

Definición: Un set integrado de destrezas, habilidades, conocimiento y comportamientos que permiten que te desempeñes efectivamente.

Los candidatos que postulan a transformarse en Entrenadores de Nivel Uno deben usar este formulario para la autorreflexión y evaluación personal.  Esto provee un marco para los Mentores en Práctica y para ti a fin de determinar si tu postulación para transformarte en un Entrenador de Nivel Uno o progresión en los Roles de la Academia es conveniente (apropiada) en este momento.

**Instrucciones:**  
1. Evalúa cada competencia en relación a tu rol actual como Entrenador de Nivel Uno.   
2. Tus valoraciones deberían reflejar tus experiencias y habilidades.

3. Se honesto en tu autoevaluación; reconoce tanto tus fortalezas como tus áreas a perfeccionar.

4. Estás invitado a hablar con tu mentor para obtener una perspectiva más profunda de tu nivel de competencia antes de completar este formulario.

5. El Mentor necesita haber visto demostrada la proficiencia del mentoreado en la competencia antes de marcar las casillas.  
  
La Academia ha establecido estas competencias para mantener estándares y conservar las enseñanzas puras para asegurar que el Kundalini Yoga tal como lo enseñó Yogui Bhajan® es pasado a las generaciones venideras.

|  |
| --- |
| **FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA ENTRENADORES KRI DE NIVEL UNO** |
| Nombre:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de hoy: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_País:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Mentor de Práctica:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Mi nivel de rol actual en KRI es:  Postulante   Interno  Asociado   Profesional   Entrenador Líder  Mi Mentor de Práctica y yo mismo hemos discutido las competencias El Mentor de Práctica y yo mismo acordamos revisar aquellas competencias al final de cada ciclo |

# **FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA ENTRENADORES KRI DE NIVEL UNO**

**TABLA DE CONTENIDOS**

1. **Conciencia**

Conexión Espiritual

Autoconciencia

Conciencia Social y Medioambiental

Ética e Integridad Personal

Apertura a la Retroalimentación

1. **Comunidad**

Crear Comunidad

Crear vínculos/Asociación

Compromiso con el Seva

1. **Habilidades de Enseñanza**

Foco del estudiante

Facilitación de grupos

Apoyo de Equipo

Habilidades de comunicación

Solución de problemas

Aprendizaje y mejoramiento continuo

Habilidades de entrenador

Habilidades de Facilitación de Cursos

Liderazgo

Manejo de Equipo de Entrenadores

Enseñanza Grupal y Colaboración

Coaching & Mentoría

1. **Administración**

Organización del programa

Habilidades de administración del programa

Promoción y Relaciones Públicas

Visión de negocios y planificación de programas

Entendimientos y cumplimientos de las políticas y procedimientos de KRI

**ESCALA DE EVALUACIÓN**  
**Entrenador Proficiente para el Nivel Uno**- Destreza, conocimiento y habilidad demostrados para competencia específica como se esperaba ***para su rol en la Academia Acuariana de Entrenamiento (AAE).***

**Todavía Desarrollando Proficiencia**- Posee algunas destreza, conocimiento y habilidad pero***no completamente proficiente todavía para su rol en la AAE*;** Todavía aprendiendo y desarrollando aspectos de esta competencia como es especificada

**Desconocida** – Cuando el Mentor no es capaz de verificar la proficiencia para una competencia. ***Por favor utilizar la casilla de comentarios para explicar***.

**NOTA:** Por favor utiliza la descripción **“Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia”** debajo de cada competencia como referencia para la evaluación. Si la competencia no es relevante para un nivel, aparecerá N/A, lo que significa que el entrenador en ese nivel no necesita completar esa sección.

