

## Как да се разберем с друг инструктор или колега?

Как да решите дали да работите с ко-треньор или сами? Има ли смисъл да разделяме работата? Как да улесним и двамата партньори?

Работата по двойки има две страни. Хората често се фокусират върху страната, от която чувстват подкрепа един от друг: чувстват, че е по-лесно да работят заедно; защото:

- отговорността е споделена;
- един партньор може да се фокусира върху груповия процес, друг върху структурата и упражненията;
- някои участници ще се почувстват по-добре с един от инструкторите, докато други с другия;

Като екип може да бъде по-лесно да установите безопасност и да интегрирате групата,

отколкото като индивид. Ако груповият процес е интензивен и дълъг, имате повече перспективи и е по-лесно да запазите енергията си, защото не сте заети с групата във всички моменти.

Двама обучители могат да си поделят отговорността, да се учат от различията, да развиват компетенции, където техният партньор е по-силен. Има много какво да се каже за сътрудничество! Въпреки това, както при почти всичко, доброто сътрудничество не е даденост, а резултат от системна работа и самооценка.

Нека разгледаме един пример. Представете си група хора, посещаващи 3-дневна танцова сесия, водена от двама треньори. Това е група от възрастни (25-55 години). Около една трета от групата е свикнала да говори за емоциите си в групова обстановка, има една трета много срамежливи да се присъединят към класа по танци, защото това е единственият начин за тях да се свържат с хората (те имат затруднения да говорят за себе си, но те могат да се свързват чрез движение). Последната трета от групата иска игра и движение, някои от тях са в лична криза. Един от обучителите – нека я наречем Тина – се използва за работа с групова динамика, обсъждане на емоции с участниците и предоставяне на място на членовете на групата, ако е необходимо. Другият е Ола. Нейната философия е „танцът е физика, а не емоция“, тя има опит в спорта, работила е в голяма компания и има много натоварено ежедневие. Когато Тина усети труден момент в групата, тя спира движението и моли за кръг от размисли за това как се чувстват всички. В последвалата тишина, докато членовете на групата обмислят какво да кажат, Ола си позволява да се шегува, за да предаде добри емоции. Можете ли да си представите как това се отразява на групата?

Може да е взискателно да работите заедно, когато хората не познават един друг и методите на работа и предпочитанията на другия. Ако не разбирам намеренията на моя партньор – лесно мога да отвлека вниманието от задачата, върху която групата вече се е съсредоточила. Ола се опита да бъде полезна - тя изтълкува мълчанието след въпроса на Тина като нещо, което трябваше да бъде решено и се чувства отговорна. Тина използва инструмент, който е добре познат на нея, но не и на нейния колега, което доведе до напрежение в работата им. Те не са се уточнили помежду си

предварително как смятат да действат, когато някой от тях забележи емоционално трудна ситуация и може да не са имали добро съгласие относно обхвата на тази тридневна програма. Най-вероятно Ола трябва да разбере по-добре реакциите си към емоциите в групата.

Работата с друг учител има много предизвикателства отвъд взаимното съгласие по отношение на методите и обхвата: например прехвърлянето на лидерството от един човек на друг в групата е много важно за овладяване.

Съвместната работа изисква много внимание и оттегляне на индивидуалните предпочитания от името на групата. Обучаващите трябва да работят върху обща идентичност на лидер на група, която включва и двамата.

Успехът на двойката учители се случва в подготовката на сценария/сценария на семинара и подготовката им за съвместна работа.

Ето няколко съвета за по-добро сътрудничество от примера на Ола и Тина:

Ето някои възможни начини да се споразумеете за разпределяне на задачите

- Те могат да се редуват със строго определени роли - във всеки ред единият е водещ на групата, другият е наблюдател или участник-наблюдател. Те могат да определят времеви интервали за водещи (напр. смяна на ролите на всеки два часа).

- Задайте и след това разработете конкретни части от програмата: Един човек води упражнението и дискусиата, друг обобщава или изнася презентация.

Ако процесът не може да бъде описан със структура от програмен тип, можете също:

- разделиха ролите: един човек инициира процеса, друг го ръководи

Или сменени на ред: след като един процес приключи, един учител води упражнение, дискусия, обобщаване, приложение и след това другият поема ръководството.

Можете да използвате няколко от тези подходи, стига да сте ясни и на двамата ви и разбирате процеса.

Също така е важно да обсъдите какво очаквате един от друг, когато другият е в поддържаща роля и е част от процеса. Какво очаквате да направят или да не направят?

Отделете качествено време, за да се опознаете един друг и взаимно предпочитанията и ценностите си. Обсъдете всички трудности, които смятате, че могат да възникнат. Подгответе заедно сценария на упражнението/сценария. Уверете се, че разбирате целта на ролята на вашия партньор.

Запитайте себе си и партньора си:

- Как мога да допринеса за нашия екип?

- Какво ми трябва от теб?

- Какви са притесненията ми относно съвместната работа?

- Какво очаквам в нашата работа?

Обсъдете тези въпроси открито и честно един с друг. Имайте предвид, ако не се чувствате комфортно да бъдете честни, и помислете за възможните причини. Това ли

е нещо, върху което трябва да работите, или това е нещо във вашето сътрудничество тук и сега, което може да причини това безпокойство? Направете всичко възможно да чуete отговорите на партньора си като информация, а не като преценка. Не забравяйте, че вашето честно и открито сътрудничество ще има ползи за групата.

Забавлявайте се, като си сътрудничите и се учите един от друг или/и се чувствайте свободни да работите сами ☺