



Podcast 18

¿Cómo llevarse bien con otro instructor/colegas?

¿Cómo decidir si trabajar con un coentrenador o solo? ¿Tiene sentido dividir el trabajo? ¿Cómo hacer que sea fácil para ambos socios?

El trabajo en pareja tiene dos caras. Las personas suelen centrarse en el lado en el que sienten el apoyo del otro: sienten que es más fácil trabajar juntos, porque

la responsabilidad es compartida

un socio puede centrarse en el proceso de grupo y otro en la estructura y los ejercicios

algunos participantes se sentirán mejor con uno de los instructores, mientras que otros con el otro

Como equipo puede ser más fácil establecer la seguridad e integrar al grupo que como individuo. Si el proceso del grupo es intenso y largo, tienes más perspectivas y es más fácil mantener tu energía porque no estás ocupado con el grupo en todo momento.

Dos formadores pueden dividir la responsabilidad, aprender de las diferencias, desarrollarse en competencias en las que su compañero es más fuerte. ¡Hay mucho que decir a favor de la cooperación! Sin embargo, como en casi todo, una buena cooperación no viene dada, sino que es el resultado de un trabajo sistemático y de la autorreflexión.

Veamos un ejemplo. Imaginemos un grupo de personas que asisten a una sesión de baile de tres días, dirigida por dos formadores. Es un grupo de adultos (25-55 años). Aproximadamente un tercio del grupo está acostumbrado a hablar de sus emociones en un entorno de grupo, hay un tercio muy tímido que se une a la clase de baile porque es la única forma que tiene de conectar con la gente (tiene dificultades para hablar de sí mismo, pero puede conectar a través del movimiento). El último tercio del grupo quiere jugar y moverse, algunos de ellos están en una crisis personal. Una de las formadoras -llamémosla Tina- está acostumbrada a trabajar con las dinámicas de grupo, a discutir las emociones con los participantes y a dar espacio a los miembros del grupo cuando lo necesitan. La otra es Ola. Su filosofía es "la danza es física, no emociones", tiene experiencia en deportes, solía trabajar en una gran empresa y tiene una rutina diaria muy ocupada. Cuando Tina percibe un momento difícil en el grupo, detiene el movimiento y pide una ronda de reflexiones sobre cómo se sienten todos. En el silencio que sigue, mientras los miembros del grupo piensan en qué decir, Ola suelta un chiste sobre las emociones. ¿Te imaginas cómo afecta eso al grupo?

Puede ser exigente trabajar juntos cuando las personas no se conocen entre sí ni conocen sus métodos de trabajo y preferencias. Si no comprendo las intenciones de mi compañero, puedo desviar fácilmente la atención de la tarea en la que se ha centrado el grupo. Ola trató de ser útil: interpretó el silencio que siguió a la pregunta de Tina como algo que había que resolver y se sintió responsable. Tina utilizó una herramienta bien conocida por ella, pero no por su co-formadora, lo que provocó tensiones en su trabajo. No han aclarado entre ellas de antemano cómo piensan actuar cuando una de ellas se percate de una situación emocionalmente difícil, y es posible que no hayan llegado a un buen acuerdo sobre el alcance de este programa de tres días. Lo más probable es que Ola necesite comprender mejor sus reacciones a las emociones en el grupo.





Trabajar con otro formador plantea muchos retos más allá de un acuerdo mutuo sobre los métodos y el alcance: por ejemplo, es muy importante dominar la transferencia de liderazgo de una persona a otra en el grupo.

Trabajar juntos requiere mucha atención y la retirada de las preferencias individuales en nombre del grupo. Los formadores tienen que trabajar en una identidad común de líder de grupo que los incluya a ambos.

El éxito de la pareja de formadores pasa por la preparación del guión/escenario del taller y la preparación de ellos mismos para trabajar juntos.

He aquí algunos consejos para una mejor cooperación en relación al ejemplo de Ola y Tina:

Pueden turnarse con roles estrictamente definidos: en cada turno uno dirige el grupo, el otro es un observador o participante-observador. Pueden especificar los periodos de tiempo para liderar (por ejemplo, cambiar de rol cada dos horas)

Asignar y luego desarrollar partes específicas del programa: Una persona dirige el ejercicio y el debate, otra resume o hace una presentación

Si el proceso no puede describirse con una estructura tipo programa, también puedes

dividir los papeles: una persona inicia el proceso, otra lo dirige

O cambiar por turnos: una vez finalizado el proceso, un formador dirige el ejercicio, el debate, el resumen y la aplicación, y después la otra persona asume el liderazgo.

Se pueden utilizar varios de estos enfoques, siempre y cuando ambos lo tengan claro y entiendan el proceso.

También es importante discutir lo que esperáis el uno del otro cuando el otro está en un papel de apoyo y forma parte del proceso. ¿Qué esperas que haga o deje de hacer?

Dedica tiempo a conocer al otro y sus preferencias y valores. Discute todas las dificultades que creas que pueden aparecer. Preparen juntos el guión del ejercicio/escenario. Asegúrate de que entiendes el objetivo de la parte de tu compañero.

¿Cómo puedo contribuir a nuestro equipo? ; ¿Qué necesito de usted? ¿Qué me preocupa del trabajo conjunto? ¿Qué espero de nuestro trabajo?

Discute estas preguntas abierta y honestamente con los demás. Diviértanse cooperando y aprendiendo unos de otros o/y siéntanse libres de trabajar por su cuenta