1. **Conciencia**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.1 Conexión Espiritual – misión general** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**1.1 Conexión Espiritual - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Enseña en el espacio neutral de la Cadena Dorada.  b. Se compromete a una práctica diaria regular de yoga y meditación; sadhana. | a. Se sintoniza/ conecta a la cadena dorada; se inclina ante algo más grande que él/ella.  b. Mantiene una práctica diaria regular de yoga y meditación; sadhana | a. Desarrolla intuición.  b. Responde desde la intuición como profesor entrenador, capaz de mantener presencia de apertura y sin juzgar. | a. Utiliza su intuición. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.2 Autoconciencia** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**1.2 Autoconciencia - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Desarrolla mayor autoconciencia a través de identificar sus propias fortalezas y debilidades. | a. Demuestra autoconciencia a través de una práctica dedicada al perfeccionamiento continuo de fortalezas y debilidades. | a. Ejemplifica la autoconciencia a través de dedicar la práctica al continuo perfeccionamiento de fortalezas y debilidades.  b. Profundiza el entendimiento del rol del profesor entrenador; capaz de articular y demostrar a través de la presencia. | a. Maintains comprehensive self-awareness; able to honor strengths and weaknesses, remain constant and neutral |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.3 Conciencia Social y Medioambiental** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**1.3 Conciencia Social y Medioambiental - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Busca conciencia del entorno social en el que trabaja el entrenador. Conciencia de las categorías específicas de discriminación, por ejemplo, raza, etnia, género, clase, orientación sexual, nacionalidad y discapacidad.  b. Entiende la diversidad, la transparencia y la inclusión.  c. Busca conciencia en la gestión de los recursos naturales en el entorno de la capacitación. | a. Muestra conciencia del entorno social en el que trabaja el entrenador. Conciencia de las categorías específicas de discriminación, por ejemplo, raza, etnia, género, clase, orientación sexual, nacionalidad y discapacidad.  b. Entiende la diversidad, transparencia e inclusión.  c. Demuestra conciencia de la gestión de recursos naturales en el entorno del entrenamiento. | a. Es un ejemplo de conciencia del entorno social en el que trabaja el entrenador. Conciencia de categorías específicas de discriminación, por ejemplo, raza, etnia, género, clase, orientación sexual, nacionalidad y discapacidad.  b. Procura la conciencia de la gestión de los recursos naturales en el entorno de la capacitación. | a. Encarna la conciencia del entorno social en el que trabaja el entrenador. Conciencia de las categorías específicas de discriminación, por ejemplo, raza, etnia, género, clase, orientación sexual, nacionalidad y discapacidad.  b. Promueve la diversidad, transparencia e inclusión.  c. Conserva activamente los recursos naturales en el entorno de la capacitación. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.4 Ética e Integridad Personal** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**1.4 Ética e Integridad Personal - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Naturalmente hace lo correcto, ya sea que otros lo observen o incluso presten atención.  b. Cumple con el Código de Excelencia de los Profesores.  c. Es un ejemplo del más alto carácter, calibre y conciencia. | a. Naturalmente hace lo correcto, ya sea que otros lo observen o incluso presten atención.  b. Cumple con el Código de Excelencia de los Profesores.  c. Es un ejemplo del más alto carácter, calibre y conciencia. | a. Naturalmente hace lo correcto, ya sea que otros lo observen o incluso presten atención.  b. Cumple con el Código de Excelencia de los Profesores.  c. Es un ejemplo del más alto carácter, calibre y conciencia. | a. Naturalmente hace lo correcto, ya sea que otros lo observen o incluso presten atención.  b. Cumple con el Código de Excelencia de los Profesores.  c. Es un ejemplo del más alto carácter, calibre y conciencia. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.5 Apertura a la Retroalimentación** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**1.5 Apertura a la Retroalimentación - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Abierto a la retroalimentación; acepta la dirección y sigue el liderazgo permitiendo que el "proceso de cincelado" continúe.  b. Dispuesto y capaz de confrontar y elevar. | a. Abierto a la retroalimentación; acepta la dirección y sigue el liderazgo permitiendo que el "proceso de cincelado" continúe.  b. Dispuesto y capaz de confrontar y elevar. | a. Abierto a la retroalimentación; acepta la dirección y sigue el liderazgo permitiendo que el "proceso de cincelado" continúe.  b. Dispuesto y capaz de confrontar y elevar. | a. Abierto a la retroalimentación; acepta la dirección y sigue el liderazgo permitiendo que el "proceso de cincelado" continúe.  b. Dispuesto y capaz de confrontar y elevar. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

