

## Coaching para apoyar las habilidades sociales y emocionales de los niños

Melisa Jaén: Gracias otra vez por acompañarnos para nuestra sesión de hoy, que es coaching para apoyar las habilidades sociales y emocionales de los niños. Vamos a hablar sobre el desarrollo de relaciones receptivas con los niños, las familias y también con el personal. Tenemos una invitada muy especial, nuestra colega Joyce Escorcía, y ella nos acompaña para compartir algunas estrategias prácticas y también unos recursos que ustedes pueden utilizar para apoyar al personal docente que recibe coaching a desarrollar estas relaciones receptivas.

Bien, si es su primera vez que nos está acompañando para esta serie de Conexiones, brevemente les voy a dar un poco de información. Esta serie fue realizada por el Centro Nacional de Desarrollo, Enseñanza y Aprendizaje de la Primera Infancia y también el Centro Nacional del Compromiso de Padres, Familias y Comunidad.

La serie consiste en siete webinarios a través del año. En las cuatro sesiones del Centro Nacional de Desarrollo, Enseñanza y Aprendizaje de la Primera Infancia compartiremos con ustedes estrategias que pueden usar en sus programas para promover el desarrollo social y emocional de los niños, mientras que los otros tres webinarios que facilitarán nuestras colegas del Centro Nacional del Compromiso de Familias y Comunidad, ellos compartirán información para los profesionales de servicios familiares acerca de cómo apoyar el crecimiento y desarrollo de los niños igual a las familias.

Y bueno, mi nombre es Melisa Jaén y yo soy especialista de entrenamiento y asistencia técnica con el Centro Nacional de Desarrollo, Enseñanza y Aprendizaje de la Primera Infancia, también conocido como DTL, el nombre es bastante grande y por eso lo conocemos como DTL o DTL en español. Bueno, tengo el honor y gusto de ser una de las presentadoras de Conexiones junto a mi colega Carmen.

Carmen Fontáñez: Hola a todos. Mi nombre es Carmen Fontáñez y yo soy especialista en comunicaciones bilingües, al igual que mis compañeras en el Centro Nacional de Desarrollo, Enseñanza y Aprendizaje en la Primera Infancia. Me siento muy contenta en estar aquí en el día de hoy para compartir con ustedes.

Melisa: Sí, gracias, Carmen. Y bueno, como les dije, tenemos una invitada muy especial, Joyce Escorcía. Joyce, ¿puedes decirnos un poquito más sobre ti?

Joyce Escorcía: Claro que sí. Soy Joyce Escorcía y trabajo junto aquí con mis colegas Carmen y Melisa. Soy especialista de Capacitación y Asistencia Técnica también para el centro. He trabajado con la Hora de coaching, que es parte del Centro Nacional. Tal vez me han visto en la otra serie de webinarios del Coaching Corner. Entonces, si me han visto allá, pues bienvenidos acá. Y en verdad me da mucho gusto estar aquí, de hablar acerca de estrategias que podemos usar en el coaching para apoyar a los docentes que reciben el coaching.

Melisa: No, pues, muchísimas gracias, Joyce y nuevamente bienvenida. Y bueno, un recurso que quiero resaltar antes de empezar es la guía del participante. Si aún no ha descargado este recurso, lo pueden hacer ahora a través del icono azul verde que es la lista de recursos. Esta

guía la hemos desarrollado para que usted pueda anotar sus reflexiones que ustedes tienen durante el webinar. También este recurso incluye los enlaces de todos los recursos que nosotros vamos a estar mencionando durante el webinar. Esperemos que la guía y este recurso lo puedan usar durante el webinar, pero también lo pueden consultar una vez que concluya el webinar.

Carmen: Bueno, ahora vamos a comenzar y vamos a ver los objetivos de aprendizaje de esta sesión. Pues hemos enmarcado nuestra conversación en torno a dos objetivos. Entonces esperamos que al finalizar el seminario web, ustedes puedan analizar prácticas eficaces que apoyen la creación de relaciones con todos los niños y que también puedan identificar estrategias y recursos de coaching que ayuden al personal docente que recibe el coaching a establecer relaciones con todos los niños y las familias. Bueno, ahora hablemos un poco del Marco de Head Start sobre los resultados del aprendizaje temprano de los niños o ELOF.

La serie Conexiones se ha centrado en el dominio de Desarrollo Social y Emocional dentro del Marco de los resultados de aprendizaje temprano de Head Start. El Marco es un recurso útil porque describe las habilidades, los comportamientos y conocimientos que los programas deben fomentar en todos los niños y el dominio de Desarrollo Social y Emocional se centra en las habilidades sociales fundamentales como crear y mantener relaciones significativas con los adultos y otros niños.

Por ejemplo, cooperar y compartir se desarrollan a esta temprana edad y los niños pequeños necesitan apoyo de los adultos mientras aprenden a practicar estas habilidades. Y entonces el apoyar las habilidades de los niños en este dominio, ayuda a los niños a adquirir conocimiento, ellos aprenden nuevas habilidades, a establecer y alcanzar metas.

Los niños aprenden a navegar con éxito experiencias de aprendizaje que son desafiantes, frustrantes o simplemente que toman tiempo en lograrlas. Bueno, ahora vamos a hablar sobre el dominio de Desarrollo Social y Emocional que incorpora cuatro subdominios: relación con los adultos, relación con otros niños, funcionamiento emocional y sentido de identidad y pertenencia. Cada meta tiene una progresión de desarrollo que describe las habilidades, comportamiento y los conceptos que los niños demostrarán a medida que avanzan hacia la meta.

