

[Link to English version](#)



DHS-5294-ENG 10-19

Programa de los marcos de conocimientos y competencias para instructores de Minnesota

Octubre 2019

Programa de los marcos de conocimientos y competencias para instructores de Minnesota

Agradecimientos

El Departamento de Servicios Humanos de Minnesota agradece las ideas y las contribuciones de las partes interesadas que se dedican a avanzar el trabajo de la educación y el cuidado infantil y escolar en Minnesota, entre ellas:

Los miembros de estos comités consultivos:

- Comité Asesor en Apoyo a los Especialistas de la RBPD
- Child Care Aware of Minnesota (CCAMN) - Grupo de trabajo en materia de igualdad de oportunidades
- El Centro de Desarrollo Profesional de Minnesota (Achieve): Comité Asesor

Participantes en las Conferencias de instructores de la CCAMN de 2017 y 2018

Centro de educación temprana y desarrollo de la Universidad de Minnesota y el equipo responsable del Programa de conocimientos y competencias de Minnesota para Especialistas en Desarrollo Profesional Basado en las Relaciones

Karen Fogolin y Cory Woosley de Child Care Aware of Minnesota

Jamie Bonczyk

Bonita Lacey

Debbie Hewitt, del Departamento de Educación de Minnesota, y el equipo responsable de los Programas de conocimientos y competencias para la educación infantil

Índice de Contenidos

Programa de conocimientos y competencias para instructores de Minnesota	1
Agradecimientos	2
Índice de contenidos	3
Introducción	4
Principios orientativos	5
Usos de este programa	6
Disposiciones de instructores	7
Competencias de instructores	9
Competencias del instructor	11
Área de conocimiento I: Profesionalidad y prácticas éticas	11
Área de conocimiento II: Principios de aprendizaje para adultos	16
Área de conocimiento III: El entorno de aprendizaje	19
Área de conocimiento IV: Facilitación del aprendizaje	22
Área de conocimiento V: Evaluación de la capacitación	28
Área de conocimiento VI: Diseño educativo	29
Área de conocimiento VII: capacitación basada en la tecnología	33
Terminología clave	44
Referencias	39
Documentos de referencia acerca de las competencias	40

Introducción

Evelyn, una profesora preescolar, asiste cada año a una serie de cursos de capacitación continua como requisito de su trabajo. La semana pasada comenzó una serie de cursos de capacitación centrados en el desarrollo de la alfabetización de los niños. Durante la primera clase, Evelyn aprendió sobre la importancia de dar a los niños el acceso a una variedad de materiales literarios infantiles de alta calidad. Después de la clase, Evelyn utilizó una lista de control que recibió para evaluar la colección de libros de su aula. Evelyn determinó que su biblioteca tenía muchos puntos fuertes, pero que su colección de libros carecía de variedad. Utilizó uno de los folletos que recibió en la capacitación y fue a su biblioteca local para sacar varios libros nuevos para la siguiente semana.

Evelyn es un ejemplo de una maestra de la educación y el cuidado infantil o escolar que se beneficia de la capacitación; pero los verdaderos beneficios de su capacitación van más allá en favor de los niños y las familias que atiende dentro de su entorno de educación y el cuidado infantil o escolar a lo largo de su carrera.

La profesión de educación infantil ha confiado durante mucho tiempo en la capacitación para garantizar la seguridad y la salud en los programas de cuidado infantil y para mejorar la calidad de la atención y la educación utilizando prácticas basadas en evidencia. [Instituto de Medicina y el Consejo Nacional de Investigación, 2015] Sin embargo, la capacitación sólo es eficaz cuando la llevan a cabo instructores bien preparados que utilizan prácticas de instrucción eficaces. [Zaslow y Martinez-Beck, 2006].

En 2007, la legislatura exigió al Departamento de Servicios Humanos (con sus siglas en inglés DHS) que pusiera en marcha un sistema de desarrollo profesional para el personal de la educación y el cuidado infantil o escolar. Esto incluía el desarrollo de contenidos de capacitación, un proceso de aprobación para los instructores, un sistema de seguimiento de los registros de capacitación y un plan coordinado y accesible para impartir dichas capacitaciones.

