価が高いという可能性はありますが、上から言うのではなく、まず自分で自分の事を客観化させるのです。彼女と次回話をする機会を持ったとき、“今の自分の業務に対する取り組みや成果を自己評価すると何点くらいか？”と聞いてみてください。私がコーチングでいつもやっている大まかな流れそのままです。100点満点の自分をイメージさせ、それに対して自己評価の点数をあげさせる。そうしてできていると思う部分をあげてもらい、さらに足りない部分についてはどうやったら100点にできるかについて本人に考えさせ、さらにはこちら側の希望を上手に入れ込んでいく方法論です。もしもその自己評価が高すぎて、たとえばRさんはせいぜい60点だと思っているのに、彼女が90点だと言ったとしても、彼女がそう思っているという事は事実です。たとえあなたの評価と合わなくても。しかし彼女の自己評価が高すぎる場合は、“では150点を目標にするにはどうしたらいいか？”と話し合うようにしてください。具体的に言うと…」

(この後話した方法論については、詳細を本「日登美のコーチング魂」2012年7月号の同コラムにやり方を細かく記載したのでここでは省略する。ぜひご参照いただきたい)

コーチングを終え、「すっきりしました。どう向き合っていたらいいか迷っていたので…。まずは自分ですね。そして、コーチングのやり方、慣れるように取り入れてやっていきます」

そう言って彼は端正な顔で少し安堵したように笑った。

そんなやりとりがあった日、IPS細胞の山中教授が、部下にあたるのだろうか、自分の研究室の人たちにTVで感謝の意を述べていた。これほどの名誉を受けても、人前で彼らの研究がなかったら自分の研究成果はなかったと言いのける山中教授。それが本当かどうかなどわからない。しかしそう公に言われた部下は悪い気はしない。山中教授の人心操縦術か、それともそういう方なのか。これまた真実はわからない。それが本心からであれ、表向きのふるまいであれ、上司としてあるべき姿を私はそこに見た気がした。

※守秘義務契約に基づき、一部情報を改変してお届けしています。

60分間 5000円の “お試しコーチング実施中”

部下・右腕の育成や組織・時間管理の問題などでお悩みの方は、お気軽に斎藤日登美の“お試しコーチング”をご利用ください。ちょっとしたポイントに気付き、改善するだけで、今まで延々悩み続けていた問題がウソのように解決することも良くあることです。お申し込みは下記お電話番号にご連絡をいただくか、ホームページよりお申し込みください。

お申込み&お問い合わせは、080-1353-0791 (斎藤) まで

発行元: Quality Time Corporation
〒156-0054 東京都世田谷区桜丘1-2-20-311

“時間”と“組織”のプロフェッショナル。斎藤日登美のホームページ

<http://www.qt-corp.jp/>