Por ejemplo, los niños en edad preescolar comienzan a tener interacciones más prolongadas y recíprocas con los adultos de confianza. Esto lo vemos en las conversaciones de los niños, donde los niños hacen preguntas o hablan acerca de ideas. Pueden ver el ELOF en la sección Organización del marco o Progresiones del desarrollo para obtener esta información. Para nuestra sesión de hoy nos vamos a enfocar en el subdominio Relación con los adultos. Hablaremos de cómo el coach puede apoyar al personal docente que recibe el coaching a crear relaciones y apoyar el desarrollo de estas relaciones o asociaciones colaborativas durante la sesión. Bueno, ahora hablaremos sobre relaciones.

Melisa: Sí, bueno, para empezar, sabemos que las relaciones afectuosas y receptivas con los adultos son la base de un desarrollo social y emocional sano de los niños. Cuando los niños desarrollan relaciones de confianza con los adultos, ya sea el maestro, miembros de su familia, ellos no solamente son más capaces de controlar sus sentimientos, pero también sus

pensamientos y sus acciones. Habilidades que son muy necesarias. Y cuando los niños desarrollan relaciones sólidas con los adultos, ellos no solamente desarrollan estas habilidades sociales y emocionales sólidas, pero también adquieren confianza en sí mismos.

Y a través de estas relaciones que ellos tienen, ellos también son más propensos a adoptar comportamientos positivos que es nuestra meta trabajar con los niños, que ellos puedan usar y desarrollar esas habilidades de demostrar comportamientos positivos. Entonces, como dije, las relaciones con los adultos son la base para que los niños desarrollen estas habilidades sociales y emocionales. Y algo muy importante que mencionar cuando hablamos de construir estas relaciones, esto incluye diferentes individuos o socios, pero comúnmente hablamos y pensamos en esas relaciones que los adultos construyen con los niños.

O sea que le ponemos mucho énfasis a eso, pero en realidad— me pasé y ahí está, uno más. Pero en realidad también tenemos que pensar en las relaciones que construimos con las familias, igual esas relaciones que construimos con los miembros de nuestro equipo. Vamos a hablar acerca de estas tres relaciones y cómo las podemos construir. Y bueno, una forma de pensar en cómo construir estas relaciones con los niños, las familias y como mencioné, el equipo, miembros del equipo, es imaginar, y a mí me encanta esta metáfora, es imaginar que cada uno de ellos tienen una alcancía o vienen a esta relación con usted con una alcancía donde se le hacen depósitos.

Quizás alguno de ustedes ya haya escuchado o ha visto mencionar esta metáfora que es la alcancía de relación. Y para ilustrar un poco más sobre la metáfora de la alcancía de relación, vamos a ver un breve video de la doctora Gail Joseph, que también podría ser que ustedes ya la hayan visto. Lo que queremos que hagan ustedes mientras ven el video, anoten sus reflexiones en su guía del participante. También les invitamos a que compartan sus reflexiones del video en el icono de preguntas y respuestas. Y bueno, vamos a ver el video.

[Inicio del video]

Gail Joseph: Para mí, comparar la relación que tenemos con el niño, o con otras personas, con una alcancía es una excelente metáfora. Pensar cómo es nuestra relación- alcancía. Si piensas en una relación positiva que tengas con alguien esta se construyó a través de interacciones positivas en el tiempo. Compartimos risas, tuvimos intereses en común, tuvimos una buena conversación o almorzamos juntos. Una serie de interacciones positivas a lo largo del tiempo construyó una relación positiva. De vez en cuando, puede haber un retiro en la relación. Quizás, una de las partes no devuelve una llamada o algo así, pero está bien porque tenemos una alcancía llena.

Dawn Williams: Está llena de interacciones positivas.

Gail: Así es. Si pensamos en niños que muestran comportamientos que nos presentan retos, creo que debemos pensar en cómo es nuestra alcancía con esos niños. Algo que sabemos sobre la naturaleza humana y el comportamiento de los maestros también, es que si el niño muestra un comportamiento al que tenemos aversión, tendemos a evitar al niño. Pensamos que pasamos todo nuestro tiempo con ellos. Al ver a los maestros en clases, notamos que a esos niños se les suele hacer participar menos, que tienen menos oportunidades de aprender.

Dawn: La disciplina que se usa con ellos suele ser más estricta.

Gail: La disciplina es más estricta. La mayoría de nuestras interacciones con ellos tienden a ser controladoras. No se hacen depósitos. Si lo pensamos, es probable que nuestra relación con ellos sea bastante vacía. Si les pedimos que hagan cosas difíciles, como participar en la hora del círculo durante 10 minutos, quizás no les parezca interesante. Sentarse junto a un amigo o a un compañero durante un largo rato; cosas que pueden ser más difíciles para ellos, no nos permiten obtener resultados positivos.

Debemos pensar cómo llenamos sus alcancías. Es fácil hacerlo con niños con quienes consolidamos una relación; niños que entran saltando al salón y nos abrazan, y nos dicen que somos su persona favorita. Es fácil de hacer. Con los niños que pueden mostrar uno de los comportamientos que consideramos aversivos, tenemos que trabajar más para lograrlo y ser más determinados. Construir esa alcancía. Hacer algo sencillo, como ponernos a su nivel visual y llamarlos por su nombre.

Darles un abrazo o chocar los cinco. Notar cuando muestran un comportamiento adecuado y simplemente comentarlo. Pasar tiempo con ellos. Seguir su iniciativa en los juegos. Aprovechar sus intereses. Sé que le gustan los pingüinos, así que hoy les leo un libro sobre eso. Ese tipo de cosas; pequeñas acciones que realmente pueden hacer crecer esa alcancía.