**2 Comunidad**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2.1 Crear Comunidad** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**2.1 Crear Comunidad - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Identifica las oportunidades en su comunidad para hacer seva.  b. Observa las actividades y proyectos existentes en su comunidad  c. Se relaciona con algunas de estas actividades y proyectos  d. Participa (opcional) | a. Participa en algunas de estas actividades y proyectos comunitarios.  b. Enseña en la comunidad  Aumenta tu participación en estas actividades y proyectos comunitarios involucrándote más en ellos. (ejemplo: convertirte en un sevadar regular, enseñar en la comunidad, hacer más difusión) La idea es hacerse más visible. | a. Asume una posición de liderazgo en una actividad comunitaria y/o proyecto c.  Explicar: convertirse en embajador de la comunidad.  b. Colabora con actividades y eventos comunitarios.  c. Capta nuevos miembros para las actividades y proyectos comunitarios existentes. | a. Produce nuevas oportunidades para la construcción de comunidad  b. Crea acceso a los proyectos de actividades comunitarias existentes  c. Integra y apoya actividades y proyectos comunitarios existentes.  d. Capta nuevos miembros para las actividades y proyectos comunitarios existentes.  e. Colabora con los eventos comunitarios. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2.2 Crear vínculos/Asociación** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**2.2 Crear vínculos - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Identifica a los miembros y líderes clave de la comunidad para construir relaciones dentro de su comunidad | a. Busca oportunidades para colaborar y establecer redes con miembros y líderes clave de la comunidad para construir relaciones en su comunidad;  b. Establece metas y objetivos comunes. | a. Busca oportunidades para colaborar y establecer redes con miembros y líderes clave de la comunidad para construir relaciones en su comunidad;  b. Establece metas y objetivos comunes.  c. Establece expectativas claras para asegurar el éxito. | a. Dirige con el ejemplo e inspira colaboración dentro de los grupos comunitarios;  b. Promueve y establece asociaciones y redes de trabajo entre los grupos de enseñanza;  c. Establece expectativas claras para asegurar el éxito.  d. Utiliza la retroalimentación y la capacidad de hacer preguntas para comprender mejor a los alumnos y a los instructores. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2.3 Compromiso con el Seva** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**2.3 Compromiso con el Seva - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Establece relaciones en comunidad basadas en el seva.  b. Muestra un compromiso práctico con Seva.  c. Identifica a las comunidades marginadas y desfavorecidas y también identifica las necesidades que se presentan en la comunidad.  d. Es capaz de describir y explicar las actividades y estructuras organizativas de nuestro Sangat nacional e internacional. | a. Construye relaciones en comunidad basadas en el seva.  b. Muestra un compromiso práctico con Seva.  c. Participa en la comunidad con un proyecto y/o actividad de seva.  d. Participa en actividades de organización de nuestro Sangat nacional e internacional. | a. Establece y construye relaciones en comunidad basadas en el seva.  b. Sensibiliza y concientiza a la comunidad que participa en una actividad y/o proyecto de seva.  c. Prioriza la enseñanza en comunidades desfavorecidas y marginadas.  d. Participa y promueve actividades de organización de nuestra Sangat nacional e internacional. | a. Continúa construyendo, manteniendo y promoviendo esas relaciones establecidas  b. Evalúa y promueve el aumento de la sensibilización y la conciencia en esa comunidad haciendo un proyecto seva.  c. Prioriza la enseñanza en las comunidades desfavorecidas y marginadas.  d. Presencia activa en el Sangat nacional e internacional. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

**3. Habilidades de Enseñanza**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.1 Foco del Estudiante** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.1 Foco del Estudiante - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Enseñar desde un sentido de servicio a otros; no basado en el ego. | a. Anticipar las necesidades de los estudiantes y los aprendices; modificar los materiales y el enfoque del público objetivo. | a. Entender y facilitar el proceso de transformación de la conciencia de estudiante a la conciencia de maestro. | a. Comprometerse a entregar al estudiante "hasta el final".  b. Ayudar a los estudiantes a entender el Kundalini Yoga como un camino integrado, es decir, el aspecto espiritual más allá de lo físico. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.2 Facilitación de grupos** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.2 Facilitación de grupos - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Tratar a todos con respeto.  b. Fomentar la participación plena. | a. Manejar dinámicas de grupos pequeños.  b. Enfocar el grupo hacia objetivos comunes. | a. Manejar la dinámica de grupo.  b. Promover el entendimiento mutuo entre los participantes. | a. Fomentar un clima de inclusión en el que los diversos pensamientos se compartan y utilicen libremente.  b. Ser consciente de la reacción de los demás y ser socialmente perceptivo de cómo te presentas. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.3 Apoyo de Equipo** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.3. Apoyo de Equipo - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Entender la dinámica de equipo y la conciencia de grupo. | a. Comprometerse con el éxito del equipo;  b. Operar con un verdadero sentido de trabajo en equipo para avanzar en el poder y la presencia del equipo. | a. Apoyar a todos los entrenadores; cuidar la reputación y la gracia del equipo de entrenamiento;  b. Evitar la contradicción pública incluso si hay un desacuerdo. | a. Participar como miembro activo de un equipo: apoyar a los coentrenadores; Participar y contribuir a las reuniones, clases y proyectos.  b. Extender la actitud de cooperación para trabajar con las personas más allá del equipo de entrenamiento inmediato (según sea necesario). |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.4 Habilidades de comunicación** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.4 Habilidades de comunicación - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Presenta claramente ideas, retroalimentación y sugerencias a los entrenadores y asistentes del curso de Nivel I.  b. Escucha para comprender y plantea preguntas o inquietudes para validar la comprensión.  c. Articula de forma clara y concisa.  d. Facilita el intercambio de información en pequeños grupos.  e. Adquiere un entendimiento de cuándo compartir o mantener información confidencial sobre las personas.  f. Buena habilidad para escuchar.  g. Capacidad de proporcionar retroalimentación positiva y constructiva. | a. Utiliza la habilidad de escuchar para confirmar la comprensión de los estudiantes de las Enseñanzas.  b. Demuestra la capacidad de compartir o mantener información confidencial sobre los individuos.  c. Desarrolla una mayor conciencia e intuición para impregnar completamente a los estudiantes con todas las facetas de la tecnología.  d. Demostrar habilidades de oratoria, presentación oral y narración de historias claras y articuladas;  e. Invitar y gestionar el diálogo.  f. Responder a las preguntas con una comprensión equilibrada de las enseñanzas. | a. Demuestra habilidades de comunicación multifacéticas como escucha atenta, contar historias con sentido y habilidades de orientación.  b. Mantiene conciencia del estado del grupo y los individuos y la capacidad de responder y ajustarse a ello en el momento para entregar efectivamente el material.  c. Demuestra el uso de la conciencia y la intuición para impregnar completamente a los estudiantes con todas las facetas de la tecnología.  d. Desglosa temas complejos y comparte las Enseñanzas esenciales de una manera que favorece a la población estudiantil.  e. Capacidad de maximizar el impacto ajustando el estilo de comunicación para adaptarse a la audiencia.  f. Comunicarse de forma clara y efectiva en forma escrita y visual.  g. Crear oportunidades de preguntas y respuestas y utilizar el cuestionamiento para lograr la participación. | a. Utiliza habilidades excepcionales de comunicación multifacéticas, incluyendo la escucha atenta, narración de historias ilustrativas y habilidades de orientación; proporciona retroalimentación y guía en el desarrollo de estas habilidades en los demás.  b. Desglosa temas complejos y comparte las Enseñanzas esenciales de forma que favorezca a la población estudiantil.  c. Transmite las Enseñanzas a todos los niveles (es decir, estudiantes, pasantes, asociados, etc.) clara y concisamente; utiliza la escucha activa y técnicas de pregunta eficaces para comprender los mensajes de los demás.  d. Habilidades de entrevista; basadas en el comportamiento y la capacidad de indagar. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.5 Solución de problemas** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.5 Solución de problemas - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Comunica la condición de estudiante y las preocupaciones (según sea necesario) al miembro del Equipo apropiado.  b. Reconoce que existe un problema y toma las medidas oportunas y apropiadas. | a. Mantiene la neutralidad al responder a preguntas y preocupaciones de los estudiantes sobre temas difíciles o confrontadores.  b. Interviene en conjunto con el Líder o Profesional cuando se trata de manejar situaciones durante la clase. | a. Discute abiertamente temas y conceptos difíciles; interviene y maneja situaciones difíciles durante la clase.  b. Capacidad para abordar crisis y conflictos.  c. Respeta y apoya las decisiones que se toman y sigue adelante. | a. Capacidad de entregar mensajes difíciles con compasión.  