Minnesota utiliza Develop, un sistema de datos en la web, para llevar a cabo esta tarea. En 2015, DHS añadió servicios adicionales de apoyo para los instructores a este sistema de desarrollo profesional para ayudar a garantizar la calidad en las prácticas de capacitación que se imparten. Hasta este momento, las tareas de preparación y apoyo a los instructores se han llevado a cabo sin el beneficio de un programa integral de competencias para instructores sobre el cual basar la capacitación de los mismos, la observación de los instructores o la evaluación de éstos.

Los instructores de educación y cuidado infantil o escolar de Minnesota son un grupo diverso de profesionales, que desempeñan un papel activo e importante en el desarrollo profesional de profesores, proveedores de cuidado infantil, proveedores

familiares de cuidado infantil, directores de centros, administradores de programas entre otros. Los instructores pueden utilizar diversos títulos, como el de educador de adultos, facilitador, especialista en desarrollo profesional y otros. Aunque Minnesota cuenta con un sistema de aprobación de instructores que establece unas expectativas básicas en cuanto a las cualificaciones de los instructores, también es cierto que los mismos proceden de una gran variedad de entornos y experiencias y poseen una serie de conocimientos y competencias.

Este programa está diseñado para apoyar el trabajo de los instructores que capacitan a los profesionales de la educación y el cuidado infantil o escolar de Minnesota. Este documento incluye:

- Principios de orientación para el desarrollo profesional (capacitación)
- Usos de este *Programa de conocimientos y competencias*
- Disposiciones de los instructores
- Terminología clave
- Referencias

De forma similar a este programa, Minnesota también cuenta con competencias para los Especialistas en Desarrollo Profesional Basado en las Relaciones (RBPD, por sus siglas en inglés), que proporcionan entrenamiento, consultoría y tutoría a los profesionales de la educación y el cuidado infantil o escolar de Minnesota. Estas competencias pueden encontrarse en:

<https://edocs.dhs.state.mn.us/lfs/Server/Public/DHS-7586-ENG>

Principios de orientación

Los siguientes principios informan y guían este programa de competencias:

- Lo que hacen los instructores y cómo lo hacen directamente impacta el crecimiento profesional de otros adultos -sus compañeros de aprendizaje-, lo que a su vez afecta a los niños.
- Los instructores apoyan la capacitación profesional continua del ámbito de la educación a través de los contenidos que imparten por medio de modelos de comportamientos profesionales y éticos.
- Todos los estudiantes adultos demuestran sus puntos fuertes y aportan una gran cantidad de conocimientos a su trabajo.
- Todos los estudiantes adultos pueden mejorar su eficacia.
- Los estudiantes adultos son un grupo diverso con distintas capacidades, enfoques de aprendizaje, experiencias y perspectivas. Los instructores también tienen diversidad cultural y lingüística y deben esperar, fomentar, planificar y responder a la diversidad.
- El enfoque individual de un adulto hacia el cambio y las creencias subyacentes sobre su trabajo afectan su forma de facilitar, trabajar con otros y aplicar el aprendizaje.
- Los instructores son responsables de crear y mantener un entorno de aprendizaje en el que los adultos se sientan comprometidos, seguros y apoyados.
- Los datos recogidos a través de la observación, la valoración y la evaluación ofrecen un terreno común para el crecimiento.
- Los instructores apoyan el aprendizaje de los adultos compartiendo nuevos contenidos e incorporando las experiencias, necesidades y perspectivas de los estudiantes en cada sesión de capacitación.
- Los instructores se centran en los puntos fuertes de sus participantes, al tiempo que son conscientes de la obligación de apoyar la alta calidad en el cuidado y la educación de los niños pequeños.
- Los instructores no se limitan a dar apoyo, sino que desafían a los participantes a asumir riesgos, probar cosas nuevas y asumir nuevas responsabilidades.
- La capacitación basada en diversos métodos (presencial, en línea, sincrónica y asincrónica, híbrida, etc.) y modelos (conferencias, talleres, series, autoaprendizaje, etc.) ofrece oportunidades únicas para el crecimiento individual y del programa. Merece la pena invertir tiempo, fondos y atención para identificar cómo y qué métodos y modelos tienen más éxito, en qué condiciones y para cuáles participantes.
- La cultura del programa puede influir en la eficacia de la capacitación, ya sea positiva o negativamente para los participantes. Reconocer y prestar atención a los factores que pueden afectar la transferencia de competencias de la capacitación al lugar de trabajo es fundamental para el éxito.