Dawn: Y te conectas con la alegría de los maestros por estar allí.

Gail: Por supuesto.

[Fin del video]

Melisa: A mí me encanta esta estrategia de la alcancía de relaciones. Cuando yo era coach, muchas veces usé este recurso con las maestras con las que yo trabajaba y la verdad es que era más fácil para ellos implementar o hacer esos depósitos que acabamos de ver en el video. Y bueno, aprovecho este momento mientras ustedes nos comparten sus comentarios, de su reflexión del video, Carmen, ¿qué fueron algunas reflexiones tuyas del video?

Carmen: Sí, claro. Bueno, pues como vimos en el video, habla sobre la alcancía de relaciones y como también se dijo en el video, eso se trata de interacciones a lo largo del tiempo que nos ayudan a construir o crear relaciones positivas. Entonces, pues definitivamente es importante ser intencionales para llenar la alcancía de los niños. Especialmente con esos niños que muestran esos comportamientos que nos desafían. Entonces, ya que a medida que los niños aprenden en el contexto de las relaciones afectuosas con los adultos, se vuelven más hábiles para establecer relaciones positivas con otros niños.

Melisa: Sí, Carmen, yo creo que dijiste una palabra clave que es "intencional". Ser intencional y también comprometerse a hacer esto constantemente para crear estas relaciones positivas. Y aquí... bueno, gracias por compartir y vemos que algunos participantes también están comentando lo mismo, que es importante reflexionar y... igual también alguien está mencionando que le gusta la metáfora y que la quieren compartir con sus compañeros. Bueno, muchas gracias y seguimos.

Tenemos aquí unos ejemplos de cómo se puede hacer depósitos o, como lo hemos mencionado, llenar las alcancías de las personas, de los niños con quien ustedes trabajen,

también los padres. Y una forma de hacer esto es demostrar empatía, que es al momento comprender y compartir los sentimientos de la otra persona. Para un niño, esto puede ser reconocer sus esfuerzos y sus sentimientos al trabajar muy duro para construir una torre de bloques que de repente se ha caído.

Para la familia puede ser en un momento decirles cuando están lidiando con sus niños, mencionarles o decirles que puede ser difícil responder al comportamiento desafiante de su hijo cuando está cansada. Otra forma o lo que vemos aquí, depósito, es jugar juntos. En el caso de los niños, como Gail Joseph nos dijo, sería dejarlos tomar la iniciativa y seguir sus intereses, ideas en el juego.

Algo, algo muy, muy importante. Otro ejemplo que tenemos aquí es compartir intereses. Esta es una buena manera de hacer depósitos. Podemos averiguar cuáles son los intereses de los niños, familias, también nuestros compañeros. Cuando brindamos este espacio para compartir nuestros intereses, esto también nos da un sentido de pertenencia. Y bueno, el otro ejemplo que tenemos aquí como podemos hacer depósitos, es dedicando su tiempo y atención positiva a los niños, las familias y también los miembros del equipo.

Con el personal, un ejemplo es, por ejemplo, tomar el tiempo de visitarlos en el salón de clase y bueno, yo creo en el video lo vimos también dándole atención al niño positivo, atención positiva durante el día. Y bueno, finalmente tenemos aquí otra forma. Es simplemente enviar una nota positiva del niño, lo que hizo durante el día, y esto lo puede hacer a través de un texto o hacer una llamada.

Y como vemos en el video, al mandar una nota positiva del niño que quizás ha tenido un día muy difícil o una mañana difícil al compartir esta nota del niño con la familia y al tiempo de que la familia comparta esta nota con el niño, el niño seguro sentirá un orgullo de sí mismo, de sus comportamientos, pero también la familia puede celebrar sus logros de ese día. Y bueno, estos son algunos depósitos nada más.

Son ejemplos, pero hay muchas, muchas maneras de hacer depósitos a cada persona. Un punto muy importante es de cada persona somos diferentes, ¿no? Y el llenar el banco emocional de una persona es único, muy diferente que al otro. Entonces es también importante considerar las culturas de las familias con las que y los niños con los que usted trabaja cuando está formando esa relación con los niños.

También vemos que en algunas culturas las familias animan a que los niños sean más extrovertidos, mientras que en otras vemos que los animan a ser más reservados en sus interacciones sociales y también sus expresiones emocionales. Bueno, y por último, aquí como coach es muy importante que no solo piense en cómo usted va a apoyar al personal docente, el que recibe coaching que esté haciendo estos depósitos para los niños, también a las familias y los miembros del equipo en el que él trabaja, pero también es importante que usted como coach piense en cómo puede llenar el banco emocional del personal docente que recibe el coaching.

Hemos incluido este recurso en el icono de lista de recursos, que viene el título Banco Emocional. Este recurso es del Centro Nacional para Innovaciones del Modelo Pirámide. Les invitamos a que lo vean, lo usen y lo compartan con sus compañeros. Bueno, ¿Carmen?

Carmen: Sí. Bueno, ahora hablemos de relaciones con el personal docente que recibe el coaching. Pero primero... OK, ahora, ahora sí estamos en la diapositiva correcta. Bueno, pero primero les queremos preguntar a ustedes: ¿Cuáles son sus formas favoritas de hacer depósitos con el personal docente que recibe el coaching? Por favor, pueden usar el icono de preguntas y respuestas para compartir sus favoritos. Yo les quiero compartir algunas formas de hacer el depósito que observé cuando trabajaba en un programa hace unos años atrás.

