



## La Academia de Entrenadores de Acuario

### Pautas para grupos de apoyo de

La intención de la experiencia del Grupo de apoyo es desarrollar sus habilidades como mentor a través de relaciones de apoyo y fomentar el aprendizaje y el crecimiento personal entre pares. Las reuniones del grupo de apoyo ofrecen un momento para profundizar la conciencia interior y la autorreflexión a través del intercambio auténtico y abierto, mientras se desarrollan aún más las habilidades de tutoría.

#### 1. Estructura

- a. Los grupos hacen arreglos para "reunirse" regularmente durante todo el año (generalmente por teléfono, Zoom, SKYPE).
- b. Limite el tamaño a 4-6 participantes en cada grupo
- c. Reúnase un mínimo de 6 veces al año;
- d. Duración de la reunión prevista en 90 minutos
- e. Esquema de estructura sugerido para las reuniones del grupo
  - i. Suplente que facilitará la reunión.
  - ii. Comience con MANGALA CHARAN MANTRA, breve autorreflexión en silencio, breve registro para 'aparecer' en grupo y expresar cualquier necesidad.
  - iii. Acuerde discutir un tema planificado o abordar una necesidad emergente
  - iv. Finalice la reunión seleccionando un tema para la próxima reunión, comparta brevemente cómo fue la experiencia de la reunión para usted; meditación / reflexión silenciosa para integrar la experiencia.
  - v. Tome nota de los procesos de reunión que son valiosos (funcionan bien) y no lo son (no funcionan bien) y por qué. Comunique estas observaciones al Comité de Mentores de ATA.
- f. Sugerencias para temas de discusión en las reuniones del Grupo
  - i. ¿Cuál es su experiencia al comenzar la relación de mentoría?
  - ii. ¿Desafíos para ayudar a los aprendices con la documentación de las herramientas de desarrollo?
  - iii. ¿Qué desafíos ha abordado, evitado, negado con sus mentoreados?
  - iv. ¿Cómo ha conectado (o prevé conectar) a los aprendices con las oportunidades de expansión profesional?
  - v. ¿Cómo aclara los 'buenos pasos siguientes' para los aprendices que avanzan en la Academia?
  - vi. Como mentor, ¿qué experiencias con su aprendiz ha encontrado personalmente más valiosas?
  - vii. Desde su perspectiva, ¿qué experiencias han sido de mayor valor para su aprendiz?
  - viii. Describe tu relación con tu aprendiz ahora y ¿cómo puedes profundizar esa conexión?
  - ix. ¿Cómo responder al 'rechazo' de su aprendiz? Comparta ejemplos y las formas en que salió bien o podría haber sido mejor.

- x. Invite a un mentor experimentado para abordar un tema en particular, como dar consejos al grupo sobre una faceta particular de la mentoría.
  - xi. ¿Cómo desafiar, inspirar y apoyar a los aprendices para que alcancen su máximo potencial?
  - xii. ¿Cómo evaluar la “disposición” del aprendiz para pasar al siguiente rol en la Academia? Y si cree que no están preparados, ¿cómo tener esa conversación de la forma más constructiva posible?
  - xiii. A medida que descubra temas de discusión que han sido fructíferos para su grupo, informe al Comité de Mentores de ATA cuáles fueron y qué los hizo dignos de mención.
- g. Círculo de reflexión: El círculo de reflexión es una retroalimentación estructurada que el grupo de apoyo incorporará durante el proceso.
- i. La estructura la decide el Grupo de apoyo, ya sea
    1. Dos veces al año, fuera de las reuniones de grupo habituales, programe reuniones de reflexión con tiempo suficiente para que cada miembro dé y reciba su reflexión hacia y de cada miembro del grupo.
    2. O, Después de las primeras reuniones, programe tiempo en cada reunión subsiguiente, para que uno o dos miembros reciban reflexiones de cada uno de los otros miembros del grupo.
  - ii. La intención es:
    1. Desarrollar habilidades para dar y recibir las reflexiones de los demás.
    2. Además, poder dejar entrar profundamente cómo otros lo experimentan, reconociendo que es simple y veraz su experiencia.
    3. Además, compartir sin miedo tu verdad sobre los demás, con gracia y compasión, mientras reconoces que solo estás compartiendo tu experiencia con ellos.
  - iii. El proceso es:
    1. El que recibe el reflejo se encarga del ritmo, deteniéndose cuando necesita tiempo para dejarlo entrar o tomar notas o reflexionar sobre lo que se está diciendo.
    2. Cada miembro del grupo comparte su reflexión con un miembro, dándole a ese miembro tiempo para dejarlo entrar, tomar las notas necesarias y reflexionar sobre lo que se está diciendo para asegurarse de que se ha recibido la intención de la reflexión.
    3. Cada miembro procesa su experiencia a través de la reflexión personal y comparte con su Mentoring Coach tanto su experiencia del proceso de reflexión como el contenido compartido.