Usos de este programa

La identificación de las disposiciones, los conocimientos y las competencias para instructores puede conducir a un cambio individual, de programa y de política que apoye la impartición de una capacitación completa. Además, un lenguaje y unas expectativas claras promueven un apoyo mejor y más coherente a los instructores. Los usos potenciales del *Programa de conocimientos y competencias para instructores* incluyen:

Para los instructores:

- Normas que identifican los elementos básicos del trabajo diario de los instructores.
- Una herramienta para la autoevaluación, la reflexión y el establecimiento de objetivos individuales sobre el rendimiento y el aprendizaje.
- Una guía para la tutoría o el entrenamiento de los compañeros que son nuevos en el papel de instructor.
- Un programa para utilizar en comunidades de aprendizaje y práctica para instructores.

Para organizaciones y programas:

- Una guía para la elaboración de descripciones de puestos y contratos de instructores, así como para la selección de candidatos que cumplan las funciones de instructores.
- Una herramienta para diseñar el desarrollo profesional e informar la evaluación del desempeño.
- Un marco para informar el diseño del apoyo al programa, los procesos y los procedimientos para promover el trabajo de capacitación.

Para proveedores de desarrollo profesional con y sin créditos:

- Una herramienta para identificar el contenido de los planes de estudio y los cursos destinados a reforzar la mano de obra del desarrollo profesional (instructor).
- Un marco para informar, guiar o evaluar los esfuerzos de desarrollo profesional diseñados para los especialistas en capacitación de todos los sectores.
- Un recurso para diseñar o revisar los itinerarios profesionales.

Para empresas locales y estatales:

- Una herramienta para promover la continuidad y la coherencia de la capacitación en todos los sectores e iniciativas.
- Un marco para seguir definiendo y avanzando en el desarrollo profesional (observación, entrenamiento, capacitación) como trabajo dentro de los ámbitos de la educación y el cuidado infantil o escolar, e informar sobre el desarrollo futuro de los sistemas de desarrollo profesional de la misma.

- Una herramienta vinculada a la promoción de la educación de alta calidad en la educación y el cuidado infantil o escolar, así como a los esfuerzos para mejorar la compensación y las condiciones de trabajo de los educadores en este sector.

Para investigadores y evaluadores de programas:

- Una herramienta para informar y promover la investigación sobre prácticas basadas en la experiencia en el desarrollo profesional de la educación y el cuidado infantil o escolar.

Disposiciones para los instructores

Dayo, una cuidadora de niños, se ha inscrito en una serie de cursos de capacitación sobre las expectativas de desarrollo en los niños pequeños. La primera noche, la instructora, María, saluda a Dayo en la puerta y se presenta. Después de unos minutos, María se reúne con Dayo y otros miembros del personal en su mesa. María pregunta: "¿Qué te trae a esta capacitación?". María escucha atentamente y hace más preguntas mientras Dayo y sus colegas comparten sus preocupaciones y las alegrías de trabajar con niños cada día. Dayo nota la paciencia y el interés de María mientras cada persona habla. A medida que se acerca la hora prevista para el inicio de la capacitación, María dice: "Estoy muy contenta de haber podido hablar con ustedes, he tenido algunas ideas nuevas que podemos añadir a nuestra capacitación de esta noche". A Dayo le impresiona que la instructora ajuste sus planes para satisfacer sus necesidades e intereses.

Además de los conocimientos y competencias presentados en este programa, se han identificado ciertas disposiciones para aquellos que educan o trabajan para el crecimiento de otros (ya sean niños o adultos). En la historia anterior, la instructora de Dayo muestra disposiciones como la curiosidad y la receptividad a las ideas de los demás.

¿Qué son las disposiciones? Las disposiciones se han descrito como "la tendencia o inclinación a creer o actuar de determinadas maneras". [Dottin, 2010; Telven, 2007] Katz, 1995, un líder en la educación para la primera infancia y en la capacitación de profesores, comentó que "las disposiciones comprenden hábitos mentales más que hábitos sin sentido." [Ross-Voseles & Moss, 2007] Los expertos en disposiciones del educador y su evaluación describen las disposiciones como "similares a las creencias profesionales o sistemas de valores, pero son más que eso. Las disposiciones se extienden a los modos de conducta profesional y a las formas en que las creencias y actitudes se manifiestan en las acciones de los profesores dentro y fuera del aula." [Ross-Voseles & Moss, 2007]

¿Por qué son importantes? Las disposiciones influyen en la forma en que las personas interactúan con los demás. El programa incluye las disposiciones, junto con los conocimientos y las competencias, porque las disposiciones influyen en cómo y en qué se fijan los instructores, en cómo se acercan a los demás y en cómo ven los retos. Las disposiciones como patrones de pensamiento pueden verse en la visión que uno tiene de sí mismo y de los demás, el sentido de los objetivos, la empatía, la apertura a las perspectivas, la inclinación a la reflexión y el pensamiento crítico. Aunque se discute mucho sobre qué disposiciones específicas hay que identificar, la bibliografía se repite mucho y hay temas comunes que surgen entre los profesionales de la capacitación.

¿Qué disposiciones son importantes para los instructores? Varias de las disposiciones que se presentan a continuación están tomadas del *Programa de conocimientos y competencias para profesionales de la educación infantil de*

Minnesota. [2014, p.10] Estas disposiciones representan temas comunes que fueron identificados y revisados a través de conversaciones mantenidas por diversos educadores de Minnesota desde el punto de vista cultural, geográfico y programático. Este documento para instructores también incluye disposiciones descubiertas a través de dos cursos interactivos, las Conferencias de instructores de la CCAMN en otoño de 2017 y 2018. Estas disposiciones se incluyeron porque representan experiencias reales de los instructores de Minnesota. La lista también refleja las disposiciones que se alinean con la literatura sobre la capacitación y la eficacia de los instructores.

Propósito y visiones significativas:

- Sentido de la integridad: Responsable y confiable, honesto, cumple con lo que dice
- Discreto: Cumple con las políticas federales, estatales y del programa, así como con los principios éticos relacionados con la confidencialidad y la privacidad de los datos
- Objetivo: Fomenta y mejora el proceso de enseñanza y aprendizaje a la vez que ejerce su juicio sobre los límites personales y profesionales; muestra autenticidad
- Compromiso con el aprendizaje y el crecimiento (propio y de los demás)
- Valora los datos (Observaciones, historias y experiencias, evaluaciones formales): son vías para comprender, aplicar y apoyar una práctica eficaz
- Eficaz: Tiene altas expectativas para sí mismo y para los demás; demuestra autodirección y confianza; anima a los demás a mostrar sus propias habilidades y puntos fuertes.

Acercamiento a otros: (Individual; centrado en estudiantes adultos, socio-emocional y de comunicación), incluyendo:

- Empatía
- Visión positiva hacia los demás (disfruta trabajando con otras personas; es optimista y cree en su capacidad para aprender y realizar nuevas tareas)
- Valora y aprecia las diferencias; no juzga
- Culturalmente sensible: Aprecia y aprovecha la diversidad; obtiene otras perspectivas; es consciente de sus propios prejuicios y actúa para reducirlos
- Compasivo y emocionalmente disponible
- Con sentido del humor
- Reflexivo, con capacidad de escuchar; estar presente
- Respetuoso: Mostrar consideración por las necesidades y experiencias de otros
- Incluyente: Valora las diferentes perspectivas y las incorpora a la experiencia del aprendizaje
- Colaborativo: Se ve a sí mismo como enseñando y aprendiendo; en colaboración, no simplemente como experto que presenta el contenido

- Verbal y con capacidad para expresarse abiertamente. Dispuesto a comprometerse y responder a sus compañeros, participantes, administradores y otros.
- Se siente cómodo con el cambio: Flexible y abierto a adaptar un plan establecido
- Se siente cómodo y está dispuesto a tomar la responsabilidad y responsabilizar a los demás al cambio.

Visión de sí mismo

- Honesto y humilde
- Abierto y con capacidad de ser extrovertido, cercano y comunicativo
- Persistente y paciente
- Entusiasta y eficiente

Enfoques de ideas, tareas o asuntos: La capacidad de examinar de cerca, criticar y hacer preguntas. Los instructores no aceptan la típica norma establecida de: “al pie de la letra”, sino que emplean habilidades de pensamiento de alto nivel para evaluar, analizar y sintetizar. La autoevaluación y la reflexión caracterizan a los individuos con este conjunto de disposiciones, entre ellas:

Observador: Observa con un propósito; trabaja para ser objetivo al notar lo que la gente dice o hace, así como el entorno o contexto pertinente; recoge y registra intencionalmente las observaciones; vincula las observaciones con un sentido de curiosidad y la capacidad de ver desde otras perspectivas y modela estos comportamientos para los demás.

Reflexivo: Toma el tiempo necesario para evaluar la eficacia de la capacitación en términos de los objetivos más amplios de la misma o del desarrollo profesional; fomenta la reflexión en los alumnos y reflexiona sobre su propio crecimiento y responsabilidad.

Persistente: Muestra la voluntad de buscar soluciones a los problemas o preguntas; reúne datos relevantes y busca persistentemente mejorar las situaciones o áreas de necesidad; toma riesgos.

Curioso/Investigador: Disposición a reflexionar, preguntar, explorar opciones, analizar y ver diferentes lados de un asunto; reconoce la posibilidad de error en las propias creencias y prácticas.

Inclusivo: busca intencionadamente comprender una variedad de perspectivas y audiencias.

Competencias de instructores

El Programa de conocimientos y competencias para instructores utiliza un lenguaje común destinado a aplicarse en una variedad de contextos en los que la capacitación tiene lugar en entornos de la educación y el cuidado infantil o escolar. Las competencias describen habilidades o comportamientos específicos que se espera que los instructores demuestren.

Las competencias de los instructores se dividen en siete áreas de contenido, tal y como se describe en la siguiente sección. Las primeras cinco áreas de conocimiento se aplican a la mayoría de los instructores, o incluso a todos ellos. Estas áreas de conocimiento se centran en las competencias asociadas a la impartición o facilitación de la capacitación. El área de contenido VI es específica para el diseño y el desarrollo del material de capacitación. Los instructores que se centran principalmente en la impartición de programas de capacitación preparados deben concentrarse en las áreas de conocimiento I al V, pero las competencias del área de conocimiento VI pueden resultar útiles para comprender las competencias que conlleva el desarrollo de programas de capacitación.

El área de conocimiento VII está centrada en las competencias asociadas con el aprendizaje basado en la tecnología (en línea). No todos los instructores deciden utilizar la capacitación en línea o mediante tecnología. Además, no todos los contenidos de capacitación son apropiados para su impartición mediante la tecnología. Muchas de las competencias asociadas a la capacitación presencial, o en el aula, también se aplican al aprendizaje en línea. Por ejemplo, todos los instructores deben tener un profundo conocimiento del contenido. Sin embargo, los instructores que utilizan herramientas tecnológicas en lugar de la interacción presencial requieren una serie de competencias adicionales para tener éxito. Estas competencias o comportamientos adicionales se resumen en el área de contenido VII.

Cada área de conocimiento contiene numerosas competencias. Cada una de ellas se describe además mediante múltiples dimensiones del Conocimiento y Comprensión así como de Aplicación y Síntesis.

Área de conocimiento I: Profesionalidad y Prácticas Éticas

Modelos de conducta profesional
Prioriza la competencia cultural y la equidad
Comprende el desarrollo profesional/formación en el ámbito de la educación y el cuidado infantil o escolar
Desarrolla continuamente los conocimientos y habilidades de los formadores

Área de Conocimiento II: Principios de Aprendizaje para Adultos

Fomenta el aprendizaje de los adultos
Utiliza la reflexión para promover el crecimiento

Área de Conocimiento III: El Entorno de Aprendizaje

Área de Conocimiento IV: Facilitación del Aprendizaje

Guía las experiencias del aprendizaje y la formación de adultos
Adapta la enseñanza en respuesta a los participantes
Utiliza el tiempo de forma eficaz
Mantiene la integridad del plan de instrucción
Demuestra que conoce el contenido

Área de Conocimiento V: Evaluación de la Formación

Evalúa las prácticas de formación
Evalúa los resultados de los estudiantes

Área de Conocimiento VI: Diseño Educativo

Desarrolla el contenido basándose en la investigación y en los conocimientos sobre las prácticas de calidad
Utiliza los principios del diseño universal para incluir a todos los participantes
Utiliza una variedad de estrategias de aprendizaje/instrucción
Alinea el contenido y la evaluación con los objetivos

Área de Conocimiento VII: Formación Basada en la Tecnología

Elabora el curso y los materiales didácticos para alcanzar los objetivos de aprendizaje
Facilita el curso para crear la interacción y el compromiso del estudiante
Facilita el acceso de los estudiantes al apoyo

Competencias del instructor

Las competencias están organizadas en dos niveles. Los comportamientos descritos en la columna denominada "Conocimiento y Comprensión" caracterizan las acciones que demuestran el conocimiento, la comprensión o una aplicación muy básica (como "conoce", "utiliza" o "demuestra"). Los comportamientos descritos en la columna "Aplicación y Síntesis" describen a un profesional más avanzado. Un profesional que utiliza las competencias profunda y específicamente. Estas conductas suelen describirse con comportamientos como "aplica", "modela" o "demuestra".

Área de conocimiento I: Profesionalidad y Prácticas Éticas

A. Modelos de conducta profesional

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
I.A.1	Conoce y se adhiere a las regulaciones en materia de la educación y el cuidado infantil o escolar, así como de las normas profesionales.	Aplica el conocimiento sobre las regulaciones de la educación y el cuidado infantil o escolar, así como las normas profesionales cuando trabaja con los patrocinadores de la capacitación y de los estudiantes. Ejemplos: Relaciona el contenido con los reglamentos o normas aplicables, por ejemplo: "Este es un ejemplo de un plan de estudios que podría utilizarse para cumplir las normas de Parent Aware."
I.A.2	Demuestra conocimiento de la conducta ética en la profesión y en situaciones de capacitación, incluyendo el conocimiento del Código de Conducta Ética y Suplemento para Educadores Adultos que trabajan en la Educación Infantil de la NAEYC (o la versión posterior adoptada por la NAEYC) y/o el Código de Ética de la Asociación Nacional de Actividades Extraescolares.	Modela la conducta ética cuando trabaja con los patrocinadores de la capacitación y los estudiantes. Ejemplos: <ul style="list-style-type: none">• Relaciona el contenido con el Código de Conducta Ética;• Señala las responsabilidades y los dilemas éticos.
I.A.3	Conoce las normas profesionales, éticas y legales establecidas en relación a mantener la confidencialidad y la privacidad de los datos de los niños, las familias y los participantes en la capacitación.	Articula y modela la confidencialidad y la privacidad de los datos de los niños, las familias y los participantes en la capacitación. Ejemplos: <ul style="list-style-type: none">• Menciona que los estudios de caso son "anónimos"• Utiliza ejemplos "ciegos" o invertidos

<p>I.A.4</p>	<p>Reconoce los límites de los propios conocimientos y experiencias.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comprende las responsabilidades de promover y formar a los estudiantes en el uso de métodos y estrategias que carecen de evidencias empíricas. ● Comprende las responsabilidades y las posibles violaciones éticas que conlleva la tergiversación de credenciales, o la capacitación en un contenido o área de competencia en la que el instructor carece de suficientes conocimientos, habilidades o experiencia práctica. 	<p>Refiere a los participantes a fuentes creíbles de información o a recursos para obtener información.</p> <p>Realiza una investigación de seguimiento para responder a las preguntas o inquietudes de los participantes.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Admite cuando no se sabe la respuesta a una pregunta ● Utiliza una "parada" u otro mecanismo para registrar elementos para su seguimiento ● Refiere a los responsables de las licencias cuando es apropiado.
<p>I.A.5</p>	<p>Comprende las obligaciones de conducta profesional.</p>	<p>Demuestra profesionalidad siendo puntual, organizado y preparado.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Practica con antelación para garantizar un curso de capacitación sin problemas ● Ve todos los vídeos con antelación ● Prepara, copia y organiza los folletos antes de llegar a la capacitación.
<p>I.A.6</p>	<p>Identifica las responsabilidades y obligaciones profesionales de la función del instructor.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conoce y sigue las leyes, así como las normas éticas relativas a los derechos de autor y al plagio ● Sabe cómo citar de forma completa y precisa las fuentes de los materiales utilizados en la experiencia de aprendizaje. 	<p>Mantiene registros precisos</p> <p>Cumple con los sistemas de reporte y procedimientos de patrocinadores de capacitación incluyendo los requisitos de puntualidad y solicitud de información de programación.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Toma asistencia precisa cuando se requiere ● Utiliza los formularios o procesos de evaluación del patrocinador de la capacitación ● Sigue el código de vestimenta establecido por el patrocinador de la capacitación

