

Conexiones: Apoyar al personal docente para fomentar las habilidades de funcionamiento ejecutivo de los niños por medio del coaching

Melisa Jaén: Hola y bienvenidos a la serie de seminario web en español Conexiones. Como recordatorio, esta serie es realizada por el Centro Nacional del Desarrollo, Enseñanza y Aprendizaje de la Primera Infancia y el Centro Nacional de Compromiso de Padres, Familias y Comunidad. Y, bueno, el propósito de esta serie es de promover el crecimiento y el desarrollo de los niños, así como también el apoyo a la participación de las familias en los programas de Head Start y Early Head Start.

Esta serie consiste en siete webinarios, y nuestra sesión de hoy, "Apoyar al personal docente para fomentar las habilidades de funcionamiento ejecutivo de los niños por medio del coaching", es la tercera sesión de la serie. Y, bueno, tenemos mucha información que compartir con ustedes hoy, así que empecemos. Y, bueno, con esto, ya que hemos pasado algunas de las logísticas, ahora nos queremos presentar formalmente.

Y, bueno, mi nombre es Melisa Jaén, y soy especialista de entrenamiento y asistencia técnica con el Centro Nacional del Desarrollo, Enseñanza y Aprendizaje de la Primera Infancia, también conocido como NCECDTL, y, bueno, estoy muy contenta de estar aquí con todos ustedes. Y tengo el honor de ser una de las presentadoras de esta serie junto a mi colega, Carmen.

Carmen Fontáñez: Hola a todos. Bienvenidos. Mi nombre es Carmen Fontáñez y soy especialista en comunicaciones bilingüe. Y al igual que Melisa, trabajo en el Centro Nacional del Desarrollo, Enseñanza y Aprendizaje en la Primera Infancia. Me siento muy contenta en compartir con ustedes el día de hoy en este webinar en español. Muchas gracias por estar con nosotros.

Melisa: Muy bien. Entonces, aquí tenemos nuestros objetivos. Esperemos que al final de la sesión ustedes puedan no solo identificar formas de promover la autorregulación cognitiva en los niños de edades de cero a 5 años, pero también explorar las formas en que los coaches puedan apoyar sus propias habilidades de funcionamiento ejecutivo, y también las habilidades del personal que recibe el coaching.

Carmen: Bueno, vamos a comenzar. Como Melisa menciona anteriormente en la introducción, nos gustaría llamar su atención sobre la guía del participante de este seminario web. Si aún no ha descargado esta guía, le sugerimos que lo haga. Esta guía tiene como objetivo ayudarlos a ustedes a participar y a reflexionar durante nuestro tiempo juntos hoy. Los materiales que utilizaremos para participar durante este seminario web se incluyen en cada sección. También se incluyen todos los recursos a los que hacemos referencia aquí. Esperamos que la guía del participante sea su propio recurso al que pueda consultar una vez que concluya el seminario web.

Bueno, continuemos. Este año la serie de Conexiones se centra en el dominio de Enfoques de aprendizaje dentro del Marco de Head Start sobre los resultados de aprendizaje temprano desde el nacimiento hasta los 5 años, o el ELOF, como lo conocemos. Probablemente ustedes estén familiarizados con el marco. El marco describe las habilidades, comportamientos y conocimientos que los programas deben fomentar en todos los niños.

El marco se basa en un amplio conjunto de investigaciones sobre lo que los niños pequeños deben saber y ser capaces de hacer para tener éxito en la escuela, describe cómo progresan los niños en áreas clave del aprendizaje y el desarrollo, y especifica los resultados del aprendizaje en estas áreas. Esta información ayuda a los adultos a entender mejor lo que deben hacer para proporcionar experiencias de aprendizaje eficaces y que apoyen los resultados del aprendizaje temprano.

Ahora miremos el dominio de enfoques de aprendizaje. El dominio de enfoques de aprendizaje se centra en cómo aprenden los niños. Se refiere a las habilidades y comportamientos que los niños usan para participar en el aprendizaje. Este dominio incorpora la autorregulación emocional, conductual y cognitiva bajo una misma área para guiar las prácticas docentes que apoyan el desarrollo de estas habilidades.

Este dominio también incluye iniciativa, curiosidad y creatividad. Entonces, el apoyar las habilidades de los niños en este dominio ayuda a los niños a adquirir conocimientos, a aprender nuevas habilidades y establecer y alcanzar metas. Los niños aprenden a navegar con éxito experiencias de aprendizaje que pueden ser desafiantes, frustrantes, o que simplemente les toman tiempo para poder lograrlas. Entonces, la forma en que los niños participan en el aprendizaje influye en el desarrollo en todos los dominios y contribuye directamente al éxito en la escuela.

Bueno, continuemos. El dominio de enfoques de aprendizaje está compuesto por cuatro subdominios de desarrollo. Y estos son: Autorregulación emocional y conductual, Autorregulación cognitiva, Iniciativa y curiosidad, y Creatividad. Entonces, hoy vamos a hablar sobre las habilidades de autorregulación cognitiva, a menudo denominadas funcionamiento ejecutivo. Las habilidades de la función ejecutiva se desarrollan rápidamente en la primera infancia, y entonces contribuyen de manera importante a la preparación escolar. Estas habilidades incluyen la atención sostenida, el control de los impulsos y la flexibilidad del pensamiento.