El estar presentes y escuchar atentamente lo que el personal docente tiene que decir. Ofrecerles apoyo cuando lo necesitan. Por ejemplo, recursos, ayuda en la creación de objetivos o modelar una práctica y entonces proveer comentarios positivos al ver sus esfuerzos para alcanzar las metas. Bueno, mientras esperamos las respuestas, vamos a conversar un poco con nuestra invitada. Joyce, bienvenida nuevamente a la serie de seminario web en español Conexiones. Nos gustaría saber si podrías compartir algunas formas que en tu experiencia han sido exitosas.

Joyce: Claro que sí, Carmen. Y en verdad son iguales o similares a los que apenas compartió Melisa. Y pues aparte lo que apenas mencionaste tú, se podría enviar hasta una carta o un texto positivo después de su tiempo de reflexión u observación con el personal docente que recibe el coaching. Algo así pequeño puede en verdad hacer como cosas grandes o puede ir creciendo esa relación entre el coach y sus docentes. Como es un depósito pequeño que puede dar un resultado un poco más grande y firme.

Carmen: Gracias, Joyce. Parece que ya tenemos algunas respuestas por aquí. Por aquí, Vilma nos dice... Mónica nos dice por aquí, perdón, que llevar reflexiones y dar apoyo y... dice que facilitarlas siempre y cuando haya un buen trabajo y logro para compartir ideas de trabajo en equipo. Emily dice que celebrando los éxitos. Janet dice que para ella la ha ayudado el dedicar tiempo durante la reunión, ya sea para charlar, desahogarse o cualquier otra cosa antes de empezar la reunión.

Elizabeth menciona que se trata de conocerlos, de interesarse por quiénes son fuera del trabajo. Esa es una idea estupenda. Estefany menciona que es importante validar los sentimientos porque a veces cuando se está trabajando con niños pequeños o familias, los coachees se pueden sentir aislados. O sea que hacerle saber al coachee que lo escuchamos. Proporcionar empatía es muy importante.

Camil dice que mostrar afecto, ya sea a través de elogios verbales o chocando los cinco para que el personal se sienta bien. Bueno, muchas gracias por sus comentarios. Ahora queremos brindarles unos recursos que pueden ayudarlos a identificar prácticas de relaciones positivas para capacitar al personal docente que recibe el coaching. Y como vemos aquí en la diapositiva, las guías de la práctica eficaz del Marco de Head Start sobre los resultados del aprendizaje temprano de los niños es un muy buen recurso para apoyar al personal docente que recibe el coaching a usar prácticas eficaces para establecer relaciones con todos los niños y las familias.

Las guías proporcionan información acerca de prácticas docentes específicas de cada dominio que apoyan el desarrollo de los niños. Les hemos incluido en los recursos las Guías para la práctica eficaz para los bebés y niños pequeños y también para los preescolares. Y las guías se organizan en torno a cuatro componentes del aprendizaje: saber, ver, hacer y mejorar.

Entonces, los maestros y proveedores de cuidado infantil familiar y los visitadores del hogar pueden utilizar las guías para aprender más acerca de cómo apoyar eficazmente el crecimiento y desarrollo social y emocional de los niños para construir relaciones con todos los niños. Por ejemplo, una manera de apoyar las relaciones positivas de los bebés, niños, pequeños y preescolares con los adultos es esperar a que los niños respondan a una comunicación verbal o no verbal antes de hacer nada.

Entonces ajustar sus respuestas a las emociones del niño. Los coaches y otros profesionales en el área del desarrollo profesional pueden utilizar las guías en colaboración con el personal para implementar prácticas eficaces. Ahora veamos... este recurso de coaching. Este documento para evaluar las fortalezas y necesidades es otro buen recurso que puede ayudarlos a identificar algunas prácticas de relaciones positivas para capacitar al personal docente que recibe el coaching.

Esta evaluación de fortalezas y necesidades tiene tres versiones: para bebés y niños pequeños, para preescolares y para visitas al hogar. Entonces, algunos ejemplos de prácticas eficaces que se encuentran en esta evaluación son para los niños preescolares. Bueno, tratar a cada niño con calidez y respeto. Por ejemplo, un saludo afectuoso, una sonrisa, validación de los sentimientos y palabras de estímulo para animarlos a trabajar juntos. Para bebés y niños pequeños.

Bueno, pues ofrecer espacios tranquilos y activos con materiales para que los niños los puedan utilizar sin necesidad de ayuda. Y estar listo para atender a un niño que muestra interés en que el adulto se ocupe de él, y para visitas al hogar, animar a los padres a mostrar entusiasmo e interés en lo que sus hijos están haciendo y diciendo. En el icono de recursos pueden encontrar las tres versiones del documento de Evaluación de fortalezas y necesidades en el área social y emocional. Bueno, antes de continuar, quería ver si Joyce tiene algún comentario sobre las evaluaciones.

Joyce: Sí, Carmen, esas evaluaciones es un recurso grande y se pueden utilizar de diferentes formas, ¿no? Pero como el único tip que quisiera dar es que son ejemplos, esas evaluaciones son ejemplos. No son los únicos que se pueden usar. Y como la evaluación de fortalezas y necesidades de cada programa en verdad es único basado en la necesidad de cada programa, entonces eso se puede usar como un programa como el grupo que maneja el coaching puede decidir cuáles prácticas quisieran usar porque son muchas prácticas en ese recurso.

Entonces de ahí ustedes escogen. "Bueno, vamos a enfocarnos como en 10 prácticas que vamos a escoger de este recurso" o "vamos a escoger cinco de aquí y tal vez cinco de nuestro currículo" o algo. Entonces nomás para saber que eso es un ejemplo. Pero no es como la única cosa que se puede usar y se puede usar de diferentes formas. Eso sería como un tip que tendría yo.

