



# Directrices para una tutoría eficaz

## EN LA ACADEMIA DE ENTRENADORES ACUARIO

GURUDEV S KHALSA Y EL COMITÉ DE DESARROLLO PROFESIONAL

# Contenido

<b>EL PROCESO DE MENTORÍA Y LA RELACIÓN DE MENTORÍA</b>	<b>2</b>
Responsabilidades reconocidas y aceptadas	3
<b>EL MENTEE</b>	<b>4</b>
Elige bien un mentor	4
Desarrollar y mejorar competencias	5
Mostrar iniciativa	5
¡Entregar!	6
Maneje su parte en la relación	6
Persistencia, devoción y tus derechos	7
<b>EL MENTOR</b>	<b>8</b>
Sobre profesores y mentores	8
KRI's Estructura de tutoría	9
Estructura más allá de los requisitos de KRI	10
Compensación y arreglos financieros	11
Modelos de pago	12

## EL PROCESO DE MENTORÍA Y LA RELACIÓN DE MENTORÍA

La Academia de Entrenadores de Acuario (ATA) reconoce el Proceso de Mentoría como una herramienta poderosa y efectiva para el desarrollo profesional de nuevos entrenadores y maestros. Como tal, el objetivo de ATA es apoyar las relaciones de tutoría exitosas y significativas en toda la Academia para promover la excelencia en las generaciones actuales y futuras de capacitadores. En el mejor de los casos, la relación de mentoría eleva tanto al mentor como al aprendiz, creando una experiencia profundamente significativa para ambos.

Una relación de mentoría efectiva comienza conociendo las fortalezas y limitaciones de cada uno y los compromisos que se esperan en la relación. El proceso de tutoría requiere que tanto el mentor como el aprendiz co-creen un proceso que pueda desarrollar competencias, nutrir la sabiduría personal y la madurez espiritual. También brinda la oportunidad de superar obstáculos conocidos y desconocidos en el camino de uno para convertirse en un capacitador eficaz e inspirador. Exhorta a los mentores a ser generosos al compartir su tiempo, conocimiento y capacidad para ver e inspirar lo mejor en el alumno.

Para garantizar que el proceso de tutoría ofrezca todo su potencial, es importante que ambas partes comprendan sus funciones, compromisos y mejores prácticas de tutoría. El mentor debe estar familiarizado con las mejores prácticas y utilizarlas para promover resultados positivos; mientras que el aprendiz demuestra un compromiso para aprender, aplicar y dominar las cualidades y habilidades que se esperan para su propio desarrollo personal y profesional.

Como experiencia de aprendizaje y maduración, no a diferencia de shakti pad, puede haber períodos desafiantes en la relación de mentoría. Estos períodos son paradójicos porque pueden ser intensamente incómodos y, sin embargo, brindar oportunidades de aprendizaje profundas. La capacidad mutua de ir más allá de esta interrupción en la relación no solo fortalecerá la relación, sino que la llevará a un nivel más profundo de autenticidad y crecimiento personal. La comunicación directa y compasiva es el primer paso para superar los desafíos de la relación cuando surgen.

Una de las características definitorias que distinguen la tutoría efectiva es su enfoque en el carácter en lugar de las competencias. Dominar las competencias es un elemento importante

de la tutoría.

El proceso, pero la tutoría efectiva se enfoca en ayudar al aprendiz a moldear su carácter, apuntando a una madurez espiritual que está respaldada por valores, autoconciencia, empatía, compasión, coraje y una capacidad de autoestima y respeto por los demás. A largo plazo, las cualidades basadas en valores importan más que las habilidades.

El propósito de este documento es establecer un estándar dentro de la Academia para definir la tutoría efectiva. También proporciona pautas generales a partir de las cuales los mentores y aprendices pueden obtener información sobre cómo iniciar y mantener relaciones de tutoría positivas y enriquecedoras, centrándose en las habilidades y las mejores prácticas que respaldan la excelencia en la tutoría.

## Responsabilidades reconocidas y aceptadas

Una vez que se elige al mentor, es importante que ambas partes estén de acuerdo con sus respectivos roles y responsabilidades. Esto se formaliza en el Acuerdo de operación de mentor-aprendiz de ATA requerido.

