



Podcast 18

Jak żyć w zgodzie z kotrenerem lub drugim instruktorem?

Kiedy lepiej pracować samemu, a kiedy z kotrenerem? Czym kierować się w tej decyzji? W jaki sposób dzielić pracę? I jak sprawić, żeby praca była łatwa i przyjemna dla obu parterów?

Praca w parze ma dwie strony. Ludzie często koncentrują się tylko na pozytywnej stronie – tej w której czują oparcie. To prawda we dwójkę:

- odpowiedzialność jest współdzielona
- jedna osoba może skupić się na procesie grupy, druga na strukturze i ćwiczeniach
- niektórzy uczestnicy zajęć będą czuli się lepiej z jednym instruktorem, inni z drugim.

Parze trenerów może być łatwiej stworzyć bezpieczeństwo w grupie oraz ją zintegrować. Jeśli proces grupy jest intensywny i długi, razem widzą więcej perspektyw. Każdy z trenerów może łatwiej zarządzić swoją energię, ponieważ kiedy partner prowadzi, nie musi być stale zajęty grupą. Może zrobić przerwę w uwadze.

Dwójka trenerów może dzielić odpowiedzialność, uczyć się od partnera tych kompetencji w których ta druga osoba jest mocniejsza. Jest dużo plusów współprowadzenia. Jednocześnie, żeby pojawiła się prawdziwa współpraca, potrzeba systematycznej pracy i refleksji.

Obejrzyjmy to na przykładzie. Wyobraźmy sobie grupę osób uczęszczających na 3- dniowe warsztaty taneczne prowadzone przez dwójkę trenerów. Grupa składa się z osób w wieku 25-55 lat. Około jedna trzecia osób jest przyzwyczajona do mówienia o emocjach w grupie, jedna trzecia jest bardzo nieśmiała i przychodzi na zajęcia z tańca, ponieważ jest to właściwie jedyny sposób dla nich, aby nawiązać i utrzymać kontakt z innymi osobami (poza pracą). Ta podgrupa ma problemy z mówieniem o sobie, ale potrafi łatwo nawiązywać kontakt z innymi w ruchu. Ostatnia część, ostatnia 1/3 –chce się bawić, przyjechała się oderwać od codzienności, w tym część osób jest w kryzysie osobistym.

Jedna z trenerek nazwijmy ją Tina, jest przyzwyczajona do pracy z procesem grupy, przyzwyczajona do omawiania emocji z uczestnikami oraz dawania przestrzeni, słuchania gdy jest taka potrzeba. Druga z trenerek – Ola- wyznaje filozofię, że taniec to „fizyczność a nie emocje”, wywodzi się ze sportu, pracowała przez jakiś czas w dużej korporacji. Na co dzień jest stale zajęta, ma mnóstwo zadań.

W trakcie trwania warsztatu w pewnym momencie Tina wyczuwa trudny emocjonalnie moment w grupie. Decyduje się zaprosić uczestników do rundy – zaprasza do podzielenia się jak każdy z uczestników się czuje. Przez chwilę zapada cisza (ludzie koncentrują się na sobie, na odczuciach, na tym co powiedzieć) i w tym momencie Ola opowiada żart w temacie emocji. Czy możecie wyobrazić sobie reakcję grupy i wpływ tego żartu na ludzi?

Współpraca może być wymagająca, kiedy ludzie nie znają siebie nawzajem i swoich preferencji w pracy. Jeśli nie rozumiem intencji partnera – mogę łatwo oderwać uwagę z zadania, na którym grupa już zdążyła się skoncentrować. Ola stara się być pomocna – zinterpretowała ciszę po pytaniu Tyny, jako problem do rozwiązania, poczuła się odpowiedzialna. (jest osobą przyzwyczajoną do działania). Tina użyła narzędzie, które było jej dobrze znane, ale zupełnie nowe dla jej partnerki, wprowadzając tym samym napięcie w ich wspólnej pracy. Kobiety nie wyjaśniły sobie przed rozpoczęciem warsztatów, jak planują się zachować, kiedy któraś z nich zauważy lub poczuje trudną emocjonalnie





sytuację, nie miały dobrze ustalonych obszarów pracy w ciągu tych trzech dni. Poza tym Ola najprawdopodobniej potrzebuje zrozumieć lepiej swoje własne reakcje na emocje innych osób w grupie.

