



Podcast 18

Come andare d'accordo con un altro istruttore o collega?

Come decidere se lavorare con un co-trainer o da soli? Ha senso dividere il lavoro? Come rendere le cose facili per entrambi i partner?

Lavorare in coppia ha due sfaccettature. Le persone spesso si concentrano sul lato in cui sentono il sostegno reciproco: sentono che è più facile lavorare insieme perché la responsabilità è condivisa e un partner può concentrarsi sul processo di gruppo, un altro sulla struttura e sugli esercizi; Alcuni partecipanti si sentiranno meglio con uno degli istruttori, mentre altri con l'altro. Come squadra può essere più facile stabilire la sicurezza e integrare il gruppo che come individuo. Se il processo di gruppo è intenso e lungo, con un partner hai più prospettive ed è più facile mantenere la tua energia perché non sei occupato con il gruppo in ogni momento.

Due formatori possono dividere la responsabilità, imparare dalle differenze, sviluppare competenze in cui il loro partner è più forte. C'è molto da dire per la cooperazione! Tuttavia, come per quasi tutto, una buona cooperazione non è un dato di fatto, ma il risultato di un lavoro sistematico e di un'auto-riflessione.

Vediamo un esempio. Immagina un gruppo di persone che partecipano a una sessione di danza di 3 giorni, guidata da due istruttori. Si tratta di un gruppo di adulti (25-55 anni). Circa un terzo del gruppo è abituato a parlare delle proprie emozioni in un contesto di gruppo, c'è un terzo molto timido che si unisce alla classe di danza perché questo è l'unico modo per connettersi alle persone (hanno difficoltà a parlare di se stessi, ma possono connettersi attraverso il movimento). L'ultimo terzo del gruppo vuole giocare e muoversi, alcuni di loro sono in crisi personale. Una delle formatrici – chiamiamola Tina – è abituata a lavorare con le dinamiche di gruppo, discutendo le emozioni con i partecipanti e dando spazio ai membri del gruppo secondo necessità. L'altra è Ola. La sua filosofia è: la danza è fisicità non emozioni; ha un background nello sport, ha lavorato in una grande azienda e ha una routine quotidiana molto impegnata. Quando Tina percepisce un momento difficile nel gruppo, interrompe il movimento e chiede un giro di riflessioni su come si sentono tutti. Nel silenzio che segue, mentre i membri del gruppo stanno pensando a cosa dire, Ola fa una battuta sulle emozioni. Riuscite a immaginare come questo influisce sul gruppo?

Può essere impegnativo lavorare insieme quando le persone non si conoscono e non conoscono i metodi e le preferenze di lavoro reciproche. Se non capisco le intenzioni del mio partner, posso facilmente distogliere l'attenzione dal compito su cui il gruppo si è già concentrato. Ola ha cercato di essere d'aiuto - ha interpretato il silenzio che ha seguito la domanda di Tina come qualcosa che doveva essere risolto e si è sentita responsabile. Tina ha usato uno strumento che era ben noto a lei, ma non al suo co-allenatore, con conseguente tensione nel loro lavoro. Non hanno chiarito in anticipo l'uno con l'altro come intendono agire quando uno di loro nota una situazione emotivamente difficile, e potrebbero non aver avuto un buon accordo sulla portata di questo programma di tre giorni. Molto probabilmente Ola ha bisogno di capire meglio le sue reazioni alle emozioni nel gruppo.

Lavorare con un altro formatore ha molte sfide al di là di un accordo reciproco nei metodi e nella portata: ad esempio trasferire la leadership da una persona all'altra nel gruppo è molto importante da padroneggiare. Lavorare insieme richiede molta attenzione e ritiro delle preferenze individuali da parte del gruppo.

I formatori devono lavorare su un'identità comune di leader del gruppo che li includa entrambi. Il successo per la coppia di formatori avviene nella preparazione del copione / scenario del workshop e nella preparazione di se stessi a lavorare insieme.





Ecco alcuni suggerimenti per una migliore cooperazione rispetto all'esempio di Ola e Tina:

- possono alternarsi con ruoli rigorosamente definiti: in ogni turno uno guida il gruppo, l'altro è un osservatore o un osservatore partecipante;
- possono specificare intervalli di tempo per la guida (ad es. cambio di ruolo ogni due ore) assegnare e quindi sviluppare parti specifiche del programma: una persona conduce l'esercizio e la discussione, un'altra riassume o fa una presentazione

Se il processo non può essere descritto con una struttura tipo programma, è inoltre possibile:

- dividere i ruoli: una persona avvia il processo, l'altra guida il processo o lo scambiano a turno (dopo che un processo è finito, un formatore conduce l'esercizio, la discussione, il riassunto, l'applicazione e successivamente l'altra persona assume la leadership). Puoi usare molti di questi approcci, purché sia chiaro a entrambi e tu abbia una comprensione del processo.

È anche importante discutere cosa ci si aspetta l'uno dall'altro quando l'altro è in un ruolo di supporto e fa parte del processo. Cosa ti aspetti che facciano o non facciano le persone? Prenditi del tempo di qualità per conoscere le preferenze e i valori reciproci. Parlate di tutte le difficoltà che pensate possano apparire. Preparare insieme lo script dell'esercizio / scenario. Assicurati di capire lo scopo della parte del tuo partner. Chiedi a te stesso e al tuo partner: - Come posso contribuire al nostro team? - Di cosa ho bisogno? - Quali sono le mie preoccupazioni riguardo al lavoro insieme? - Cosa mi aspetto dal nostro lavoro? Discutete queste domande apertamente e onestamente l'uno con l'altro. Sii consapevole se non ti senti a tuo agio nell'essere onesto e rifletti sulle possibili ragioni. È qualcosa su cui devi lavorare, o è qualcosa nella tua cooperazione nel qui e ora che potrebbe causare questo disagio?

Fai del tuo meglio per ascoltare le risposte del tuo partner come informazioni e non come giudizio. Ricorda che la tua cooperazione onesta e aperta avrà benefici per il gruppo. Divertiti a collaborare e imparare gli uni dagli altri o / e sentiti libero di lavorare.