Carmen: Muchas gracias por ese tip, muy buen tip informativo y que puede aclarar dudas de muchos de los participantes. Bueno, ahora continuamos nuestra conversación sobre recursos.

Melisa: Sí, y bueno, Joyce, hablando de prácticas eficaces igual vimos algunos recursos donde podemos tomar algunas de esas prácticas que acabas de mencionar. Bueno, quiero aprovechar ahorita y un momento de saber cuáles son unos de los recursos favoritos que nuestros participantes han encontrado. Estas prácticas de apoyar el desarrollo social y emocional del

niño. Y, Joyce, mientras están compartiendo sus respuestas los participantes, ¿nos puedes compartir un poco sobre tus experiencias con algunos otros recursos para apoyar el personal docente que recibe coaching?

Joyce: Sí, Melisa, uno de mis recursos favoritos, apenas acaban de mencionarlo, que son las prácticas, que son las Guías para la práctica eficaz. Siempre pienso en eso porque se pueden usar de muchas formas diferentes. En verdad me encanta porque incluye todo lo que se necesita para brindar apoyo de diferentes formas. Hay prácticas ejemplares, hay videos, hay tips, puntos que puedo usar durante cada componente del ciclo de PBC.

En verdad, las Guías para la práctica eficaz pueden ayudar a los programas a identificar prácticas de relación y también usar las evaluaciones para conocer sus fortalezas y así como las áreas de necesidad para apoyar al personal docente que recibe el coaching. Entonces se puede usar esas guías de muchas formas, pero otra vez son como ejemplos. Entonces no quiere decir que ese es el único recurso que hay o nada más se usa de una forma, de ahí uno va creciendo con sus ideas y con lo que en verdad se necesita para que tengan éxito en su programa.

Melisa: Bueno, y como tú mencionaste, esos cuestionarios, o las evaluaciones que repasó Carmen, también usaron información o las encuestas, saber del personal, cuáles son algunas de las prácticas que ellos necesitan más ayuda. Vemos aquí unas respuestas y alguien está mencionando que el modelo pirámide, que viene siendo el recurso que repasamos, uno de los recursos que repasamos que era la alcancía de relaciones, hay muchísimos recursos allí que pueden usar para esto, para buscar estas prácticas eficaces.

También alguien está mencionando que el currículo que usan, también allí han encontrado algunas otras prácticas. Bueno, estoy viendo si hay algún otro comentario, pero bienvenidas. Por favor, compartan alguna otra idea mientras pasamos a la siguiente diapositiva para seguir. Pero bienvenidas si tienen otras ideas.

Bueno, ahora tú, Joyce, hablaste un poco de PBC y ahora queremos hablar un poquito más de PBC y esas relaciones que se construyen con el personal docente que recibe el coaching. Bueno, sabemos, y por experiencia personal, como fui coach, construir esa relación sólida o la relación de colaboración con el personal que recibe el coaching es fundamental para que el coaching basado en la práctica pueda seguir.

Entonces también sabemos lo importante de que el coach empiece a establecer una relación colaborativa con el personal docente antes de poder ayudarles a establecer relaciones con los niños, también las familias y con su equipo. Sabemos que todo esto es importante. Entonces, Joyce, en tu experiencia o tu conocimiento de estrategias eficaces para los coaches, ¿nos puedes compartir cuáles son algunas de las estrategias favoritas para establecer esas alianzas que estamos hablando con el personal docente que recibe el coaching?

Joyce: Sí, Melisa, uno de los principales para mí sería incluir tiempo durante las reuniones informativas para poder conversar y platicar e ir conociendo al docente, que el coaching en verdad es más de nada más establecer su meta, de hacer la observación de tener tiempo de reflexión. Esas son cosas importantes, pero también es tiempo para ir conociendo al docente personalmente y eso es algo que se toma tiempo en donde se es de tomar, como tomar eso en



cuenta cuando van planeando sus horarios y en cuánto tiempo se va a tardar para hacer una cosa, cuánto tiempo va a pasar con un docente y con el otro.

Y en el principio se va a tomar más tiempo en conocer a cada docente e ir formando esas relaciones, entonces eso va a afectar tal vez el horario un poco o tal vez más que un poco. Y de ahí pueden ir creciendo y las cosas pueden ir fluyendo un poco más rápido. Otra cosa es involucrar al personal docente que recibe el coaching en una conversación, de platicar sobre sus preferencias de coaching, de lo que puede hacer el coach para asegurarse que se sientan cómodos durante todo ese proceso de coaching.

Puede ser como cuando quisieran recibir comentarios durante una observación o para ellos sería mejor recibir los comentarios después. De qué forma quisieran ver los datos, como datos visuales o quién sabe lo que les gustaría. Pero no más de hablar acerca de eso y eso ayuda también a bajar los nervios un poco.

Y para que se sientan cómodos y para que se sientan parte del proceso de lo que está pasando. También de preguntar al docente que reciba el coaching cómo les va, cómo se sienten, qué cosas interesantes han hecho desde la última vez que se han visto. El coaching es más de: "Ya llegamos, eso es lo que vamos a hacer y ya", es en verdad de trabajar juntos y crecer en una relación juntos. También puede ser ofrecer ayuda cuando pasen las cosas y como coach estás ahí en el salón y pase algo y se tira un vaso de leche en el piso, te ofrecen tal vez ayuda para limpiarlo o si están trabajando en una meta como hacer una nueva actividad, a veces ofrecer ayudar a hacer materiales para eso.