b. Inspirar a otros en el equipo para contribuir al proceso de resolución de problemas.  c. Proporcionar soluciones flexibles, alternativas u opcionales; Evaluar la solución que mejor se ajuste. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.6 Aprendizaje y mejoramiento continuo** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.6 Aprendizaje y mejoramiento continuo - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Aprovechar las oportunidades de profundizar en la experiencia de las enseñanzas | a. Busca la retroalimentación de otros sobre la eficacia de la enseñanza y la forma de mejorarla. | a. Reconocer las limitaciones personales de competencia en cualquier faceta del entrenamiento. Recibir retroalimentación y continuar aprendiendo. | a. Buscar y aprovechar nuevas oportunidades de aprendizaje mediante el estudio, la práctica personal y las actividades para mejorar la capacidad de enseñanza y capacitación, así como para profundizar el propio entendimiento y la experiencia de las enseñanzas. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.7 Habilidades de entrenador** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.7 Habilidades de entrenador - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Observa y documenta la entrega de los temas y la secuencia del entrenamiento por parte de los Entrenadores; mantiene la capacidad de ser un "estudiante".  b. Se muestra confiado y bien preparado para enseñar. | a. Impartir las enseñanzas de manera comprensible y clara; mantenerse en el tema.  b. Ser capaz de mantener una presencia clara, fuerte, amable y efectiva al enseñar y durante todo el curso. | a. Capaz de formular y entregar planificaciones de clases, demostrando una presentación clara del material; Crear el contenido del curso (secuenciación, instrucción, ejercicios, aperturas)  b. Utilizar materiales de capacitación (por ejemplo, folletos, ayudas de aprendizaje).  c. Desarrolla una "presencia que funciona";  d. Capaz de ver la necesidad de un estudiante, comprometerse, desafiar e inspirar (pinchar, provocar, confrontar y elevar). | a. Desarrollar los objetivos del curso, tareas de instrucción;  b. Aplicar teoría de aprendizaje de adultos y aprendizaje multisensorial;  c. Seleccionar y usar métodos y procedimientos de entrenamiento/instrucción apropiados para la situación.  d. Capacidad para manejar situaciones difíciles;  e. Tiene un conocimiento básico de las posibles áreas problemáticas. Capaz de detectar posibles problemas y recomendar recursos apropiados a los estudiantes.  f. Enseñar de manera que tenga "impacto", capaz de dar una experiencia. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.8 Habilidades de Facilitación de Cursos** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.8 Habilidades de Facilitación de Cursos - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Profundiza en el desarrollo del programa de estudios de los cursos, conferencias, métodos de aprendizaje basados en la experiencia y dinámicas de grupo.  b. Aprende cómo identificar y evaluar los problemas de aprendizaje y rendimiento de los estudiantes.  c. Adquiere conocimientos y experiencia con las estructuras de los cursos establecidos.  d. Realiza las evaluaciones de las prácticas estudiante-profesor y guía la retroalimentación del grupo.  e. Adquiere conciencia de cómo la experiencia o el entrenamiento de un estudiante en una escuela de yoga que no sea Kundalini o en disciplinas relacionadas puede impactar en el estilo de enseñanza de los estudiantes. | a. Desarrolla un programa de clases para cada tema principal como se describe en el Libro de Texto del Nivel Uno.  b. Diseña el curso para abordar la diversidad e inclusión de todos los estudiantes.  c. Es competente en el desarrollo del plan de estudios; entiende todo el plan de estudios del programa.  d. Entiende cómo la experiencia/entrenamiento de los estudiantes en cualquier escuela de yoga que no sea Kundalini o disciplinas relacionadas puede impactar en el estilo de enseñanza de los estudiantes.  e. Brinda experticia en la materia en temas seleccionados; bien versado en cómo entrenar para esos módulos específicos, incluyendo múltiples estilos de enseñanza.  f. Asegura que se siga el contenido del curso establecido para reforzar el aprendizaje.  g. Realiza evaluaciones de las prácticas estudiante-profesor y orienta la retroalimentación del grupo.  h. Comparte el espacio de enseñanza.  i. Gana la confianza y el respeto del estudiante/entrenador. | a. Amplía el desarrollo de programas de clases y plan de estudios para todos los temas (100%); capta y comparte los métodos utilizados para el desarrollo de los planes de estudios con otros Entrenadores; enseña, sin ayuda, cualquier área de contenido del plan de estudios, para la cual haya calificado.  b. Se mantiene firme y constante en "mantener el espacio" necesario para llevar a los alumnos a través del proceso de autotransformación.  c. Mantiene una presencia consciente para mantener a los estudiantes involucrados durante un largo día de entrenamiento.  d. Apoya y gestiona las estructuras del curso establecidas para reforzar el aprendizaje.  e. Gana y mantiene la confianza y el respeto del estudiante/entrenador  f. Hace que los estudiantes sean responsables de sus compromisos y responsabilidades, incluidos los requisitos del curso y/o las obligaciones financieras (de manera compasiva). | a. Capaz de facilitar un curso de Nivel 1 que cumpla con todos los requisitos del plan de estudios y práctica con asignación de tiempo designado para cada tema.  b. Impartir creativamente los temas de capacitación; Utilizar un discurso relevante y atractivo, ejercicios interactivos, yoga, meditaciones e instrucción para acomodar diferentes estilos de aprendizaje, adaptar la entrega a la audiencia y maximizar la retención y transferencia de conocimientos y habilidades.  c. Manejar eficazmente las interrupciones y las situaciones difíciles.  