



HABILIDADES DE MENTORÍA ESENCIALES DE ATA

Escucha profunda

Ésta es la más básica e importante de todas las habilidades de mentoría. A través de una escucha profunda y activa, tanto el mentor como el aprendiz pueden llegar a comprender e identificar mejor las cualidades, metas y desafíos del aprendiz, y acordar un camino a seguir en el proceso de mentoría. La escucha profunda permite la comunicación consciente, una cualidad crucial de una buena relación de mentoría. Esta dinámica de escucharse mutuamente es el comienzo de nutrir uno de los componentes más importantes de una relación de mentoría exitosa: la confianza.

La escucha profunda, como dijo Guru Nanak en el Japji, es la base para manifestar la verdadera sabiduría: *Sunni ai sat saantokh gian*: escuchando profundamente, se alcanza la verdad, la plenitud, la satisfacción y la sabiduría genuina dentro de uno mismo.

Esta habilidad se puede aprender y perfeccionar practicando El arte de escuchar - *Sunni-ai* en el manual de Comunicación consciente.

Fomentar la confianza

La confianza es un componente necesario del proceso de tutoría eficaz. Desarrollar la confianza requiere que tanto el mentor como el alumno cultiven una relación auténtica. Mientras más confianza se desarrolle entre el mentor y el aprendiz, más comprometida y efectiva será la relación. En el mejor de los casos, impulsa tanto al mentor como al aprendiz a encontrar puntos en común como personas.

La confianza se desarrolla con el tiempo y para convertirse en un "mentor confiable", el mentor se esfuerza por:

- Mantenga una estricta confidencialidad sobre la información personal e íntima.
- Establezca límites apropiados, especialmente entre lo personal y lo impersonal.
- No juzgar, condenar, comparar o manipular al mentoreado.
- Cumplir con las promesas y compromisos hechos con el aprendiz, los estudiantes y miembros del equipo.
- Pase tiempo con el aprendiz. Conocernos y trabajar juntos es una forma poderosa de fomentar una buena relación de mentoría.
- Permita y respete las diferencias de opinión utilizando la comunicación consciente para expresar acuerdo o desacuerdo.
- Permita que el aprendiz establezca límites de seguridad personal.

Ánimo

Esta es una habilidad de mentoría muy poderosa e importante y esto contribuye a una base de

retroalimentación verbal positiva sincera y auténtica. La investigación ha demostrado que el refuerzo verbal positivo es raro en una relación de mentoría, la falta es perjudicial para las relaciones de mentoría. Una cita útil de un libro de negocios popular es: "Vea a alguien haciendo algo bien y avísele".

Sea auténtico, sea real

Cuando un mentor tiene claras sus fortalezas y limitaciones, ayuda a ajustar las expectativas, abre la posibilidad de que el aprendiz encuentre recursos adicionales para apoyar su crecimiento y genera confianza en la relación.

Uno de los objetivos de la tutoría es guiar y animar a los aprendices a descubrir sus fortalezas y desafíos. Dentro de este contexto, es una buena práctica que el mentor invite al aprendiz a hablar sobre sus visiones, valores, deseos, sueños y metas y que lo ayude a trazar un camino realista a seguir. De manera similar, las conversaciones sobre las limitaciones y desafíos (precauciones) reales o percibidos del mentoreado son útiles para guiar el proceso de tutoría.

Trabajar con metas e hitos

Después de identificar las áreas de fortalezas y desafíos o advertencias, es hora de establecer metas para el crecimiento personal, el desarrollo de habilidades y el proceso. Se recomienda que:

- Los objetivos de conocimiento / competencia / actitud deben ser medibles y observables
- Los objetivos acordados deben mantenerse por escrito en el formulario de desplazados internos.
- Las metas y los hitos deben ser monitoreados y / o revisados regularmente.

Enseñar

La tutoría rara vez requiere conferencias y discursos. Es más informal que un entorno de enseñanza, ya que puede incluir comportamientos de modelado, transmitir ideas, discutir conceptos y procesos, proporcionar comentarios apropiados y prácticos y tutoría individual, entre algunos ejemplos.

También se puede pensar en un mentor como un intermediario de aprendizaje que indica al aprendiz otros maestros, libros y recursos que apoyarán el trabajo del aprendiz.

Otras herramientas didácticas para el proceso de tutoría:

- enseñar haciendo preguntas que inviten a la reflexión
- demostrar y modelar el comportamiento
- ayudar a los mentoreados a reenfocarse en lo que es importante
- señalar, nombrar y reconocer en qué aspecto del proceso de tutoría se está trabajando en ese momento y por qué.

Inspirar

La capacidad de un mentor para inspirar a los mentoreados a ser más grandes que ellos mismos define a un mentor excepcional. Un mentoreado persigue su grandeza. Recuerde, el objetivo del mentor en la Academia es apoyar el crecimiento del aprendiz hacia su propia excelencia.

Aquí hay algunas formas de inspirar:

- Actúe de manera que inspire y desafíe a su aprendiz a mejorar
- Ayúdalo a notar y estudiar a otros que son inspiradores
- Organice experiencias inspiradoras para sus aprendices. Por ejemplo, motívelos para que asistan a un evento como el solsticio de verano o para que sirvan en la comunidad.

- Desafíe al aprendiz a enfrentar obstáculos y superarlos
- Ayude a los mentoreados a perseguir su definición de grandeza, no la suya
- Use historias, metáforas y poesía para inspirar y elevar
- Vaya más allá del aprendizaje de contenidos, discuta estrategias de aprendizaje

Realimentación

Es importante discutir cómo les da retroalimentación a sus aprendices. Pedir su permiso para recibir comentarios hace que el aprendiz esté más abierto a recibirlos y anima al mentor a proporcionarlos. Esto se puede hacer mediante:

- Utilice declaraciones y un tono de voz positivos y sin prejuicios cuando proporcione comentarios.
- Proporcionar comentarios en privado a menos que exista un permiso explícito para hacerlo en público.
- Se específico
- Fomentar más
- Ayude al aprendiz a prepararse y a aprender bien Anime al aprendiz a darle retroalimentación como mentor con respecto al proceso de tutoría

Riesgos y errores

Un papel que a menudo se pasa por alto en el proceso de tutoría es que el mentor puede ayudar a los mentoreados a evitar cometer errores innecesarios instruyéndoles sobre cómo evitarlos. A continuación, se muestran algunas formas en las que se puede hacer esto:

- Las 'razones' para quedarse corto son diferentes de las 'excusas'. Es importante aprender de los errores, no evitarlos ni negarlos.
- Sea claro sobre la importancia de honrar los compromisos y las consecuencias de romperlos.
- Modelar y explicar el comportamiento ético y discutir las consecuencias del comportamiento no ético.
- Escucha a la retroalimentación de KRI, la comunidad y otros maestros que sea útil para el desarrollo profesional de su aprendiz y aborde cualquier inquietud que pueda surgir
- Esté preparado para intervenir en situaciones que vayan más allá de la competencia del aprendiz. Discuta cómo y por qué intervino y prepare a su mentoreado para el futuro.
- Tener curiosidad por saber por qué el aprendiz podría estar fallando en aprender y discutir los remedios y la responsabilidad.
- Comparta su experiencia de los errores que cometió y lo que aprendió de ellos cuando eso sirva para el crecimiento de su aprendiz.
- Use la compasión para guiar y corregir, entendiendo que el camino hacia el éxito está pavimentado con errores.

Abogacía

Un mentor es un defensor de cada uno de sus mentoreados. Este rol puede significar diferentes cosas en cada situación.

- abriendo puertas y oportunidades para que sus aprendices experimenten diversos estilos de aprendizaje y enseñanza, la sabiduría de otros maestros y la estructura de otros programas dentro de la

Academia.

- identificar las fortalezas y debilidades de su aprendiz mientras desalienta el comportamiento contraproducente.
- capacitar a su aprendiz para que sea un maestro autodirigido, independiente y autoiniciado a lo largo del proceso de tutoría.