****

**Mentor en formación (MnT)**

 **Formulario de evaluación de competencias**

*(Instituto de Investigación Kundalini, Programa de Desarrollo de Mentores - Versión* 18/9/21)

**INSTRUCCIONES**

|  |
| --- |
| **Elija cómo desea llenar este formulario:****1) Descarga la versión Word, escribe tus respuestas y compártelas con tu Mentor Coach**O**2) Guarde una copia del Documento de Google en su cuenta, llénela en línea y compártala con su Mentor Coach:**<https://docs.google.com/document/d/100hJLLJb1T4Ce_2x7jBftsswt7EtCrY1GwAWl9dmBMU/edit?usp=sharing>Para guardar un documento editable, haga clic en "Archivo" en la esquina superior izquierda y haga clic en "Hacer una copia". |

**ESCALA DE EVALUACIÓN**

|  |
| --- |
| **Competente para mentor**: Habilidad, conocimiento y habilidad demostrados para una competencia específica como se espera de MENTOR.**Aún desarrollando competencia**- Posee alguna habilidad, conocimiento y habilidad, pero aún no es completamente competente para MENTOR; Aún está aprendiendo y desarrollando aspectos de esta competencia según lo especificado.**Desconocido** - Cuando no puede verificar la competencia para una competencia.***Utilice el cuadro de comentarios para explicar las actividades de desarrollo recomendadas.*****NOTA:** Utilice la descripción en el cuadro debajo de cada competencia como referencia para la evaluación.  |

**1. CUALIDADES Y HABILIDADES PERSONALES**

**1.1 Compromiso con el desarrollo de formadores**

|  |
| --- |
| 1. Demuestra un profundo compromiso con las enseñanzas de Kundalini Yoga.
2. Brinda oportunidades para los aprendices.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

#

**1.2 Experiencia como formador**

|  |
| --- |
| 1. Capacidad para desarrollar profesores.
2. Tiene experiencia con una amplia gama de situaciones desafiantes en los entrenamientos.
3. Experiencia en una variedad de entornos de formación.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

#

**1.3 Gestión del tiempo**

|  |
| --- |
| 1. Habilidades organizativas y responsabilidad personal por los plazos.
2. Establece un proceso estructurado para proporcionar / recibir retroalimentación periódica y oportuna sobre la relación de mentoría, tanto el progreso como el proceso.
3. Paciencia con la línea de tiempo para el desarrollo del aprendiz.
4. Programa tiempo para observar la presentación del mentoreado en la capacitación.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**1.4 Madurez espiritual**

|  |
| --- |
| 1. Mantiene la práctica espiritual.
2. Encarna altos estándares de ética e integridad.
3. Mantiene el crecimiento del mentoreado como una prioridad durante la duración de la relación de mentoría.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**1.5 Desarrollo profesional continuo con la mente del estudiante**

|  |
| --- |
| 1. Participa en un intercambio estructurado de conocimientos con otros mentores.
2. Participa en el aprendizaje de la relación de mentoría (aprender del aprendiz sobre sus fortalezas, necesidades y enfoques creativos únicos).
3. Adopta nuevas oportunidades de aprendizaje a través del estudio, la práctica personal y las actividades para mejorar las habilidades de tutoría.
4. Busca, recibe y responde a los comentarios del personal, los aprendices y KRI.
5. Se mantiene actualizado en la tecnología y la investigación en Kundalini Yoga.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**2. HABILIDADES DE MENTORÍA**