Entonces hay diferentes formas de poder ayudar y también de ver, de preguntar qué otras formas de ayuda o de ánimo en verdad serían más útiles para cada docente, porque cada persona es diferente, sus necesidades son diferentes y reciben información y ánimo de diferentes formas. Eso también es lo más importante. Y eso nomás uno va a saber conforme a que vaya conociendo a cada docente.

Melisa: Gracias, Joyce, por compartir esas estrategias. Yo creo que un punto muy importante que mencionaste es tomar el tiempo, para conocer uno al otro. Cuando estabas diciendo no nomás es llegar y empezar la sesión de coaching. Y yo creo que eso se nos olvida por todas las cosas que pasan en el salón. Igual como dijiste tú, ofrecer ayuda. A veces las cosas pueden cambiar en ese momento y es tratar de seguir el compás de la persona con la que estás trabajando. Tenemos aquí un comentario de Cecilia que dice que me encanta lo que dices. Coaching no solamente es ir a decir las cosas, es escuchar, establecer metas juntas, crecer juntas, construir relaciones.

Gracias por compartir eso. Muy, muy cierto. Y veo que agregaste "ser humano". Vamos a crecer juntos y ser empáticos, que es la clave. Y bueno, aprovechando aquí, Joyce, me gustaría resaltar la serie de La esquina del coaching que como mencionaste eres una de las presentadoras y que lo quiero resaltar como un recurso más para que los participantes visiten esa serie para explorar más estrategias de cómo construir estas relaciones sólidas que estamos hablando o estas relaciones de colaboración que lo mencionamos en el PBC.

Y también para las personas que son nuevas a PBC pueden también ver unos webinaros, recursos para conocer un poquito más de coaching. Y bueno, pasamos porque tenemos mucha

información. Y bueno, ahora hablemos de las relaciones con los miembros del equipo, una relación también muy importante, pero escuchamos de otros coaches que no es tan fuerte, no como ellos quieren. Lamentablemente son las relaciones de las que pensamos menos o en las que no pensamos en cómo podemos construir estas relaciones entre el personal docente que recibe el coaching y los miembros de su equipo.

¿A qué me refiero a los miembros de equipo? Esto puede ser el com maestro o el maestro asistente. Puede ser los proveedores del cuidado infantil que trabajan con los asistentes, un equipo de visitantes del hogar, especialistas de desarrollo infantil y bueno, básicamente aquellos que tienen contacto directamente con el personal docente que recibe el coaching y los niños igual y las familias con los que ellos trabajan. Entonces, Joyce, después de compartirte esta información, ¿nos podrías contar un poco sobre el porqué es importante construir las relaciones con los miembros del equipo de los ejemplos que acabo de mencionar?

Joyce: Sí, pues eso es importante por muchas razones. Es importante porque un equipo fuerte puede brindar apoyo uno al otro y como dices, es una comunidad. Hay que reconocer que esa comunidad no se construye en un día. Es a través del tiempo, es a través del año escolar. Entonces es de tener paciencia. Otra cosa es que cuando los miembros del equipo tienen relaciones sólidas, es más fácil abordar las inquietudes que pasen. Eso es algo que, otra vez, se construye a través del tiempo.

Es más tiempo para centrarse en el medio ambiente y los niños y familias cuando el equipo es sólido, brinde más tiempo durante el día para estar presente ahí en el salón o ahí con las familias. También es una forma de modelar relaciones positivas para los niños y para las familias, también. Cuando los niños y las familias vean un equipo sólido, les da también otra seguridad. Yo sé que estamos en un ambiente seguro, yo sé que estamos en un ambiente donde están aquí para apoyarnos y para que nos ayuden a crecer.

Melisa: Bueno y agregando aquí Julia dice que coaching es muy importante, es ayudarnos mutuamente y encontrar soluciones y apoyos personalmente. Gracias, Joyce, buenos puntos que acabas de mencionar. Todo esto tiene sentido en el trabajo, en nuestro trabajo en Head Start todo está basado en relaciones. Entonces es cierto, cuando tenemos una relación sólida, nuestro trabajo es más fácil. Bueno, Carmen, creo que ahora sigues tú.

Carmen: Bueno, Joyce, yo te quiero preguntar ¿cuáles son algunas de las estrategias que se recomienda que use el personal docente que recibe el coaching cuando están construyendo relaciones con su equipo?

Joyce: Carmen, yo creo que la estrategia más grande, más importante es la comunicación. La comunicación abierta es tan importante y otra vez se toma tiempo para desarrollar todo. De todo lo que platicamos hoy, todo es algo a través del tiempo, entonces es también tener paciencia para hacerlo desde el primer día de establecer un tono de colaboración y en verdad valorar a todos los miembros del equipo y lo que ellos traen como su sabiduría, su experiencia del pasado. Todo eso es importante como de... pues en verdad como de darnos cuenta que cada quien trae algo para la relación.

También de preguntar a los miembros del equipo sobre sus fortalezas y sus preferencias relacionadas con las responsabilidades, o también de sus preferencias de cómo quisieran

comunicar y puede ser de también reconocer su esfuerzo, de lo que están haciendo ahí en medio del trabajo o entre el equipo, que uno se siente bien, cuando se siente que en verdad alguien le reconozca el esfuerzo que uno está haciendo o lo que estén haciendo para mejorar las cosas.

También es de hacer un ambiente divertido, donde también están trabajando y a veces el trabajo es duro, pero también que pueden tomar su tiempo para un poco de diversión y eso puede ser como un cafecito una vez a la semana, o puede ser como un desayuno de panqueques, también mensual, o lo que cada equipo quisiera hacer juntos.