Para demostrar su compromiso con el proceso, una cualidad esencial de un aprendiz es ser proactivo en la relación con el mentor. Para ser proactivo, el alumno puede:

- Cumplir con los acuerdos, compromisos y metas acordadas con el Mentor y otros miembros del equipo.
- Proponer soluciones para los obstáculos y desafíos personales, así como los relacionados con el curso / estudiantes.
- Manténgase dentro de los límites acordados con el mentor en términos de autoridad, ética, participación y conducta.
- Sea un aprendiz proactivo con respecto a las políticas y procedimientos de KRI y cumpla con los requisitos de la Academia. Es su responsabilidad preparar, monitorear y hacer un seguimiento de las comunicaciones y el papeleo de KRI, excepto por el papeleo requerido por su mentor.

Para demostrar su compromiso con el proceso, el mentor puede:

- Ayude al alumno a navegar por los estándares y procesos de la Academia, y conéctelos con puntos de contacto dentro de KRI.

- Ayude al alumno a expandir su red dentro de la Academia para mejorar sus oportunidades de participar en capacitaciones y comités, etc., tanto para compartir su experiencia como para enriquecer su experiencia.
- Cree un espacio adecuado dentro de sus propios entrenamientos para que sus aprendices acumulen tiempo en el banco y completen las competencias.
- Explore con su alumno formas creativas de desarrollar competencias más allá de la participación en las capacitaciones.
- Crea tiempo y espacio para ver, escuchar y conocer a tus aprendices con el fin de servir a su desarrollo a través de la Academia.

## EL MENTEE

El aprendiz, por su parte, se beneficia al saber lo que significa una relación de mentor en la Academia, así como lo que se requiere de él / ella / ellos en términos de compromiso de tiempo y esfuerzo. Lo que sigue son algunas de las pautas generales que los mentoreados pueden seguir para aprender más sobre el proceso de tutoría.

### Elige bien un mentor

Comprenda sus dones únicos y experiencias de vida que desea desarrollar en el entorno de formación. Un aprendiz primero debe elegir un mentor. Ésta es quizás la decisión más importante. KRI recomienda que el alumno se tome el tiempo para seleccionar el mejor mentor para su desarrollo. Qué considerar:

- **Identificar lo que es importante para usted en una relación de mentoría.:** oportunidades para capacitarse, frecuencia de contacto en persona frente a en línea, oportunidades de networking, reuniones 1 a 1 frente a reuniones grupales, oportunidades de aprendizaje, acceso lingüístico y geográfico, etc.
- **Reflexiona sobre cómo aprendes y qué necesitas para crecer.:** cuál es la mejor forma de recibir y dar retroalimentación; tus fortalezas, tus desafíos.
- **Reflexiona sobre los tipos de programas de formación y equipos de formación en los que quieres participar.:** grande o pequeño; local o internacional; en vivo o en línea / mixto,

etc.

Después de la autorreflexión, un mentoreado está preparado para acercarse a los mentores potenciales para comprender el proceso de tutoría desde su perspectiva: discutir sus metas, expectativas y compromisos. Sea específico con respecto al tiempo del Mentor para las comunicaciones regulares.

Convertirse en un entrenador certificado por KRI es un viaje significativo. Nada es más importante que su capacidad para aportar lo mejor de quien es a ese entorno de formación. Su relación con su mentor debe proporcionar el apoyo y el desafío adecuados para que eso suceda. Sea consciente al elegir un mentor. Involucre a su corazón, su mente y su alma en tomar esa decisión.

## Desarrollar y mejorar competencias

Un enfoque del proceso de tutoría es desarrollar nuevas habilidades y mejorar las existentes:

- Materiales de contenido de estudio establecidos por KRI
- Pídale a su mentor recursos de estudio adicionales
- Integre lo aprendido enseñándolo dentro / fuera del entorno de formación docente.
- Aprenda a ofrecer temas de contenido individuales observando a una variedad de capacitadores.
- Aprenda observando a su mentor y a otros responder a los desafíos.
- Hágase preguntas a sí mismo y a los demás para profundizar su comprensión
- Bienvenidos los comentarios de su mentor y otros miembros del equipo

## Mostrar iniciativa

Algunos mentores liderarán la relación y esperarán que el aprendiz los siga. Otros esperarán que el aprendiz dirija el proceso. De cualquier manera, es una buena práctica discutir esto para que ambas partes tengan expectativas claras.

Estas son algunas formas en las que el aprendiz puede mostrar iniciativa:

- Sepa cuándo y cuándo no mostrar iniciativa
- Haga las preguntas apropiadas
- Busque recursos de aprendizaje adicionales para apoyar el crecimiento, como libros, videos, recursos en línea, incluido el KRI Elearning Center, otros cursos, etc.
- Vaya más allá de lo que sugiere el mentor y de lo que le resulte fácil
- Busque otros maestros que lo ayuden a aprender y desarrollar áreas de competencia específicas que no están cubiertas en su relación de mentor.

## ¡Entregar!

El proceso de tutoría guiará y motivará al aprendiz a entregarse a sí mismo y a los demás en términos de crecimiento personal, habilidades, actitudes y presencia. Estas son algunas de las formas en que el mentoreado puede mostrar su poder de entrega:

- Sea disciplinado, mantenga una sólida práctica de Kundalini Yoga (sadhana) para entregarse a uno mismo
- Respete los acuerdos y compromisos consigo mismo y con los demás.
- Completa las tareas a tiempo y sé organizado
- Llevar responsabilidad; sin culpar a los demás
  
- Comunicarse de manera oportuna cuando los acuerdos o compromisos no se puedan cumplir
- Perseverar cuando el aprendizaje se vuelve desafiante, cuando los obstáculos son difíciles, etc.

## Maneje su parte en la relación

Su mentor puede tomar la iniciativa en la gestión de la relación de mentoría, pero usted es igualmente responsable de mantener la relación y el resultado del proceso.

- Mantenga una comunicación honesta y directa con su mentor.
- Comunicarse conscientemente sobre lo que está funcionando y lo que no en la relación de mentoría.

Comparta libremente sus desafíos y limitaciones, así como sus fortalezas y sus



victorias.

- Mantenga informado a su mentor sobre los cambios en sus metas personales y los nuevos desafíos.

## Persistencia, devoción y tus derechos

Sea consciente de cuándo recurrir a su fuerza interior y perseverancia para superar un desafío y cuándo la relación no está funcionando. Mantén eso en mente:

- Es normal experimentar momentos en los que se siente sin poder, vulnerable y / o irritado y estos momentos pueden ser oportunidades de aprendizaje únicas. Tales momentos pueden ser transitorios y cambiar hacia una comprensión personal más profunda y conducir a una  
un sentido más profundo de sí mismo y una mayor apreciación de su mentor y la relación de mentor. En tales casos, la perseverancia, el coraje, la devoción, la humildad y la disciplina pueden ayudarte.
- Otras veces, los desafíos no están relacionados con su crecimiento personal, sino que reflejan preocupaciones en la relación / proceso de tutoría. Lleve esta conversación al mentor y tenga una conversación real.

Es importante reconocer

- La relación de mentoría se basa en la confianza y el respeto, no en el miedo, el control o la manipulación.
  - Después de comunicarse con su mentor, si cree / siente que necesita ayuda con necesidades o expectativas no satisfechas en su relación de mentor, solicite apoyo a KRI para resolver los problemas. Y si es necesario solicitar el cambio de mentores.

KRI se compromete a ayudarlo a hacer de la relación de mentoría una experiencia enriquecedora y eficaz para usted. Su relación de mentoría existe dentro del marco de las pautas y requisitos de KRI.

## EL MENTOR

### Sobre profesores y mentores

En la cultura ATA, hemos sido capacitados para ser maestros y, a veces, es importante reflexionar sobre la diferencia entre un maestro y un mentor. Es útil pensar en los maestros como aquellos que imparten su sabiduría, voz y guía. Un maestro es una figura impersonal-personal. La tutoría, por otro lado, se puede ver como un maestro y una figura protectora que guía al mentoreado a ser claro y seguro sobre sus conocimientos y habilidades. Un mentor ayuda al aprendiz a descubrir tanto su potencial como su estilo personal único. Un mentor es una figura impersonal personal.

Una metáfora útil es ver al maestro como un autor, mientras que el mentor puede verse como un editor. El editor se asegura de que las historias sean claras y la gramática correcta, es una actividad que requiere mucho tiempo y es compleja. El autor tiene su historia para compartir con el mundo. Su historia debe ser guiada, apoyada y moldeada por el editor.