Otra habilidad relacionada es la memoria de trabajo o la capacidad de retener información y manipularla para realizar tareas. Entonces, aunque no nacemos con habilidades de función ejecutiva, pero nacemos con el potencial para desarrollarlas. Entonces, el proceso comienza en la infancia y continúa en la edad adulta temprana y se alinea con nuestras experiencias. Entonces, los niños construyen sus habilidades a través de la participación en interacciones sociales significativas y en actividades agradables en las que hacen uso de las habilidades autorregulatorias a niveles cada vez más exigentes.

Entonces, podemos ver las habilidades del funcionamiento ejecutivo de forma rudimentaria durante los años de la infancia y niñez, y cómo se desarrollan aún más en los años de preescolar. Por ejemplo, los niños son cada vez más capaces de confiar en su memoria para contar experiencias pasadas con detalle y seguir instrucciones de varios pasos. Ya sea, por ejemplo, subiéndose a un sofá para recuperar un juguete o construyendo estructuras de bloques, que son cada vez más elaboradas, o decidiendo los papeles en los juegos de simulación.

Los niños pequeños recurren a su curiosidad, persistencia y creatividad para reunir información y resolver problemas. Bueno, ahora queremos tomarnos unos momentos para hablar con ustedes y ver si están familiarizados con el Marco de Head Start sobre los resultados del aprendizaje temprano. Por favor, díganos si están familiarizados o han escuchado hablar sobre el ELOF. Si asistió a nuestro seminario web de diciembre, allí nosotros compartimos información sobre el ELOF y el dominio de enfoques de aprendizaje. Pueden entrar sus respuestas en el ícono morado de preguntas y respuestas. Vamos a esperar unos segundos por sus respuestas.

Bueno, vemos que están comenzando a entrar algunos comentarios aquí en la sección de preguntas y respuestas. Y de los comentarios que hemos recibido hasta ahora, podemos ver que la mayoría de los comentarios están familiarizados con el ELOF. Voy a leer algunos. Algunas personas dicen que sí. Alguien dice por aquí que lastimosamente no está familiarizada con el ELOF. Y entonces, por aquí dice que utiliza el ELOF regularmente.

Y otra persona dice: "Soy nueva y no conozco el ELOF muy bien todavía". Bueno, muchas gracias por sus respuestas. Entonces, sabemos que hay personas que son nuevas en su posición y es posible que todavía no estén familiarizadas con el ELOF. A estas personas les sugerimos que vayan a la guía del participante, donde pueden encontrar un enlace que les permite acceder al ELOF. Ahora veamos las metas de la Autorregulación cognitiva.

Melisa: Y, bueno, gracias, Carmen. Ahora vamos a ver las metas, como dices, de desarrollo y aprendizaje de los niños dentro del subdominio de la Autorregulación cognitiva. Entonces, empezamos con las metas para los bebés y niños pequeños. Y como vemos aquí en la diapositiva, hay tres metas específicamente para los bebés y niños pequeños. Estas metas describen las habilidades y el comportamiento de los niños a esta edad. Vemos.

La primera meta indica que con ayuda, los niños pueden mantener enfoque y atención. Y también vemos que el niño empieza a desarrollar la capacidad de mostrar persistencia en sus acciones y comportamiento, y que el niño muestra la capacidad de ser flexible mediante sus acciones y comportamiento.

Y, bueno, ahora vemos aquí las metas para los niños de edad preescolar dentro del subdominio de la Autorregulación cognitiva. Y como vemos aquí en la diapositiva, hay cinco metas para esta edad. La primera describe que el niño muestra ya una capacidad cada vez mayor de controlar sus impulsos. Y vemos también que el niño de esta edad se mantiene enfocado y mantiene la atención con el apoyo mínimo del adulto. También que el niño persiste en las tareas, y que

tiene la información en mente y la manipula para realizar esas tareas. Y finalmente que el niño muestra flexibilidad en el pensamiento y el comportamiento. Y bien, recuerde, como Carmen dijo al principio, que las metas estas que están relacionadas con los subdominios son declaraciones amplias de expectativas para el aprendizaje, también del desarrollo de los niños. Y como vemos, estas metas describen las habilidades, comportamientos y conceptos amplios dentro del subdominio, que son muy, muy importantes para el éxito en la escuela.

Un punto muy importante de destacar aquí es que estas metas no se deben de confundir con las metas del personal que recibe el coaching. En sí, estas metas podrían ser base para escribir un plan de acción con el personal y la meta del plan de acción entonces se enfocaría en una práctica efectiva de enseñanza, y también en cómo y qué hará el personal que recibe coaching para ayudar a los niños a alcanzar estas metas de desarrollo relacionada con este subdominio y, bueno, otros también.

Y, bueno, incluso también para cada meta hay una progresión de desarrollo que nos describe las habilidades, comportamientos y conceptos que los niños demostrarán a medida que progresen hacia la meta dada dentro de un periodo de edad, como vemos aquí en la diapositiva. Así que es muy importante tener en cuenta la progresión de desarrollo al redactar los planes de acción con el personal que recibe coaching. Y también muy importante que el personal también piense en el punto en que se encuentra el niño o los niños en relación con la progresión de las habilidades relacionadas en el subdominio.

Como mencionó Carmen, al saber la progresión del desarrollo a estas metas, el adulto puede planificar interacciones, experiencias, también actividades para ayudar a los niños a alcanzar estas metas. Y, bueno, ahora nos gustaría pasar a un momento de atención plena donde vamos a tomar el contenido que hemos estado presentando hasta este punto y hablar sobre el funcionamiento ejecutivo y cómo se relaciona en el rol de un coach.

Carmen: Sí. Bueno. OK, vamos a continuar. Bueno, nos gustaría comenzar por compartir un poco sobre qué es función ejecutiva. Melisa, ¿nos puedes hablar sobre qué es la función ejecutiva?

Melisa: Sí, claro que sí, Carmen. La función ejecutiva es un conjunto de habilidades cognitivas esenciales para el aprendizaje, como también la planificación y la solución de problemas. Vemos aquí en la diapositiva el conjunto de habilidades. Por ejemplo, tenemos la memoria a corto plazo, que es la habilidad de poder recordar cosas durante un corto periodo de tiempo.

Por ejemplo, como recordar una tarea que tiene que hacer ese día o las reglas de un juego que acaba de aprender. Solo unos ejemplos. Y también tenemos pensamiento flexible, que es tener la capacidad de pensar de forma flexible, creativa y de poder cambiar entre tareas. Tenemos autocontrol, que es la capacidad de resistir nuestros impulsos. Y vemos al final aquí la atención y enfoque, que es la capacidad de centrarse en la tarea en cuestión.

Carmen: Muchas gracias por la información, Melisa. Realmente vemos que la función ejecutiva se refiere a todas las destrezas importantes que se necesitan para funcionar. Bueno, ahora te

quiero hacer otra pregunta. ¿Cuáles son algunas cosas que el personal puede hacer para ayudar a apoyar el funcionamiento ejecutivo para los niños y las familias con las que trabajan?

Melisa: Sí, bueno, Carmen, una cosa que es importante saber es que construimos nuestro funcionamiento ejecutivo a lo largo de nuestra infancia. Y según los científicos, ellos piensan que no desarrollamos completamente estas habilidades hasta llegar a los 20 años. Y, bueno, esto es interesante, ¿no?, pero esto también explica por qué o qué está pasando con mi hijo de 18 años. Es una broma. [Risas] Pero vemos entonces que lo que esto significa es que los bebés y niños pequeños están apenas empezando a desarrollar estas habilidades.

Y vemos, por ejemplo, que los niños no pueden comenzar a controlar sus impulsos hasta que tengan alrededor de 5 años. Y lo que vemos frecuentemente es que los padres, y también algunos educadores, esperan que los niños pequeños puedan tener más autocontrol que ellos. Lo que pasa es que el cerebro de los niños pequeños simplemente no están listos todavía. Pero sí, esto podría ser útil para los padres, saber que sus hijos no están tratando conscientemente de desafiarlos con sus comportamientos, sino todavía los pequeños —todavía no han desarrollado estas habilidades claves.

Carmen: Muchas gracias por esa explicación, Melisa. Ese último punto que mencionaste es muy importante para que el personal docente lo comparta con las familias. Bueno, continuemos. La investigación ha demostrado que una de las mejores cosas que los padres y el personal educativo pueden hacer para apoyar el desarrollo de las habilidades de la función ejecutiva de los niños es algo llamado apoyo a la autonomía.

El apoyo a la autonomía consiste esencialmente en apoyar al niño para que logre lo que quiere hacer, en lugar de hacerlo por él. Por ejemplo, guiarlos mientras construyen una torre de bloques o se lavan las manos, en lugar de intervenir y tomar el control. Esta es un área en la que el personal que recibe coaching puede apoyar a las familias. Pueden ayudar a las familias a entender cómo apoyar a los niños en la realización de tareas apropiadas para su edad, pero dejando que el niño tome la iniciativa para desarrollar estas importantes habilidades cognitivas. Esto permite al niño ser el solucionador de problemas al trabajar en nuevas tareas complicadas con el apoyo de la familia y sentir el orgullo de hacer algo por su cuenta.

Ahora bien, esto puede ser realmente complicado porque es difícil observar en detalle a un niño que trabaja lentamente en una tarea y solo intervenir para guiarlo. Se necesitan muchas habilidades de función ejecutiva por parte del adulto. Tiene que prestar atención a lo que el niño está haciendo, resistir su impulso de hacer la tarea por el niño y pensar rápida y flexiblemente en el momento para llegar a la cantidad justa de apoyo para el niño. Entonces, modelar estos comportamientos puede ser una gran manera de ayuda a los padres y a las familias a aprender estas habilidades. Porque, como Melisa mencionó anteriormente, recordemos que los niños están comenzando a desarrollar estas habilidades de la función ejecutiva.

Melisa: Sí. Y, bueno, Carmen, al hablar de que las familias pueden apoyar la autonomía en los niños, ¿cómo pueden influir las prácticas familiares, culturales en el apoyo a la autonomía?

Carmen: Esa es una muy buena pregunta. Eso va a variar de familia en familia y de cultura en cultura. En algunas culturas se espera que los niños miren y aprendan de los adultos primero, en vez del adulto seguir los intereses del niño. Entonces, el niño, después de haber visto y escuchado lo que el adulto hace y dice, entonces hace algo al lado del adulto. El adulto confía que el niño hará la tarea por él mismo a través del proceso de modelaje. Entonces, es importante que el personal docente tenga conversaciones con las familias acerca de cómo ellos enseñan a los niños a hacer cosas nuevas. Esto los puede ayudar a adaptar su apoyo a las culturas y a las expectativas de las familias.

También, el ayudar a reducir el estrés es otra forma de apoyar a los niños y a las familias. Nada afecta más nuestras habilidades de función ejecutiva que el estrés. Estoy segura de que todos hemos experimentado el tratar de concentrarnos cuando estamos estresados, y es casi imposible. Entonces, apoyar a las familias para que reduzcan su estrés, desde ponerlas en contacto con recursos hasta garantizar una comunicación clara y coherente, puede ser un gran apoyo.

Melisa: Sí. Buen punto. Ayudar a las familias a reducir el estrés es muy importante, especialmente en nuestra situación actual, ¿no?

Carmen: Sí.

Melisa: Bueno. Entonces, ahora quiero pasar y hablar de los coaches. Carmen, ¿nos podrías decir un poco sobre qué puede hacer un coach para apoyar el funcionamiento ejecutivo del personal que recibe coaching?

Carmen: Sí, claro. Bueno, una de las formas más importantes de desarrollar las habilidades de función ejecutiva es en contextos que sean significativos para nosotros. Las habilidades de función ejecutiva también son exigentes desde el punto de vista cognitivo, son difíciles. Por ejemplo, los maestros son a menudo los primeros en reconocer que enfrentan problemas serios con la habilidad de los niños para controlar sus impulsos, para concentrarse, para permanecer organizados y para seguir instrucciones. Pero sin embargo, me gusta esta pregunta porque coaching es el contexto perfecto para pensar en la función ejecutiva, estás trabajando con el personal educativo en un contexto significativo y pueden trabajar juntos para hacer un plan.

Entonces, piensen juntos en qué habilidad les gustaría recibir apoyo. Les gustaría desarrollar más capacidad para responder con flexibilidad en el momento, o ser capaz de concentrarse realmente en la tarea que tienen entre manos, o planificar lecciones o sesiones para los niños y las familias a las que atienden, pues el establecer metas claras y específicas es el primer paso.

La segunda parte, también importante, es desglosar los pasos para ayudarles a alcanzar esa meta. Esto también puede hacerse conjuntamente. Piensen en cómo pueden hacer que esa meta, que es amplia, sea posible mediante pasos más pequeños y alcanzables. Y por último, colaboren en la evaluación del progreso hacia esa meta. Creen algunos controles regulares para ayudar a apoyar los altibajos del desarrollo de una nueva habilidad. Ahora miremos las competencias para coaches.

Melisa: Sí. Gracias, Carmen por compartir esa información. Y creo que este sería un buen momento para hacer una conexión con una de las competencias de PBC para el coach. Este recurso es relativamente nuevo, y quizás algunos de ustedes no lo conozcan, entonces les voy a dar una breve introducción. Pero las competencias del PBC para el coach identifican las habilidades y los conocimientos clave que necesita un coach eficaz. Las competencias están organizadas en seis dominios que se alinean con el modelo de PBC. Aquí vemos y aquí tenemos el dominio dos, que es asociaciones colaborativas.

También hemos compartido el enlace y el documento en la lista de recursos para que también usted si quiere seguir y ver el documento mientras repasamos unos de estos dominios, lo puede hacer. Y, bueno, empezamos. Sabemos que el coaching se establece en el contexto de una asociación, una asociación de colaboración, y que el coach necesita autoconciencia y también autogestión para mantener una relación de confianza con el personal que recibe coaching.

Entonces, al trabajar con el personal para apoyar o mejorar sus habilidades, sus estrategias en su entorno de práctica, en realidad lo que está pasando aquí es que está ayudando a construir el funcionamiento ejecutivo del personal, así también como el del coach. Excelente, ¿no? Pero, bueno, este es solo un ejemplo y una manera de hacer esa conexión de la práctica de coaching con estas competencias. importante de mencionar, las competencias de PBC para el coach pueden apoyar sus esfuerzos de PBC en su programa. Por ejemplo, los programas pueden identificar oportunidades de desarrollo profesional para apoyar a los coaches a refinar las competencias de coaching. También, los coaches pueden usar las competencias para hacer su auto reflexión de sus prácticas.

Y, bueno, como les dije, este recurso y la versión en español la hemos incluido en la lista de recursos, y también incluimos un enlace para que usted pueda acceder al documento y más información en lo que es la guía del participante.

Y, bueno, ahora, nuestra— Bueno, Carmen, te tengo una pregunta ahora. Si nos puedes comentar, ¿qué puede hacer un coach para apoyar su propio funcionamiento ejecutivo?

Carmen: Sí, claro. Bueno, ya hemos hablado de esto, pero vale la pena volver a mencionarlo. El estrés, como sabemos, afecta en gran medida nuestras habilidades de función ejecutiva. Es realmente difícil concentrarse o pensar con flexibilidad cuando nos hemos esforzado demasiado. Tanto los coaches como el personal docente y los padres dan mucho de sí mismos. Entonces, es importante no solo para nuestro propio bienestar, sino también para las personas que forman parte de nuestra vida, que dediquemos tiempo a nosotros mismos.

Podemos estar mejor para los demás cuando nos ocupamos de nosotros mismos, ¿verdad? Hagan todo lo posible por programar tiempo para sentarse, reflexionar y dedicar tiempo a la recarga, o sea, recargar nuestras energías. Eso puede ser diferente para cada uno de nosotros. También utilicen los recursos que tienen a su disposición y piensen si tienen acceso a su propio apoyo de coaching o si tienen una red de colegas y amigos en la que pueden apoyarse. Y lo más importante, pidan ayuda cuando sea necesario.

Melisa: Bueno, gracias, Carmen, por compartir este ejemplo de lo que puede hacer un coach para apoyar su propio funcionamiento ejecutivo. Y, bueno, mencionaste algo muy importante, de tener una red de colegas, y esto me hizo pensar en la comunidad de coaching basada en la práctica en MyPeers. Para los que no conocen MyPeers, es una red social en la que los profesionales de la primera infancia pueden interactuar e intercambiar ideas y recursos con colegas en todo el país.

Esta sería una buena alternativa para aquellos que quizás no tengan una red de coaching en su programa o también en su región. Y, bueno, hemos incluido el enlace también en su guía del participante para que si están interesados, pueda registrarse en MyPeers. Y, bueno, continuamos. Y ahora pasamos a la práctica de coaching. La práctica de coaching que vamos a enfocarnos para esta sesión es en escribir metas efectivas relacionadas con las prácticas que hemos estado hablando, la del funcionamiento ejecutivo. Pero antes queremos saber cómo se siente usted en escribir metas con el personal que recibe coaching. Y, Carmen, creo que aquí tienes una encuesta para nosotros, ¿no?

Carmen: Sí. Sí. Bueno, aquí tenemos una encuesta. Porque queremos escuchar de ustedes. Entonces, queremos saber cómo se sienten actualmente con relación a escribir metas compartidas. Entonces, les tenemos aquí tres opciones en la encuesta. La primera: "Me siento seguro de crear metas compartidas". La segunda: "Me siento algo cómodo creando metas compartidas". Y la tercera: "Me gustaría practicar más para sentirme seguro al crear metas compartidas". Por favor, déjenos saber sus respuestas.

Bueno, mientras esperamos por sus respuestas, les quiero compartir algo. Sabemos que cuando se comienza el proceso de coaching, el escribir las metas puede hacernos sentir que necesitamos mucha práctica y se puede sentir como algo retador, especialmente si son nuevos en su posición. Entonces, el escribir metas es una de esas destrezas que, a medida que se avanza en el proceso de coaching, se va desarrollando mejor.

Bueno, vamos a ver ahora la encuesta. Vamos a mirar por aquí si ya tenemos los resultados. Y, sí, por aquí tenemos— tenemos una variedad de respuestas. Pero aquí el por ciento mayor lo tenemos: "Me gustaría practicar más para sentirme seguro creando metas compartidas", el 48.4 %. Y en segundo lugar, pues: "Me siento seguro con mis metas— Perdón, perdón. El segundo lugar es: "Me siento algo cómodo creando metas compartidas", con un 32.3 %. Y en último lugar, que se sienten seguros creando metas compartidas.

Bueno, pues por aquí ahora vamos a ver. Entendemos que escribir metas puede parecer desafiante, pero les quiero dejar saber que el tener una meta clara es realmente importante para que el personal docente que recibe coaching sepa qué hacer y para que los coaches sepan lo que están buscando cuando observan el entorno de la práctica.

También debemos recordar que las metas compartidas le dan al personal docente y al coach un punto de partida común. Crean expectativas compartidas para ambos, para el personal docente y el coach, e identifican las prácticas docentes que son el aspecto principal de la instrucción.

Bueno. OK, ahora tenemos algunas herramientas que queremos compartir con ustedes y ayudarlos a obtener un poco más de práctica para escribir las metas. Vamos a enfocarnos en establecer metas claras que están relacionadas con las prácticas de funcionamiento ejecutivo.

El escribir metas y planes de acción claros es importante porque sirve como guía en el coaching basado en la práctica. Cuando las metas son claras, todos saben qué es lo que hay que hacer, cuándo hay que hacerlo y cómo se va a hacer y cómo se van a usar esas prácticas en la meta. Entonces, ¿qué debemos considerar al redactar nuestras metas? Bueno, pues que la enseñanza sea específica, incluyendo el apoyo a los padres en las visitas al hogar, que pueda observarse la meta, que pueda alcanzarse en un plazo definido y que sepamos qué hacer cuándo y con quién.

Les queremos compartir una herramienta que puede ayudarles a verificar la calidad de una meta. Aquí vemos en la diapositiva el recurso "Examinar la meta". Este recurso consiste en algunas preguntas que los ayudarán a determinar si la meta está bien escrita. Por ejemplo, nos pregunta si la meta está dirigida a una práctica específica de enseñanza o de visitas al hogar, si podremos observar la práctica, si es alcanzable en un periodo de tiempo establecido, si el personal docente sabe exactamente lo que tiene que hacer y si la meta permite que el personal docente sepa cuándo debe usar esta práctica. Entonces, vemos que este es un recurso útil en el proceso de escribir metas.

Bueno, a continuación ahora, vamos a revisar unas metas para que sean específicas, observables, medibles y alcanzables. Pero primero veamos la conexión de las competencias de PBC para los coaches. Bueno, el establecer metas y planes de acción es una parte importante del ciclo del coaching basado en la práctica, como ya lo hemos estado mencionando anteriormente en esta presentación. Aquí vemos la conexión de las capacidades del coach de PBC relacionada con el dominio tres de las competencias de PBC para coaches.

Un coach efectivo de PBC colabora con el miembro del personal que recibe coaching en el desarrollo de metas específicas, medibles y alcanzables dentro de un periodo específico. Bueno, ahora revisaremos algunas metas juntos. Vamos a ver aquí las metas. Esta es la primera que revisaremos. Pues como les mencioné, vamos a examinar la calidad de la meta, vamos a asegurarnos de que incluya una o más acciones específicas de lo que hará el personal, si se puede contar o medir las acciones, si está claro cuando estas prácticas serán implementadas por el personal.

Entonces, aquí vemos que la meta dice: "Modelaré flexibilidad y persistencia". Entonces, modelar es una acción que el personal que recibe coaching puede utilizar, pero sin embargo, puede ser que el coach no sepa lo que está buscando al observar al maestro modelar. Así que tenemos que hacer esta práctica más observable. Melisa, en esta meta, ¿se puede contar o medir esta práctica?

Melisa: Bueno, realmente no se puede contar o medir esta práctica porque como está escrita la meta, no se sabe qué comportamiento se está contando o midiendo.

Carmen: Sí. Y entonces, ¿se sabrá cuándo se implementarán estas prácticas?

Melisa: Pues la verdad es que no. No tenemos mucha información sobre cuándo se va a modelar al personal que recibe el coaching, así que definitivamente podemos mejorar la meta para incluir horas del día o actividades específicas que el coach va a modelar.

Carmen: OK. Gracias, Melisa. Bueno, una de las formas que creo que es realmente útil para hacer que las metas sean más observables y medibles es agregando una descripción de esos comportamientos específicos que queremos ver. Esto puede ayudar mucho. Además, el escribir un ejemplo puede ayudar a un coach para saber qué es eso que está buscando. Entonces, si ustedes tienen sugerencias sobre cómo realizar esta meta, anótenlas en su guía del participante. Y si desean, pueden compartir sus respuestas en el ícono de preguntas y respuestas. Ahora vamos a ver la revisión de la meta. Melisa, no te escucho.

Melisa: Oh, muy bien. Ahora, bueno, aquí vemos la revisión de la meta, solo un ejemplo. Ahora esta meta está más clara, ¿no?, en lo que hará el personal, lo que va a hacer o va a observar el coach y cuándo el personal va a implementar la práctica. Esta meta revisada deja muy claro lo que el personal hará. Los ejemplos también son útiles porque le da al personal y al coach una idea de cómo puede verse o escuchar el comportamiento en acción, ¿no? Y aquí vemos en la meta revisada que el personal usará estar práctica durante el juego libre. Muy específico. Como mencionó Carmen, es muy importante tener metas claras como esta para que el coach y el personal que recibe el coaching sepan qué van a hacer, qué va a pasar. Y, bueno, vamos a intentar esto otra vez.

Aquí tenemos otra meta que vamos a revisar juntos. La meta dice: "Observar y comentar sobre el uso del control de impulsos por parte del niño". Otra vez vamos a revisar y asegurarnos de que la meta incluya —incluye una o más acciones específicas que hará el personal, que se puedan contar o medir las acciones y que esté claro cuándo estas prácticas serán implementadas. Entonces, piensen y tomen un minuto en cómo se podría cambiar esta meta. Les invitamos otra vez a que utilicen su guía de participante. Y si gusta, puede compartir alguna respuesta en el ícono de preguntas y respuestas.

Y, bueno, voy a seguir yo. Nada más voy a hacer unos comentarios sobre esta meta mientras ustedes piensan y escriben sus ideas. Pero, bueno, vemos aquí que la práctica sí se puede observar porque comentar es un comportamiento discreto y podrían contarse las veces que el personal comenta. Pero tendría que ser más específico acerca de cómo este comportamiento se puede ver o sonar, y también incluir cuándo el personal va a usar este comportamiento. O sea, así como está escrito, esta meta no está clara. Falta información. Y, bueno, sí, definitivamente podemos mejorar esta meta.

Entonces, ahora vamos a pasar a ver cómo se puede o cómo podríamos mejorar esta meta. Entonces, aquí vemos —aquí vemos el ejemplo que tenemos de la meta. "Comentaré sobre el control de impulsos por parte del niño (por ejemplo, usar estrategias calmantes, palabras amables o toques suaves) durante el tiempo de los centros, y proporcionar comentarios descriptivos positivos". Como el ejemplo que vemos aquí en la diapositiva: "Zion, te mantuviste tan tranquilo cuando la área de arte estaba lleno". Y, bueno, vemos. Ahora esta meta nos proporciona ejemplos de cuándo el personal que recibe el coaching podría comentar sobre el

uso de control del impulso de parte del niño. También esta información, bueno, ya el coach puede usar para buscar oportunidades para que el personal comente.

Y también esta meta incluye ahora una actividad específica en que el personal se enfocará al trabajar en esta habilidad, y aun va un paso más allá para describir o para decir que los comentarios serán descriptivos, positivos y proporcionará un ejemplo de lo que podría escuchar.

Muy bien, vamos a intentar por última vez. Y aquí tenemos otra meta que dice: "Seguir un horario predecible para que los niños se hagan una idea general de lo que ocurrirá en los distintos momentos del día". Y vemos otra vez, lo que estamos buscando es que la meta tenga acciones específicas, si se puede contar o medir, y si es claro cuándo esas prácticas serán implementadas.

Otra vez les invitamos a que usen su guía para escribir sus sugerencias, y si las quieren compartir, pueden usar el ícono de preguntas y respuestas. Pero vemos, así como está escrita esta meta puede ser confusa, ¿no? Porque parece ser una acción específica, pero cuando se piensa en ello, la palabra "seguir" puede parecer una variedad de comportamientos. Entonces, Carmen, aquí quiero que me ayudes. ¿Cómo crees que se puede saber si alguien está siguiendo el horario? Y también, ¿se podría contar o medir esto?

Carmen: Bueno, tal vez. El coach podría comprobar el horario y ver si el personal que recibe coaching está siguiendo las actividades básicas para esa hora del día. Pero pienso que se podría cambiar para mejorar la meta siendo más específicos.

Melisa: Sí. Muy bien. Y, bueno, ¿está claro cuándo se implementará la práctica?

Carmen: Bueno, no, no está claro cuándo se implementará la práctica, porque "distintos momentos del día" puede implicar en cualquier momento dado del día, pero se hace un poco difícil saber específicamente cuándo se implementará. O sea, no está claro cuándo va a suceder. Entonces, no le deja saber al personal que recibe coaching cuándo deberían implementar la práctica. Entonces, se debe ser más específico.

Melisa: Bueno, gracias, Carmen. Buen punto. Y ahora seguimos con el ejemplo de cómo mejorar esta meta.

Carmen: Sí. Bueno. Aquí vemos cómo mejoramos la calidad de la meta. La meta dice: "Revisaré el horario a la hora de la merienda de la mañana, antes de la salida al aire libre y después de la siesta para que los niños tengan una idea de lo que sucederá en diferentes momentos del día". Entonces, aquí podemos ver que está claro qué es lo que hará el personal que recibe coaching y cuándo lo hará.

OK, entonces, aquí tenemos un plan de acción para las metas. Pues para comenzar, una vez que se ha establecido la meta, se desarrolla un plan de acción para delinear cuáles son los pasos necesarios para alcanzarla.

Entonces, este es un ejemplo de un plan de acción que incluye, por ejemplo, la meta, los pasos para lograr la meta, los recursos necesarios, la fecha de logro y tiene un espacio para notas. Este ejemplo de un plan de acción se encuentra en la guía del participante. Bueno, ya hemos practicado revisar las metas. Ahora vamos a observar a un miembro del personal que recibe el coaching implementando su meta. Bueno, la meta dice: "Crearé, publicaré y me referiré a un horario visual durante el día.

Revisaré el horario en la merienda de la mañana antes de salir al aire libre y después de la siesta". Pues mientras observan el video, yo quiero que ustedes piensen ahora en lo siguiente: Hay un horario publicado y la maestra se refiere al horario y los niños participan en la actividad. Utilicen el espacio que tienen en la guía del participante para tomar notas. Si desean, pueden usar el ícono de preguntas y respuestas para compartir sus observaciones. Bueno, vamos a ver el video.

[Inicio del video]

Docente: ¿Listos? Veamos el horario. Veamos. ¿Vinimos todos a la escuela hoy? ¿Nuestras mami y papi nos trajeron y registraron?

[Niña habla indistintamente]

Docente: Es la familia. Se acabó la hora de llegadas. Terminamos con eso. ¿Desayunamos esta mañana? ¿Qué desayunaste esta mañana, Armani?

Niña: Oh-oh.

Maestra: Desayunamos puré de manzana y cereal. Terminó la hora del desayuno. Sí, lo veo, se rompió. No hay problema. Eso terminó. ¿Te cepillaste los dientes, Armani? Darwin, ¿tú te cepillaste los dientes esta mañana? [Niños balbucean] La hora de cepillarse los dientes ya se terminó. Se terminó. Veamos qué sucede después. Veamos. Es hora de ponernos activos y salir a caminar. Vayamos a la puerta. Vayamos a la puerta para salir a caminar. ¿Están listos? Vamos a la puerta. Hora de ponernos activos.

[Fin del video]

Carmen: Bueno, después de haber visto este video, [Risas] quiero hacerte una pregunta, Melisa. ¿Qué hace y dice la maestra en relación con el plan de acción?

Melisa: Sí, claro. Vemos que la maestra publicó el horario visual y estaba al nivel de los niños. También vemos que invitó a los niños a participar en la revisión del calendario.

Carmen: ¿Y cómo respondieron los niños en el video a las estrategias que utilizó la maestra? Por ejemplo, ¿participaron todos los niños en la revisión del horario?

Melisa: Sí. Pues vemos que ella llama la atención sobre el horario y les hace tratar de recordar lo que ocurrió en el día y lo que viene a continuación. También es interesante ver la variedad de

edades de los niños y cómo la maestra incluye al bebé mayor a la actividad al momento que se acerca. Ella también involucró, involucra a los niños pequeños en la actividad a un nivel diferente, haciéndoles preguntas, dándoles piezas del horario. Y, bueno, esos solamente son los ejemplos que vi.

Carmen: Sí, gracias. Bueno, ahora, pensando en la preparación para la reflexión, ¿cuáles serían algunas preguntas que se le podrían hacer a esta profesora para que reflexione sobre su implementación de la revisión del horario?

Melisa: Sí, bueno, podrían preguntarle a la maestra qué cambios o impactos ha visto en el comportamiento de los niños desde que implementaron o implementó el horario. Y también le podría preguntar qué comentarios de apoyo y constructivos podría compartir con la maestra y, bueno, también qué tipo de apoyo adicional le daría a esta maestra. Estas son unas preguntas que se me vienen a la mente.

Carmen: Muy buenas preguntas. Me gusta esta pregunta, Melisa, que hablas en términos del apoyo a la profesora, porque muchas veces pensamos, e incluso a veces en nuestro plan de acción dice que la meta fue completada, pero lo que estamos haciendo es agregar práctica y experiencia a nuestra caja de herramientas, por decirlo de alguna manera, porque en realidad no vamos a dejar de hacer la revisión del horario porque hemos logrado esa meta. Se trata de mantener esas prácticas que ayudan a que esto sea parte de la rutina diaria de los maestros. Bueno, ahora vamos a destacar algunos recursos.