**2.1 Pedagogía**

|  |
| --- |
| 1. Aplica principios pedagógicos en la formación y la tutoría.
2. Co-crea con el aprendiz y utiliza el Plan de desarrollo individual (IDP) para establecer objetivos de desarrollo; Establecer tareas y objetivos de aprendizaje.
3. Evaluación de competencias del aprendiz
4. Capaz de articular el enfoque de tutoría, para incluir la filosofía y las prácticas; tiempo y costo; disponibilidad para soporte; oportunidades para entrenar; prácticas de evaluación.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**2.2 Confiable e inspirador**

|  |
| --- |
| 1. Entiende y tiene la capacidad de nutrir y mantener una relación de confianza.
2. Brinda apoyo y aliento continuos a los aprendices.
3. Reconoce que el aprendiz está persiguiendo su propio destino y trabajando para superar desafíos y manifestar dones.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**2.3 Coaching**

|  |
| --- |
| 1. Identifica las fortalezas y desafíos personales del aprendiz.
2. Facilita las discusiones de coaching para mejorar la autoconciencia del aprendiz.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**2.4 Habilidades de comunicación consciente y retroalimentación**

|  |
| --- |
| 1. Escucha profunda: incluida la escucha activa, la comunicación no violenta y la escucha de lo que no se dice.
2. Mantiene la confidencialidad
3. Proporciona retroalimentación motivacional y formativa; Da retroalimentación de comportamiento específica, práctica a los aprendices.
4. Transmite mensajes difíciles de manera eficaz, con compasión.
5. Permite y respeta las diferencias de opinión.
6. No juzga, condena, compara ni manipula a nadie.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**2.5 Construcción de comunidades locales y globales**

|  |
| --- |
| 1. Fomenta la construcción de relaciones profesionales con otros capacitadores, equipos y mentores para el enriquecimiento, la creación de redes y la comunidad.
2. Abre puertas y crea oportunidades para que los aprendices estén expuestos a diferentes estilos de aprendizaje y enseñanza y otras oportunidades.
3. Motiva al aprendiz a convertirse en una voz activa en la comunidad Academy / KRI / 3HO.
4. Valora y apoya el crecimiento de la comunidad.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**2.6 Facilitación del equipo**

|  |
| --- |
| 1. Proporciona asignaciones a los aprendices para apoyar la consecución de sus objetivos.
2. Crea un ambiente de colaboración y respeto compartido dentro del equipo.
3. Desarrolla e implementa los objetivos del equipo.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**2.7 Entrenamiento de liderazgo**

|  |
| --- |
| 1. Espera que el aprendiz cumpla con los compromisos y promesas hechos a los miembros del equipo.
2. Proporciona comentarios constructivos.
3. Fomenta el uso de la tecnología KY para apoyar el desarrollo del aprendiz.
4. Es dueño de los errores sin excusas y apoya a los demás para evitar riesgos y errores predecibles.
 |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**3. HABILIDADES ADMINISTRATIVAS**

**3.1 Evaluación y documentación de la tutoría**

|  |
| --- |
| una. Establecer acuerdos formales con los aprendices (Acuerdo Operativo Mentor-Mentee).B. Revise y actualice el formulario de evaluación de competencias con regularidad.C. Revise y actualice el IDP (Plan de desarrollo individual) con regularidad. |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**3.2 Planificación financiera**

|  |
| --- |
| una. Se siente cómodo discutiendo el Acuerdo Operativo Mentor-Mentee para llegar a un acuerdo sobre compensación y arreglos financieros.B. Transparente a la hora de determinar los niveles adecuados de compensación para los aprendices.C. Co-crear intercambio de energía con el aprendiz que puede no incluir consideración financiera. |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios:

**3.3 Políticas y procedimientos de KRI**

|  |
| --- |
| una. Se mantiene actualizado y cumple con las Políticas y Procedimientos (Nivel Uno y Nivel Dos).B. Mantener una comunicación profesional con ATA y Administradores de ATA; Trabaje bien con todos los departamentos de KRI a través de una comunicación receptiva, respetuosa y efectiva.C. Disponible para consulta con el Equipo de Entrevistas y el Comité de Certificación cuando el aprendiz solicite Profesional o Líder. |

* Competente para mentor
* Aún desarrollando competencia
* Desconocido

Comentarios: