



有效指导指南

水瓶座培训师学院

Gurudev S KHALSA 和专业发展委员会

内容

辅导过程和辅导关系	2
公认和接受的责任	3
学员	4
选好导师	4
发展和提高能力	5
展现主动性	5
递送！	6
管理你在关系中的角色	6
坚持、奉献和您的权利	7
导师	8
关于老师和导师	8
KRI的指导结构	9
超出 KRI 要求的结构	10
薪酬和财务安排	11
支付模式	12

辅导过程和辅导关系

水瓶座培训师学院 (ATA) 将指导过程视为新培训师和教师专业发展的强大而有效的工具。因此，ATA 的目标是支持整个学院成功且有意义的指导关系，以促进当代和未来几代培训师的卓越表现。在最好的情况下，师徒关系提升了导师和受训者，为他们俩创造了深刻而有意义的体验。

有效的指导关系始于了解彼此的优势和局限以及在关系中预期的承诺。指导过程呼吁导师和受指导者共同创建一个可以发展能力、培养个人智慧和精神成熟的过程。它还提供了一个机会来克服已知和未知的障碍，成为一名有效和鼓舞人心的培训师。它呼吁导师慷慨分享他们的时间、知识和能力，以发现和激励学员中最好的一面。

为确保指导流程发挥其全部潜力，重要的是双方都了解他们的角色、承诺和最佳指导实践。导师必须熟悉最佳实践并利用它们来促进积极成果；而受训者则表现出对学习、应用和掌握其个人和职业发展所期望的素质和技能的承诺。

作为一种学习和成熟的体验，与 shakti pad 不同，在指导关系中可能会有挑战性的时期。这些时期是矛盾的，因为它们既可能让人非常不舒服，又提供了深刻的学习机会。超越这种关系中断的相互能力不仅会加强关系，而且会将其带入更深层次的真实性和个人成长。当关系出现挑战时，直接、富有同情心的沟通是克服这些挑战的第一步。

区分有效指导的定义特征之一是它关注性格而不是能力。掌握能力是导师制的重要组成部分

过程，但有效的指导侧重于帮助受指导者塑造他们的性格，指向由价值观、自我意识、同理心、同情心、勇气以及自尊和尊重他人的能力支持的精神成熟。从长远来看，基于价值观的品质比技能更重要。

本文的目的是在学院内设定一个标准来定义有效的指导。它还提供了一般指导方针，指导者和受指导者可以从中汲取有关如何发起和维持培育和积极指导关系的见解，重点关注支持卓越指导的技能和最佳实践。

公认和接受的责任

一旦选择了导师，双方就各自的角色和职责达成一致是很重要的。这在所需的 ATA 导师-受训者运营协议中得到了正式化。

为了证明他们对这个过程的承诺，被指导者的一个基本素质是在与指导者的关系中积极主动。为了积极主动，学员可以：

- 遵守与导师和其他团队成员达成的协议承诺和目标。
- 为个人障碍和挑战以及与课程/学生相关的障碍和挑战提出解决方案。
- 在权威、道德、参与和行为方面保持在与导师商定的范围内。
- 积极学习 KRI 政策和程序并遵守学院的要求。您有责任准备、监督和跟进 KRI 的沟通/文书工作，但导师要求的文书工作除外。

为了证明他们对流程的承诺，导师可以：

- 帮助学员了解学院的标准和流程，并将其与 KRI 内的联系点联系起来。

- 帮助学员扩大他们在学院内的网络，以增加他们参加培训和委员会等的机会，以分享他们的专业知识并丰富他们的经验。
- 在您自己的培训中为您的学员创造足够的空间，以收集替补时间和完成能力。
- 与您的学员一起探索在参加培训之外培养能力的创造性方法。
- 创造时间和空间来观看、聆听和了解您的学员，以便通过学院为他们的发展服务。

学员

就学员而言，他/她/他们知道导师关系在学院中意味着什么，以及他/她/他们在时间和精力投入方面的要求，从而为他/她/他们提供了很好的服务。以下是受指导者可以遵循的一些一般准则，以了解有关指导过程的更多信息。

选好导师

了解您希望在培训环境中培养的独特天赋和生活经历。受训者必须首先选择导师。这可能是最重要的决定。KRI 建议学员花时间为他们的发展选择最好的导师。需要考虑的事项：

- **确定在指导关系中什么对您很重要：**培训机会、面对面与在线联系的频率、社交机会、一对一与小组会议、学习机会、语言和地理访问等。
- **反思你的学习方式和你需要成长的东西：**您如何最好地接收和提供反馈；你的优势，你的挑战。
- **思考您想参加的培训项目和培训团队种类：**大或小；本地或国际；直播或在线/混合，等等。

在自我反省之后，受指导者准备接触潜在的导师，从他们的角度理解指导过程 - 讨论他们的目标、期望和承诺。具体说明导师的定期沟通时间。

成为 KRI 认证的培训师是一段重要的旅程。没有什么比您将最好的自己带到培训环境中的能力更重要的了。您与导师的关系必须为此提供适当的支持和挑战。选择导师时要有意识。用你的心、你的思想和你的灵魂来做出这个选择。

发展和提高能力

指导过程的重点是开发新技能并改进现有技能：

- KRI建立的学习内容材料
- 向您的导师索取额外的学习资源
- 通过在教师培训环境内外进行教学来整合所学
- 通过观察各种培训师，了解如何提供单独的内容主题。
- 通过观察您的导师和其他人应对挑战来学习
- 向自己和他人提出问题以加深理解
- 欢迎您的导师和其他团队成员提供反馈

展现主动性

一些导师会领导这种关系，并期望学员跟随。其他人会期望学员推动这个过程。无论哪种方式，很好的做法是去讨论这个问题，这样双方都有明确的期望。

以下是学员可以表现出主动性的一些方式：

- 知道什么时候什么时候不表现出主动性
- 提出适当的问题
- 寻找其他学习资源来支持增长，例如书籍、视频、包括 KRI 在线学习中心在内的在线资源、其他课程等。
- 超越导师的建议，以及对你来说容易得到的东西
- 寻求其他老师帮助您学习和发展您的导师关系中未涵盖的特定能力领域。

递送！

指导过程将指导和激励受指导者在个人成长、技能、态度和存在方面帮助他/她/他们自己和他人。以下是学员可以展示他们交付能力的一些方式：

- 保持纪律，坚持昆达里尼瑜伽早课（sadhana）的强烈练习以实现自我
- 尊重对自己和他人的协议和承诺
- 按时完成任务并有条不紊
- 负责任；不责怪他人
- 在无法兑现协议或承诺时及时沟通
- 坚持 当学习变得具有挑战性时，当障碍变得困难时，等等。

管理你在关系中的角色

您的导师可能会带头管理指导关系，但您对维持关系和过程的结果负有同等责任。

- 与您的导师保持诚实和直接的沟通。
- 有意识地交流在指导关系中什么是有效的，什么是无效的
自由分享你的挑战和局限以及你的优势和你的胜利。
- 让您的导师了解您个人目标的变化和新挑战。

坚持、奉献和您的权利

注意什么时候需要调用你的内在力量和毅力来克服挑战，以及什么时候关系不起作用。

请记住：

- 感到无能为力、脆弱和/或烦躁的时刻是正常的，这些时刻可能是独特的学习机会。这样的时刻可能是短暂的，并转变为更深入的个人理解，并导致更深刻的自我意识，以及对你的导师和导师关系的更大欣赏。在这种情况下，坚持、勇气、奉献、谦逊和纪律可以带你度过难关。
- 其他时候，挑战与您的个人成长无关，而是反映了指导关系/过程中的担忧。将此对话带给导师并进行真正的对话。

重要的是要认识到

- 指导关系基于信任和尊重，而不是恐惧、控制或操纵。
 - 与您的导师沟通后，如果您认为/觉得您需要帮助来解决您的导师关系中未满足的需求或期望，请向 KRI 寻求支持以解决问题。并在必要时要求更换导师。

KRI 致力于帮助您使导师关系成为您丰富而有效的体验。您的指导关系存在于 KRI 的指导方针和要求的框架内。

导师

关于老师和导师

在 ATA 文化中，我们被训练成为教师，有时反思教师和导师之间的区别很重要。将教师视为传授他们的智慧、声音和指导的人是有帮助的。老师是一个非人格化的人物。另一方面，指导可以被视为老师和培养人物，引导学员对他们的知识和技能保持清晰和自信。导师帮助学员发现他们的潜力和他们独特的个人风格。导师是个人的非个人人物。

一个有用的比喻是将老师视为作者，而将导师视为编辑。编辑确保故事情节清晰，语法正确，这是一项耗时且涉及的活动。作者有他们的故事要与世界分享。他们的故事由编辑指导、支持和塑造。

这两个形象可以是一样的，但正如作者和编辑的技能不一样，老师和导师的技能也有细微而明显的差异。我们将专注于导师所需的特定技能。

ATA 接受采访的学员经常将有效的指导描述为指导者可以看到超出学员能力的一步；然后，挑战、鼓励和支持学员迈出下一步。

结构的重要性

关于指导的研究表明，有效指导的最重要因素之一是在指导者和受指导者之间建立明确的结构。正如骨骼对身体造成限制一样，它也有助于高效运动。

乍一看，这似乎是一个显而易见的策略，因为指导是关于获得可以量化和衡量的硬技能。然而，在学院内，指导软技能同样重要，但结构可能看起来没有必要甚至是繁重的。毕竟，如何将灵感、提升、灵性成熟甚至治愈纳入指导过程？这两种关于结构的观点并不相互排斥。他们可以协同工作。

一个有效的结构将支持指导关系：

- 创建关系的共同愿景，谁负责什么以及正在朝着什么方向努力。
 - 定义旅程中的步骤和采取这些步骤的方式，以及如何实现目标。
 - 建立沟通的时间和地点、方法和标准。
 - 确定学习和成长的方法和机制。
 - 制定可学习和可实现的目标。实现目标是强大的动力
-
- 该结构是一个框架，使导师对受训者负责，而受训者对导师负责。

KRI 的指导结构

几年前，KRI 认识到作为一个机构，它在建立指导流程时有两个目标。首先是它需要一个最低限度的结构，以促进学员在学院中的流动。第二个是该结构必须同时为导师和受指导者服务，共同创造这个过程。

考虑到这一点，ATA 指导关系包括：

- 描述和管理指导关系的正式协议（Mentor-Mentee Operating Agreement）。
- 审查和跟踪硬技能（学习单元 - 内容学分表）和软技能（能力评估）的发展
- 制定明确的目标、如何实现这些目标并确认何时实现目标

实现（个人发展计划）

超出 KRI 要求的结构

除了 ATA 要求的范围之外，还有许多其他方式可以使结构变得有用和有效。

- 为学员建立明确的角色、任务和责任，并从一开始就进行沟通。过去面临的许多指导挑战/冲突都围绕着受指导者不了解他们的角色和一开始对指导者的期望而展开。
 - 根据学员在学院中的角色（实习生、助理、专业），根据对学员的期望来构建学员的不同角色和职责，并确保团队中的每个人都同意。
 - 定期安排一对一辅导会议。拥有个人导师/学员的个人时间意味着有一个预定的时间和空间来联系、倾听、挑战、支持和提升。这可以提供时间来处理经验、想法和情绪，并创造一个中性的交流空间。
 - 在模块（周末）之前和/或之后开会以计划和/或审查内容、学生挑战、日程安排、教学策略。据报道，这对学员来说是最强大的学习过程之一，它允许快速纠正和清晰的沟通。
 - 建立一个流程来提供/接收有关教学、组织和沟通技巧的反馈。一个结构良好的流程可以创造并支持一个安全的空间，在这个空间中，对话可以是真实的、直接的和深入的。
 - 定期提供/接收有关指导过程本身的反馈。有效的指导需要一种基于深度倾听的自动纠正机制，这种机制在双向进行时效果最佳。
 - 创造“个人学习机会”，例如共同教授研讨会或服务

一起。共同努力可以建立信任，即这种关系在个人层面对双方都很重要，并且有助于建立信任。

- 请学员在课前解释他们展示主题的策略，并提供进一步的指导和建议。一些学员报告说，这是帮助他们更好地阐明教义的最有效方法之一。
- 建立一个结构化的课程课程，从一个周期到下一个周期的变化很小。一些导师报告说，拥有学员熟悉的课程流程有助于消除学员的不确定性和困惑。此外，征求学员对如何改进课程的反馈。
- 为学员建立定期研讨会，重点是在常规课程之外发展他们的知识/技能。一些导师让学员在每个模块之前参加为期两天的研讨会，并报告取得了巨大的成功。
- 定期召开会议来审查 KRI 文档，包括能力、内容信用、个人发展计划和其他 KRI 所需的文档。与学员明确谁负责文书工作。
- 分配阅读、视频或课程，然后有时间讨论以加深理解。
- 鼓励学员以包括关于该主题的叙述、开发该主题的瑜伽技术以及该主题在日常生活中的应用的方式进行培训。

薪酬和财务安排

整个学院的指导风格和时间承诺各不相同。正因为如此，ATA 将报酬补偿的话题留给导师们来建立，和与潜在的学员商讨。

一些导师不收取指导费用，而另一些则收取。在确定补偿时，重要的是要考虑个人的经济资源和进行培训的地区。成本不应妨碍指导过程。无论你选择什么样的薪酬结构，都要有意识地意识到你是什么

从关系中获得。如果不明显，请考虑与您的学员分享，以帮助他们了解关系中的平衡。

指导可能是指导者为了被指导者的利益而付出的大量时间和精力。认识到指导是一种慷慨的行为是很方便的，被指导应该反映受指导者对导师的慷慨。补偿是进行这种交换的途径。慷慨可以采取交换金钱、服务或两者结合的形式。

每个补偿协议都有利有弊。以下是补偿在学院中发挥作用的一些方式：

支付模式

- 学院每年或周期的固定费用（实习生、助理时间等），基于对导师可能代表受训者工作的时间的估计。
- 指导工作各个方面的一组费用。例如，填写文书工作、能力审查、个人发展计划的准备、咨询/建议的时间等。
- 由受指导者单独或与指导者协商确定的自愿捐款。
- 在课程期间进行指导时按小时或按月收取费用。
- 以实物形式通过工作交流来推广、组织和管理课程。

有关指导的更多信息，请访问：

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