Współpraca z drugą osobą to wiele wyzwań, potrzebne jest obustronne porozumienie w temacie metod i zakresu pracy, potrzebne jest również nauczenie się jak sprawnie i nie zaburzając uwagi grupy przekazywać sobie nawzajem przywództwo.

Współpraca wymaga uważności i wycofania indywidualnych preferencji na rzecz grupy. Trenerzy potrzebują wypracować wspólną tożsamość trenerską, czyli to z czym obie strony się utożsamiają.

Sukces pary trenerów przydarza się po przygotowaniu dobrego scenariusza warsztatu i przygotowaniu się na wspólną pracę.

To ważne, żeby stworzyć lepszą kooperację niż Ola i Tina:

W temacie podziału obowiązków podajemy kilka możliwych sposobów współpracy.

- trenerzy/instruktorzy mogą zmieniać się w prowadzeniu mając ściśle określone role:

Przy każdej zmianie jedna z osób prowadzi proces grupy, druga jest obserwatorem lub uczestnikiem- obserwatorem. Można umówić się na np. określoną liczbę godzin w prowadzeniu – np. zmieniać się co dwie godziny.

- trenerzy mogą przydzielić i rozwinąć specyficzne części programu: jedna osoba prowadzi ćwiczenie i dyskusję, druga podsumowuje i daje prezentację.

Jeśli trudno podzielić program na powyższe części (ćwiczenia, dyskusje itd.) można również:

Podzielić role w następujący sposób: jedna osoba inicjuje proces, druga prowadzi lub kiedy jeden proces jest zakończony, drugi trener przejmuje prowadzenie ćwiczenia, dyskusji, podsumowania oraz zastosowania i kolejny taki proces przejmuje znów pierwszy trener.

Możecie używać kilku z powyższych metod, jeśli łączenie ich będzie dla Was czytelne i zrozumiałe w procesie grupy.

Jest również ważne, aby przedyskutować czego oczekujecie od siebie nawzajem, kiedy drugi jest we wspierającej roli oraz jest częścią procesu. Czego oczekujesz od drugiej strony aby robiła albo nie robiła?

Znajdźcie dla siebie jakościowy czas, aby siebie poznać oraz nauczyć się swoich preferencji i wartości. Przedyskutujcie wszystkie trudności, które wyobrażacie sobie, że mogą się pojawić.

Przygotujcie wspólnie scenariusz warsztatu. Sprawdźcie, że rozumiecie cel części prowadzonej przez partnera.

Zapytaj siebie I swojego partnera:

- Co mogę dać od siebie do naszej współpracy?

- Czego potrzebuję od Ciebie?



- Czego się obawiam we wspólnej pracy?
- Na co czekam/ na co się cieszę we wspólnej pracy?

Przedyskutujcie te pytania w sposób otwarty i szczerzy ze sobą nawzajem. Bądź świadomy, gdy nie czujesz się do końca komfortowo z byciem szczerym i zastanów się nad możliwymi powodami. Czy to jest coś nad czym powinieneś sam popracować, czy jest coś w Waszej współpracy co powoduje ten dyskomfort? Postaraj się usłyszeć odpowiedzi płynące od partnera jako informacje, a nie osąd. Pamiętaj Wasza szczerza i otwarta współpraca będzie miała pozytywny wpływ na grupę.

Bawcie się dobrze współpracując i ucząc się od siebie nawzajem albo/i zdecydowanie wybierzcie pracę w pojedynkę.

