



敬意を持って自分の気持ちを伝える方法 (そして、なぜ自分の解決策を除外することが不可欠なのか)

Date: July 14th, 2022 | BY Linda Adams

チームメンバー、上司、または人間関係のある人（職場または家庭）との間で問題がある場合、自分の考えや気持ちを明確で、率直で非難しない方法で伝えると、相手が行動を変えてくれる可能性ははるかに高くなります。

ゴードン・モデルの他の I-メッセージと同様に、自分の考え、ニーズ、感情を自分のものとして所有することが重要です。そして、同僚、リーダー、その他の人々に対して、彼らの行動があなたのニーズを満たすことを妨げる場合にそれらを表現することを学びます。

私たちは、このタイプの I-メッセージを対決的 I-メッセージと呼んでいます。これにより、相手はあなたに何が起きているのか、そしてあなたが相手の助けを必要としていることを知ることができます。相手の人を責めたり、けなしたり、何をすべきかを指示したりしません。

対決的 I-メッセージは 3 つの構成要素からなります：

- あなたにとって問題となる相手の行動
- この行動があなたに及ぼす具体的な影響
- あなたの気持ち

対決的I-メッセージには解決策がないことに注意してください。

あなたの解決策（通常、非難がましいYou-メッセージに見られるもの）は、相手のニーズではなく、あなたのニーズのみを満たす可能性があります。

もしそうなら、それは不必要な抵抗を生み出します。実際、解決策を提案するとすぐに抵抗に遭う傾向があります。それはないに越したことはありません。先入観のある解決策は避けてください！

解決策に直面することなく、相手は、あなたのI-メッセージで表現されているように、あなたのニーズを満たすだけでなく、相手のニーズを満たす解決策を自由に思いつくことができます。それによって、相手がそれを実行するモチベーションが上がります。

解決策を提示されなくても、相手はあなたを助ける方法を選ぶことで、あなたのニーズや気持ちに配慮するチャンスがあります。

これは、相手の自尊心を育み、成長を促します。