B. Prioriza la competencia cultural y la equidad

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
I.B.1	<p>Reconoce la importancia de la lengua y la cultura en la práctica de la capacitación.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Utiliza el lenguaje inclusivo ● Utiliza un lenguaje centrado en el niño ● Evita la jerga y los acrónimos 	<p>Integra prácticas culturales, lingüísticas e inclusivas apropiadas para el desarrollo del contenido de la capacitación, así como en las prácticas e interacciones con los participantes.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Utiliza una variedad de estudios de casos de niños que reflejan diferentes culturas en las tareas de aplicación ● Pide a los participantes que compartan ejemplos de diversidad e inclusión de sus propias prácticas ● Introduce términos técnicos ● Utiliza ejemplos culturalmente relevantes ● Pide permiso antes de explorar temas delicados
I.B.2	<p>Identifica y reflexiona sobre los valores personales, las experiencias, la ética y los prejuicios (por ejemplo, género, raza, etnia, cultura y/o clase) para tomar conciencia de sí mismo y ser más eficaz al trabajar con diferentes grupos de personas.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comprende la naturaleza y las características del etnocentrismo y cómo una perspectiva etnocéntrica puede afectar a la capacidad del instructor para comprometerse, comprender y relacionarse con los estudiantes ● Comprende cómo las situaciones relacionadas con los prejuicios y la discriminación pueden afectar al entorno de la capacitación. 	<p>Demuestra humildad cultural en las relaciones de capacitación individuales y de grupo, evitando suposiciones y trabajando para comprender las perspectivas de los participantes sobre cómo su cultura influye e informa su práctica.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hace preguntas abiertas en lugar de exponer un punto de vista sobre una práctica ● Modela una actitud abierta para aprender sobre los demás. ● Es honesto en admitir cuando no está familiarizado con las prácticas culturales de los demás ● Incluye los temas de equidad, diversidad e inclusión en su propia planificación del desarrollo profesional
I.B.3	<p>Defiende a las poblaciones poco atendidas o desatendidas.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sabe cómo las problemáticas de la diversidad influyen en el contenido 	<p>Incluye comentarios de los participantes a lo largo de la sesión de capacitación sobre sus propias prácticas culturales</p> <p>Recuerda a los participantes que deben tener en cuenta las prácticas</p>

	<p>y las interacciones de la capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sabe diferenciar los estereotipos de la información relevante sobre grupos culturales y de otro tipo, e incluye información y ejemplos relevantes en la capacitación. 	<p>culturales que afectan a los niños y las familias a las que prestan servicio y que pueden diferir de las suyas.</p> <p>Asume la responsabilidad de las acciones prejuiciosas, incluso si no son intencionadas, y trabaja para remediar el daño.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incluye actividades relacionadas con la toma de perspectiva en las sesiones de capacitación ● Identifica los casos en que un malentendido sobre la diversidad puede estar contribuyendo a los conflictos interpersonales en la experiencia de aprendizaje y utiliza una variedad de estrategias para explorar y resolver los conflictos ● Promueve el debate abierto en el entorno de aprendizaje sobre asuntos de diversidad que resultan difíciles y tienen una gran carga emocional, como el etnocentrismo, los prejuicios y la discriminación. ● Amplía el propio conocimiento de la cultura y de las poblaciones desatendidas o no atendidas mediante el desarrollo profesional
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