Estas dos figuras pueden ser las mismas, pero así como las habilidades de un autor no son las mismas que las de un editor, existen diferencias sutiles y claras entre las habilidades de los profesores y los mentores. Nos centraremos en las habilidades específicas que se requieren de un mentor.

ATA Los aprendices que fueron entrevistados a menudo describieron la mentoría efectiva como cuando un mentor puede ver un paso más allá de la capacidad del aprendiz; luego, desafíe, anime y apoye al aprendiz para que dé el siguiente buen paso.

#### La importancia de la estructura

La investigación sobre la tutoría ha demostrado que uno de los elementos más importantes para una tutoría eficaz es tener una estructura bien definida entre el mentor y el aprendiz. Así como el esqueleto crea limitaciones para el cuerpo, también permite un movimiento eficiente.

A A primera vista, esto puede parecer una estrategia obvia, ya que la tutoría se trata de adquirir

habilidades duras que se pueden cuantificar y medir. Dentro de la Academia, sin embargo, donde la tutoría para

Las habilidades blandas son tan importantes que una estructura puede parecer innecesaria o incluso onerosa. Después de todo, ¿cómo se pueden estructurar la inspiración, la elevación, la madurez espiritual e incluso la curación en un proceso de tutoría? Estas dos perspectivas sobre la estructura no se excluyen mutuamente. Pueden trabajar en conjunto.

Una estructura eficaz apoyará una relación de tutoría para:

- Cree una visión compartida de la relación, quién es responsable de qué y para qué se está trabajando.
- Defina los pasos a lo largo del viaje y las formas en que se darán esos pasos, cómo se lograrán los objetivos.
- Establecer horarios, lugares, métodos y estándares de comunicación.
- Identificar los métodos y mecanismos de aprendizaje y crecimiento.
- Establezca metas que se puedan aprender y alcanzar. Alcanzar metas es un poderoso motivador
- La estructura es un marco que hace que el mentor rinda cuentas al mentoreado y el mentoreado rinda cuentas al mentor.

## Estructura de tutoría de KRI

KRI reconoció hace varios años que como institución tenía dos objetivos cuando estableció el proceso de mentoría. La primera era que necesitaba una estructura mínima que facilitara el movimiento de los aprendices a través de la Academia. La segunda era que la estructura tenía que servir tanto a mentores como a aprendices para co-crear el proceso.

Con esto en mente, la relación de tutoría de ATA incluye:

- Un acuerdo formal que describe y gobierna la relación de mentoría (Acuerdo Operativo Mentor-Mentee).
- Revisión y seguimiento del desarrollo de habilidades duras (Unidades de estudio - Formulario de créditos de contenido) y habilidades blandas (Evaluaciones de competencia)
- La creación de metas claras, cómo lograrlas y el reconocimiento de cuándo son

logrado (Plan de desarrollo individual)

## Estructura más allá de los requisitos de KRI

Hay muchas otras formas en las que la estructura puede ser útil y eficaz más allá del alcance de los requisitos de la ATA.

- Establezca roles, tareas y responsabilidades claras para el aprendiz y comuníquelos desde el principio. Muchos de los desafíos / conflictos de mentoría enfrentados en el pasado giran en torno a que los mentoreados no comprenden sus roles y las expectativas del mentor al principio.
  - Estructurar los diferentes roles y responsabilidades del mentoreado en función de lo que se espera de él de acuerdo con su rol en la Academia (pasante, asociado, profesional) y asegurarse de que todos en el equipo estén de acuerdo.
  - Establezca reuniones de tutoría individuales programadas con regularidad. Tener tiempo personal de mentor / aprendiz significa que hay un tiempo y un espacio programados para conectarse, escuchar, desafiar, apoyar y elevar. Esto puede proporcionar tiempo para procesar la experiencia, los pensamientos y las emociones y crear un espacio neutral de comunicación.
  - Reúnase antes y / o después de los módulos (fines de semana) para planificar y / o revisar el contenido, los desafíos de los estudiantes, el horario, las estrategias de enseñanza. Esto se considera uno de los procesos de aprendizaje más poderosos para los aprendices y permite correcciones rápidas y comunicaciones claras.
  - Establecer un proceso para proporcionar / recibir retroalimentación sobre habilidades docentes, organizativas y comunicativas. Un proceso bien estructurado puede crear y respaldar un espacio seguro en el que las conversaciones pueden ser auténticas, directas y profundas.
  - Proporcionar / recibir comentarios sobre el proceso de tutoría en sí con regularidad. La tutoría eficaz requiere un mecanismo de autocorrección que se base en la escucha

profunda y que funcione mejor en ambos sentidos.