Melisa: Sí. Muy bien, Carmen. Bueno, incluimos varios recursos para ustedes en el ícono de lista de recursos y también incluimos los links, como siempre, recursos en español. Y, bueno, el recurso que queremos destacar aquí es del Center on the Developing Child At Harvard University. Tiene muchos recursos relacionados con el desarrollo del cerebro y funcionamiento ejecutivo. Pero queríamos resaltar estas tres guías para actividades que ayudan a apoyar el funcionamiento ejecutivo de los niños. Tiene actividades y formas de actividades de seis a 18 meses, de 18 a 36 meses, y 3 a 5 años.

Y, bueno, en las guías y actividades, voy a dar unos ejemplos de lo que puede encontrar en la guía de seis a 18 meses. Hay juegos de repetición que los adultos pueden hacer con los infantes para ayudarles a recordar y también a gestionar sus comportamientos para ajustarse a las reglas del juego. Unos ejemplos de los juegos que están aquí o que pueden encontrar es el de "Cucú, ¿dónde estás?". "Cucú, ¿dónde estás?" y el de "Aserrín, aserrán".

Sé que algunos de ustedes los conocen. Pero, bueno, esos son unos ejemplos. Y, bueno, quiero también compartir o mencionar que el coach puede usar estos recursos para ayudar al personal a buscar estrategias y también prácticas para tratar con los niños. O sea que estos son buenos recursos para buscar esas prácticas que pueden utilizar con las maestras.

Y, bueno, voy a pasar al siguiente recurso aquí, también incluimos, que son la evaluación de las fortalezas y necesidades de las prácticas de coaching. Y también tenemos, o incluimos, un

ejemplo de planes de acción que hemos creado con una de las prácticas, de las guías de prácticas eficaces.

Y también incluimos un recurso que justo fue traducido y que lo acabamos de recibir. Este es del Centro Nacional para Innovaciones del Modelo Pirámide, que es la lista de verificación de la calidad de plan de acción. Este recurso lo pueden usar para evaluar ahora la calidad de su plan de acción. Es lo que Carmen acaba de mostrar, y también hizo lo de las metas. Y, bueno, es un buen recurso para que ustedes lo puedan usar.

Y, bueno, esperamos que estas formas de coaching que les acabamos de compartir les puedan dar una idea sobre cómo estas prácticas se ven en acción, y también cómo evaluar la calidad de las metas y sus planes de acciones. Estos recursos están disponibles en el ícono de lista de recursos.

Y pasando al siguiente recurso, también hemos compartido —queremos compartir con ustedes otro recurso nuevo del Coaching Companion de Head Start. Es la Esquina de Koko. Y, bueno, no voy a demorar. Quiero presentarles el video. Vamos a ver el video.

[Inicio del video]

[Niños hablando en español]

Koko: Hola. Me llamo Koko. Me encanta usar el Coaching Companion de Head Start. Acabo de aprender seis cosas interesantes sobre cómo el Coaching Companion puede apoyar su trabajo con niños y familias. Número uno: ¿Sabía que el Coaching Companion está alineado con el coaching basado en la práctica? Número dos: ¿Sabía que es muy flexible para apoyar diferentes necesidades? Por ejemplo, en una comunidad de práctica. Número tres: ¿Sabía que lo puede usar en su teléfono, tablet o computador? Número cuatro: ¿Sabía que es muy fácil subir sus videos para compartir? Número cinco: ¿Sabía que puede ponerles fecha y hora a sus videos? Y por último, el número seis: ¿Sabía que puede usarlo cualquier persona, a cualquier hora y en todo lugar? Todos estos consejos son útiles para el coaching y ayudan a crear buenas relaciones para que los niños puedan explorar y aprender. Vean más...

[Fin del video]

Melisa: Ay, perdón. Muy agradable, ¿no?, este video. Nada más un ejemplo. Este recurso contiene y comparte información de cómo usar los diferentes componentes de coaching. Este solamente es uno de los videos de Koko, pero vienen más. Y, bueno, tenemos también más información. Para ustedes que no conocen el Coaching Companion, pueden ver más información en su guía de participantes para aprender más del Coaching Companion. Y, bueno, Carmen, yo creo nos queda muy poquito tiempo, pero si vamos a terminar, si quieres cerrar.

Carmen: Sí. Bueno... Ya, como dice Melisa, el tiempo de nosotros con ustedes ya ha terminado. Les pedimos que por favor completen la evaluación, ya que valoramos sus comentarios. Y en cuanto completen la evaluación, pues podrán descargar el certificado de participación. Gracias

por estar hoy con nosotros, y esperamos que puedan acompañarnos en futuras sesiones. Gracias.

Melisa: Sí. Y vemos que hay unas preguntas que no pudimos contestar, pero las vamos a seguir y contestar en MyPeers. Así que si no contestamos sus preguntas, lo haremos en MyPeers. Pero les queremos invitar que nos acompañen a los siguientes episodios que se llevarán a cabo en abril 7. Nuestras colegas del Centro Nacional de PFCE facilitarán la sesión "Fortaleciendo las prácticas del compromiso familiar y comunitario en ERSEA".

Ellos van a dar esta presentación durante el instituto de ERSEA, que se va a llevar a cabo del martes, 5, al jueves, 7 de abril. Y, bueno, nuestra sesión, Carmen y yo volvemos con otra sesión, que es "Cómo usar prácticas eficaces que fomentan el aprendizaje socioemocional del niño con discapacidades y presuntos retrasos". Esto está programado para el miércoles, 22 de junio a las 3:00, de 3:00 a 4:00. Y, bueno, muchísimas gracias por acompañarnos. Y les agradecemos de que hayan estado aquí con nosotros. Y que tengan una bonita tarde. Gracias.