d. Asegurar la calidad de la capacitación mediante la conciencia de las condiciones grupales e individuales (por ejemplo, los estados físicos, mentales y emocionales) y responder en el momento mediante el ajuste de la capacitación a fin de entregar efectivamente el material y lograr los objetivos.  e. Buscar, recibir y responder a la retroalimentación del personal, los estudiantes y el KRI. Utilizar los objetivos del curso de KRI y el crecimiento de los estudiantes como métricas.  f. Asumir la responsabilidad, manejar lo que se necesita, mantenerse a la altura y salir adelante mientras se guía a otros a hacer lo mismo.  g. Guiar efectivamente la experiencia de la práctica.  h. Asignar eficazmente los temas a otros entrenadores. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.9 Liderazgo** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.9 Liderazgo - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Gana comprensión y ejemplos para motivar a los estudiantes (permite que los estudiantes lo averigüen por sí mismos).  b. Promueve la comprensión de las Enseñanzas al compartir experiencias personales según sea apropiado.  c. Apoya al equipo de Entrenadores para que se mantenga alineado a la vez que reconoce cambios apropiados en el cronograma de enseñanza. | a. Motiva a los estudiantes (deja que los estudiantes lo averigüen por sí mismos).  b. Dirige el entorno de enseñanza para maximizar la experiencia estudiante-profesor.  c. Guía al grupo para que proporcione una retroalimentación efectiva durante la evaluación de la práctica estudiante-profesor; asegura que los componentes básicos de la entrega del estudiante sean precisos; permanece (compasivo) sensible.  d. Demuestra un conocimiento profundo de sus propias áreas de competencia e involucra a otros según sea apropiado. | a. Maneja hábilmente el ambiente de enseñanza para maximizar la experiencia estudiante-profesor.  b. Dirige el grupo para proporcionar una retroalimentación eficaz durante la evaluación de la práctica de estudiante-profesor; se asegura de que los componentes básicos de la entrega de los estudiantes sean precisos; permanece (compasivo) sensible.  c. Fomenta un ambiente de crecimiento y aprendizaje; apoya y sugiere oportunidades de aprendizaje para otros Entrenadores.  d. Mantiene un papel proactivo en la entrega general de las Enseñanzas; proporciona actualizaciones al Entrenador Líder sobre los materiales cubiertos y las observaciones clave con respecto a los estudiantes. | a. Crear una presencia cercana y visible; Estar disponible para los estudiantes en formación.  b. Asumir el papel de liderazgo; asumir la responsabilidad de dirigir al equipo para que las cosas sean hechas.  c. Usar un enfoque de colaboración y cooperación, inspirar y desafiar a otros a la grandeza como se establece en el Código de Conducta Profesional.  d. Contribuir a la creación de una visión de futuro.  e. Asumir un papel de liderazgo en la creación de una visión para el futuro a través de las enseñanzas. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.10 Manejo de Equipo de Entrenadores** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.10 Manejo de Equipo de Entrenadores - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| NA | NA | a. Ser responsable y entender tu propio impacto personal en el crecimiento y el éxito del equipo. | a. Entender las fortalezas y cualidades del equipo de formación de profesores; Investigar y seleccionar los entrenadores que mejor cumplan los objetivos generales.  b. Organizar y dirigir el Equipo de Entrenadores, incluyendo el trabajo con los entrenadores individuales, de manera que se mantenga la consistencia a través del programa y se asegure que todos los temas se cubren adecuadamente y que se entregue el alcance del trabajo.  c. Promueve el desarrollo de los demás; proporciona oportunidades de crecimiento; prepara a los demás para el papel de formadores; sabe cuándo dejar que los alumnos lo averigüen por sí mismos (no crea dependencia); crea oportunidades de aprendizaje para los estudiantes en formación  d. Sabe cuándo dar un paso atrás y dejar que otros se hagan cargo". |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.11 Enseñanza Grupal y Colaboración** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.11 Enseñanza Grupal y Colaboración - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| NA | NA | a. Apoyar a los compañeros de equipo, ofreciendo asistencia según sea necesario  b. Entender la estructura de la comunicación y las responsabilidades entre los estudiantes en formación y los entrenadores, los mentores, los asociados e internos.  c. Solicitar y estar abierto a recibir comentarios personales. | a. Inspirar un auténtico espíritu de cooperación entre los miembros del equipo.  b. Incluir a todos los miembros del equipo en la visión y objetivos del curso.  c. Organizar y dirigir el equipo de entrenadores para mantener el hilo de la consistencia a través del programa.  d. Dirigir la estructura de comunicación a lo largo del entrenamiento.  e. Entender y establecer las funciones y responsabilidades de los estudiantes en formación y los co-entrenadores. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.12 Coaching and Mentoría** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**3.12 Coaching and Mentoría - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| NA | NA | NA | a. Facilitar las discusiones de coaching para el Equipo de Entrenamiento; Organizar sesiones regulares de retroalimentación.  b. Escuchar activamente; Reflexionar; Resumir y parafrasear para entender.  c. Identificar los puntos fuertes y los desafíos de los estudiantes en formación; Reconocer y reforzar las fortalezas de las personas; Recomendar estrategias para un mayor desarrollo.  d. Proporcionar retroalimentación motivacional y formativa; Dar retroalimentación específica, práctica y de comportamiento a los futuros profesores.  e. Supervisar el progreso de los alumnos mediante la realización de evaluaciones. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