- Cree "oportunidades de aprendizaje personal", como la enseñanza conjunta de un taller o el servicio

juntos. Trabajar juntos genera confianza en que la relación es importante para ambas partes a nivel personal y puede ayudar a desarrollar la confianza.

- Pida a los aprendices que expliquen sus estrategias para presentar un tema antes de la clase y ofrezca más orientación y sugerencias. Algunos mentoreados informan que esta ha sido una de las formas más efectivas de ayudarlos a articular mejor las enseñanzas.
- Establezca un plan de estudios de curso estructurado que solo se modifique mínimamente de un ciclo al siguiente. Algunos mentores informan que tener un flujo de curso que sea familiar para los mentoreados ayuda a eliminar la incertidumbre y la confusión para los mentoreados. Además, solicite la retroalimentación del aprendiz sobre cómo mejorar el plan de estudios.
- Establecer talleres regulares para aprendices enfocados en desarrollar sus conocimientos / habilidades fuera del curso regular. Algunos mentores hacen que los aprendices asistan a un taller de dos días antes de cada módulo y han informado de un gran éxito.
- Establezca reuniones programadas regularmente para revisar la documentación de KRI, incluidas las competencias, los créditos de contenido, los planes de desarrollo individual y otra documentación requerida por KRI. Sea claro con el aprendiz sobre quién es responsable del papeleo.
- Asigne lecturas, videos o cursos, luego tenga tiempo para discutir para profundizar la comprensión.
- Anime a los aprendices a capacitarse de maneras que incluyan la narrativa sobre el tema, la tecnología yóguica que desarrolla ese tema y la aplicación de ese tema en la vida diaria.

## Compensación y arreglos financieros

Los estilos de tutoría y los compromisos de tiempo varían en toda la Academia. Debido a esto, la ATA ha dejado el tema de la compensación abierto para que los mentores establezcan y negocien con los potenciales aprendices.

Algunos mentores no cobran por la tutoría, mientras que otros sí. Es importante considerar los recursos económicos de la persona y el área donde se está realizando la capacitación al

momento de determinar la compensación. El costo no debería obstaculizar el proceso de tutoría. Cualquiera que sea la estructura de compensación que elija, sea consciente de lo que es



recibir de la relación. Si no es evidente, considere compartirlo con su aprendiz para ayudarlo a apreciar el equilibrio en la relación.

La tutoría puede ser un gran compromiso de tiempo y esfuerzo por parte del mentor en beneficio del aprendiz. Es conveniente reconocer que la tutoría es un acto de generosidad y que la tutoría debe reflejar la generosidad del mentoreado hacia el mentor. La compensación es la vía a través de la cual se lleva a cabo este intercambio. La generosidad puede tomar la forma de intercambio de dinero, servicio o una combinación de ambos.

Hay pros y contras de cada acuerdo de compensación. Estas son algunas de las formas en que la compensación ha funcionado en la Academia:

## Modelos de pago

- Una tarifa fija por año o ciclo en la academia (tiempo como pasante, asociado, etc.) basado en una estimación de las horas que el mentor podría pasar trabajando en nombre del aprendiz.
- Un conjunto de tarifas para cada aspecto del trabajo de mentoría. Por ejemplo, cumplimentación de trámites, revisión de competencias, elaboración de plan de desarrollo individual, horas de consultoría / asesoría, etc.
- Una contribución voluntaria determinada por el aprendiz solo o de acuerdo con el mentor.
- Una tarifa por hora o mensual mientras la tutoría está activa durante la duración del curso.
- En especie mediante intercambio de trabajo para promover, organizar y gestionar cursos.

***Para obtener más información sobre la tutoría, visite:***

<https://trainersupport.kundaliniresearchinstitute.org/aquarian-trainer-academy/level-one-pathway/>