Pero es de ir creciendo juntos, de encontrar esos puntos como mutuos, algo en común. Y de ahí como ir creciendo en las cosas, también es establecer normas del equipo. Y eso se hace desde el primer día de platicar acerca de: "Bueno, ¿cuáles van a ser nuestras normas de equipo?, ¿cómo quisiéramos comunicarnos?".

Tal vez es de decidir juntos: "No vamos a hablar acerca de los niños o de necesidades de cada niño enfrente de los niños" o "vamos a esperar hasta nuestro tiempo después que se vayan o que están tomando su nap o lo que sea para tener esas pláticas". Pero todo eso es importante y se hace desde el primer día y se siguen hablando de esas cosas durante la relación y el año escolar.

Carmen: Bueno, muchas gracias, Joyce. Como dijiste, es muy importante ser intencional desde el primer día. ¿Tú crees que nos puedes hablar de qué otros materiales son útiles para que el personal docente que recibe el coaching los use con su equipo al construir y mantener esas relaciones?

Joyce: Sí, claro que sí. Hay bastantes. Algunos son que pueden usar tal vez una matriz de roles y responsabilidades del personal. Y ahí también se puede ver lo que hace cada persona durante el día. Se puede hacer como una encuesta de preferencias de los miembros del equipo. Eso es buenísimo desde el principio también para ver cuáles son sus preferencias y de ahí pueden ir conociendo más y más uno al otro entre el equipo, agendas de reuniones de equipo y eso tal vez no se usa tanto, pero es muy importante. Igual cuando vayan estableciendo sus normas, tal vez que pongan pues vamos a juntarnos como cada semana a hablar acerca de los planes de la semana que viene. Los éxitos de la semana que apenas pasó y tener una agenda.

Y tal vez uno lo hace, pero que cada quien comparte, que dé cosas que... "Yo sé que hoy estamos ocupados, pero cuando nos juntemos quisiera poner eso en nuestra agenda para platicar acerca de la salida del otro mes" o algo, lo que sea, pero que tengan algo donde puedan poner sus preguntas y las cosas que les importa a cada miembro.

Carmen: Muchas gracias, Joyce. Muy buenas esas ideas sobre materiales que has mencionado. Gracias. Ahora te tengo otra pregunta.

Joyce: A ver.

Carmen: Si se tiene un equipo que ha construido relaciones sólidas, ¿tienes sugerencias sobre formas en que los equipos pueden continuar apoyándose entre sí profesionalmente?

Joyce: Ah, sí, Carmen, en verdad me gusta esa pregunta porque no nada más es de como formar un equipo fuerte, pero es de que se hagan fuertes durante todo el año o durante todo el

tiempo que estén juntos. Es algo que nunca acaba. Entonces, una forma es de apoyar en el desarrollo profesional de los demás.

Para mí uno de mis favoritos es compartiendo recursos, que sea un artículo, un video, un link, pero de compartir, tal vez hay una conferencia, pero el compartir y hablar acerca de cómo se puede usar eso dentro del salón o con una familia y de planear, tal vez pues bueno: "Tú ve ese artículo, yo voy a ver ese video y de ahí vamos a platicar y compartir". También puede ser como de capacitación entre pares y eso es donde los miembros del equipo observan y brindan comentarios que sean constructivos o de apoyo entre el equipo y eso es como coaching, al PBC le decimos peer coaching también. Pero es de ser intencional cuando se haga.

Tal vez es de ver: "Pues bueno, yo estoy trabajando en X meta, porfa, durante el grupo grande, si me puedes observar y me das tus opiniones y lo que piensas, de lo que ves, sabiendo de eso, estoy trabajando en esa cosa". Entonces son unos puntos nada más. También se puede usar algo como el Coaching Companion de Head Start para apoyar en hacer eso también. Se puede hacer la observación como poner sus comentarios o hasta recursos usando el Coaching Companion y después se podrá hablar acerca de eso. Pero también es otro recurso importante que sería el Coaching Companion.

Carmen: Gracias, Joyce. Me gustan todas estas ideas y estrategias que estás compartiendo con nosotros. Para los que son nuevos, ¿qué nos puedes decir brevemente sobre el Coaching Companion?

Joyce: Claro que sí, si son nuevos, bienvenidos acá. Y los invito otra vez al Coaching Corner si quieren conocer más. Pero el coaching, el Head Start Coaching Companion es una aplicación para compartir videos y comentarios sobre el coaching para el personal de educación. No importa que sean de preescolar, que sean de visitantes al hogar, a distancia. Entonces es un recurso que se puede usar, se puede subir videos, hay videos dentro del Coaching Companion, también que se puede usar como equipo, entonces hay muchas cosas que se pueden hacer y usar en el Coaching Companion. Y si quieren saber más, en la lista de recursos para el día de hoy está el link para el Coaching Companion, también.

Carmen: Gracias por la información, Joyce. Bueno, ahora nos toca ver algunos escenarios.

Melisa: Muy bien. Bueno, Joyce, has compartido muchas buenas estrategias, recursos, prácticas con nosotros. Ahora vamos a hablar de unas de las prácticas de coaching en acción. Como dice Carmen, tenemos aquí unos escenarios o unos ejemplos de situaciones de coaching. Lo voy a leer primero y después queremos que compartan sus perspectivas sobre lo que haría usted en esta situación. Por ejemplo, ¿qué práctica implementaría? ¿Cuáles recomendaciones le sugería al coach o al personal?