**4 Administración**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.1 Organización del programa** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**4.1 Organización del programa - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Proporciona un programa de apoyo en clase según sea necesario.  b. Apoya el seguimiento de todos los materiales cubiertos durante la duración del programa (kriyas, meditaciones, DVDs, etc.)  c. Monitorea y recopila información sobre las actividades de los estudiantes, es decir, tareas completadas, asistencia a clase, evaluaciones de los estudiantes, etc. | a. Ayuda a los miembros del equipo a organizar y priorizar las tareas, así como apoya la realización de las actividades asignadas por el Entrenador Líder. | a. Presenta y organiza el material de una manera sistemática que tiene sentido. | a. Organizar y priorizar las tareas para cumplir los plazos.  b. Administrar el tiempo de manera apropiada. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.2 Habilidades de administración del programa** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**4.2 Habilidades de administración del programa - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| NA | NA | NA | a. Capaz de organizar y administrar eficazmente el programa (o delegar adecuadamente las tareas administrativas) de manera oportuna y precisa.  b. Asegurar el cumplimiento de las normas y requisitos de KRI.  c. Mantener la documentación apropiada con respecto a los datos del estudiante o del programa.  d. Demostrar comunicación profesional con KRI y la oficina de contratos; Trabajar bien con KRI a través de una comunicación receptiva, respetuosa y efectiva. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.3 Promoción y Relaciones Públicas** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**4.3Promoción y Relaciones Públicas - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| NA | NA | NA | a. Comunicar los beneficios y/o el valor de los programas de KRI de manera ética.  b. Transmitir de forma concisa la esencia de la Formación de Profesores a los futuros estudiantes y a la comunidad en general.  c. Crear materiales de marketing apropiados (no engañosos); Crear folletos efectivos y aprobados, sitios web y otra publicidad. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.4 Visión de negocios y planificación de programas** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**4.4 Visión de negocios y planificación de programas - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| NA | a. Organiza e imparte aspectos específicos del programa de entrenamiento  b. Ayuda con la publicidad y la promoción, por supuesto. | a. Proporciona apoyo y orientación con la publicidad y promoción del programa  b. Lleva a cabo una preentrevista efectiva con los posibles estudiantes y filtra con discernimiento. | a. Planificar y ejecutar un plan de negocios para el programa; ser fiscalmente responsable y rendir cuentas, incluyendo la gestión de un presupuesto que indique cómo se cubrirán los costos, los pagos de royalty y los honorarios de los entrenadores.  b. Establecer objetivos clave en los que concentrarse durante la enseñanza; Mantener el panorama general del Programa; Entender cómo los temas encajan en el plan de estudios general.  c. Aplicar el pensamiento empresarial y las habilidades de venta de forma adecuada.  d. Utilizar las aptitudes para el establecimiento de redes y la promoción.  e. Gestionar con eficacia las tareas o asignaciones múltiples.  f. Ser justos y transparentes a la hora de determinar los niveles adecuados de compensación para los miembros del equipo. |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.5 Entendimientos y cumplimientos de las políticas y procedimientos de KRI** | Mentoreado | | | Mentor | | |
|  | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** | **Todavía Desarrollando Proficiencia** | **Proficiente para Entrenador Nivel Uno** | **Desconocido** |
|  | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | | Comentarios y **Actividades de Desarrollo** Recomendadas | | |
|  | | |  | | |

**4.5 Entendimientos y cumplimientos de las políticas y procedimientos de KRI - Conocimiento/Destreza/Habilidad Esperada para el Rol en la Academia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interno** | **Asociado** | **Profesional** | **Líder** |
| a. Completamente certificado en el nivel dos.  b. Cumple con el Código de Excelencia de los Profesores de KY y el Código de Estándares Profesionales de un Profesor de Kundalini Yoga y representa la Cadena Dorada.  c. Asiste al menos a un evento importante de KRI, IKYTA o 3HO cada año.  d. Continúa enseñando clases de KY.  e. Los internos no se licencian anualmente con KRI; está cubierto en su cuota de inscripción. | a. Adquiere una comprensión completa de todos los requisitos de KRI para la finalización del programa, (por ejemplo, se siguen la política y los procedimientos; los estudiantes cumplen con los formularios y los requisitos del curso).  b. Renovación anual de la licencia del Entrenador de KRI. | a. Comprende todos los requisitos del Programa de Nivel 1 delineados en el Contrato de Licencia de KRI, incluyendo los requisitos del estudiante para completar el programa.  b. Apoya al Entrenador Principal y a los participantes del curso en el cumplimiento de los requisitos del curso de KRI (por ejemplo, el cumplimiento de los formularios, etc.) | a. Entiende los requisitos, políticas y procedimientos de KRI  b. Asegura que se cumplan y se sigan los requisitos, las políticas y los procedimientos de KRI.  c. Asegura el cumplimiento de todos los requisitos relativos a la interfaz administrativa y de concesión de licencias con KRI. (Puede tener un administrador que haga el trabajo real, pero debe conocer los requisitos y ser capaz de solucionar cualquier problema, tratar situaciones especiales, etc.)  d. Supervisa y gestiona cualquier proceso de entrevista implementado para el curso; capacita a los pasantes y asociados en las normas de entrevista y las evaluaciones de los estudiantes |
| *notas* | *notas* | *notas* | *notas* |