También vamos a tomar esta oportunidad de invitar a nuestra experta aquí, Joyce, que también nos comparta sus recomendaciones desde su punto de vista sobre el ejemplo que vamos a ver. Bueno, aquí tenemos nuestro primer ejemplo. Tenemos a Mónica, que es la coach de María. María es la nueva maestra en el salón de clase con el maestro asistente, Daniel, que ha estado en el salón de clase durante los dos años y María sería la tercera maestra con el que él va a trabajar durante este tiempo.

Entonces, ¿cuáles son algunas de las estrategias que Mónica y la coach María pueden hacer o pueden usar para comenzar bien esta asociación con Daniel? Mientras estamos espera... Bueno, igual pueden compartir sus respuestas vía el icono de preguntas y respuestas. Y, Joyce, mientras esperamos esas respuestas, ¿qué nos puedes decir?, ¿cuáles sugerencias o recomendaciones para María?

Joyce: Sí, algunas cosas que se pueden hacer es compartir la experiencia con el antiguo coprofeesor, tal vez capacitar a María para que tenga conversación abierta con Daniel sobre sus expectativas de todos, trabajar juntos para crear normas de equipo. Otra vez te digo, eso es algo muy importante. O tal vez pedirle a Daniel que comparta sus preferencias sobre las responsabilidades de salón de clases y respetarlas tanto como sea posible, ¿no?

Melisa: Muy bien, muy bien. Muchas gracias, Joyce. Bueno, yo creo que este ejemplo situación es uno que algunos de los participantes pueden relacionar, ¿no? Y algunos están de acuerdo con lo que tú nos acabas de decir, que es trabajar para crear esas normas en equipo y también preguntar los conocimientos de los niños y familias de Daniel porque él tiene más tiempo en el salón. Pero bueno, sigan los comentarios aquí.

Bueno, un ejemplo que quiero leer aquí es de Dani, que María puede trabajar en equipo con Daniel sobre todo lo que él sabe sobre el funcionamiento del salón de clase. Buen, buen punto y sugerencia. Y sigan con sus comentarios. Voy a seguir a nuestro siguiente ejemplo que tenemos aquí, que aquí tenemos a Pablo, que es el coach de Sofía, y Sofía es una proveedora de cuidado infantil familiar.

Ella quiere trabajar en construir las relaciones con los niños en su cuidado. Le está costando trabajo adaptarse al tiempo para crear estas conexiones con los niños entre todas las actividades que ella tiene planeada, las rutinas diarias y aparte la limpieza, ¿no? Entonces, ¿cuáles son algunas estrategias que Pablo puede recomendarle a Sofía para establecer esa base con los niños bajo su cuidado? Comparte sus ideas vía el icono de preguntas y respuestas. Y, Joyce, ¿qué nos puedes decir? ¿Cuáles consejos?

Joyce: Pues yo creo que primero sería, y uno de los más fáciles sería viendo al programa diario. Es más fácil involucrar a los niños en una conversación durante las actividades iniciadas por ellos mismos. Están incluidas. Tal vez se pueda agregar más. O cómo podrían garantizar intercambios y conversaciones con bebés. También es de ver eso, si hay oportunidades para involucrar a los niños en las rutinas o para ayudar con las tareas para construir relaciones. Entonces de ver lo que esté pasando, las cosas que tienen que pasar y cómo se puede incluir a los niños en una forma más intencional.

Melisa: Bueno, muchas gracias y veo en el chat muchos... también están de acuerdo contigo. Quiero pasar a nuestro último ejemplo y que nos puedas compartir algunos ejemplos. Aquí tenemos a Anita, que es una visitadora del hogar, y Claudia, la coach. Anita está trabajando con la familia González y está teniendo problemas para establecer relaciones con la familia.

Durante una grabación, Claudia notó que Anita les había puesto apodos al niño y a los padres. Cuando Claudia le pregunta, simplemente Anita dice que tiene problemas en pronunciar los nombres y que es más fácil para ella con los apodos. Bueno, Joyce, vemos aquí lo que queremos

que nos compartas es qué le puedes recomendar a esta Claudia. Igual vemos también las respuestas de los participantes ¿Qué nos dirías?

Joyce: Uno sería como ampliar la conversación pidiéndole a Anita que reflexione sobre lo que la familia podría sentir acerca de los apodos y cómo eso podría afectar a su relación con ellos. Hacer un plan con Anita para pedirle a la familia que comparta sus nombres preferidos y animar a Anita que practique, que no tenga pena en practicar y pronunciar, porque eso también lo valoran mucho las familias. Esos nada más son unos tips rapidito.

Melisa: Y sí, bueno, aquí nada más Isabel nos dice que los niños también toman su tiempo para confiar en otros. Si es posible dedicar cinco minutos a cada niño, así será más fácil conocerlos y que ellos los conozcan. Creo que ese era del otro escenario, pero igual aquí conocer a la familia y como dices tú, pedir ayuda para pronunciar los nombres. Y bueno, Joyce, hemos repasado muchísima información y bueno, se nos ha terminado el tiempo. ¿Pero una última palabra de ánimo que nos podrás decir?

Joyce: Ay, sí, pues en verdad, nomás que se cuiden, que todo empieza con uno mismo, que cuiden su bienestar, su salud mental, porque si uno está bien, entonces puede dar lo mejor a los demás. ¡Entonces ánimo!

Melisa: Sí, muy bonito consejo, Joyce. Creo que resumes muy bien nuestra sesión. Bueno, nuevamente muchísimas gracias. Nos vemos durante nuestro siguiente webinar. Y muchísimas gracias a Joyce. Y hasta luego. Gracias.