C. Comprende el desarrollo/capacitación profesional en el ámbito de la educación y el cuidado infantil o escolar

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
I.C.1	<p>Demuestra conocimiento del contenido relativo a la educación y cuidado infantil y/o escolar tal y como se definen en las políticas, reglamentos, normas y literatura profesional pertinentes.</p>	<p>Promueve un contenido de desarrollo apropiado dentro de la capacitación y cuando se trabaja con los estudiantes.</p> <p>Se refiere a los expertos adecuados cuando hay lagunas de conocimiento propias.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cita un ejemplo de las normas de Parent Aware para explicar los requisitos de "alta calidad". ● Utiliza ejemplos de ECIP al hablar de las normas de aprendizaje o de las actividades en el aula

		<ul style="list-style-type: none"> Se refiere a los estudiantes a un agente certificado en caso de preguntas específicas.
I.C.2	<p>Demuestra que comprende el sistema de desarrollo profesional relativo a la educación y el cuidado infantil o escolar de Minnesota así como las regulaciones relacionadas.</p> <p>Se mantiene al corriente de los cambios en el sistema de educación y cuidado infantil y escolar</p>	<p>Proporciona información precisa sobre los vínculos pertinentes entre el contenido de la capacitación y el sistema de desarrollo profesional de la educación y el cuidado infantil o escolar de Minnesota</p> <p>Ejemplo: Hace recomendaciones sobre la participación en Parent Aware, otras opciones de capacitación, acreditación, etc. que son precisas y se ajustan al contexto de la capacitación, por ejemplo: "Aunque no tenemos tiempo para profundizar en dicho tema durante esta sesión, otra clase de capacitación que usted que podría querer seguir es ..."</p>
I.C.3	<p>Reconoce la responsabilidad del instructor como un agente de cambio.</p>	<p>Aplica el conocimiento de las etapas de cambio en el trabajo de capacitación.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ayuda a los estudiantes a articular los posibles obstáculos para cambiar una práctica y a generar soluciones para dichos obstáculos. Permite a los estudiantes crear planes de acción o compromisos para implementar nuevas prácticas.

D. Desarrolla continuamente el conocimiento y las habilidades de los instructores

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
I.D.1	<p>Demuestra que comprende el conocimiento y las competencias necesarias para trabajar con niños pequeños.</p> <p>Está familiarizado con el Programa de conocimientos y competencias de Minnesota y los Indicadores de Progreso de la Educación Infantil de Minnesota (ECIP) así como los Indicadores de el Progreso de la Educación Escolar (SAIP).</p>	<p>Modela el conocimiento sobre el desarrollo infantil, las prácticas apropiadas para el desarrollo y las prácticas de alta calidad para el cuidado y educación infantil en el contenido de la capacitación.</p> <p>Ejemplo: Relaciona el contenido de la capacitación con las competencias del Programa de conocimientos y competencias de Minnesota, las normas de rendimiento de Head Start y/o las normas de acreditación.</p>

I.D.2	Demuestra que comprende las habilidades y el conocimiento básicos de los instructores, tal y como se articulan en este programa.	<p>Continúa construyendo y profundizando sus propios conocimientos y habilidades como instructor a través del desarrollo profesional inicial y continuo</p> <p>Demuestra su liderazgo a la hora de promover las habilidades de los instructores en los demás.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cumple los requisitos de desarrollo profesional inicial y continuo de los instructores ● Participa en la observación, el entrenamiento o la tutoría ● Forma o entrena a otros cuando se le pide.
I.D.3	Busca el crecimiento en áreas de conocimiento limitado y asiste a las oportunidades de desarrollo profesional continuo.	<p>Utiliza la autoevaluación y la reflexión continua para identificar las lagunas en las habilidades y el conocimiento, así como para planificar los próximos pasos para el crecimiento profesional</p> <p>Comparte sus conocimientos y experiencia participando como mentor o tutor de los nuevos instructores.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Completa la autoevaluación del instructor ● Crea y mantiene un plan de desarrollo profesional ● Participa en la tutoría o el entrenamiento relacionado con el crecimiento como instructor.

Área de Conocimiento II: Principios de Aprendizaje para Adultos

A. Fomenta el aprendizaje de los adultos

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
II.A.1	<p>Comprende la teoría y los principios del aprendizaje de adultos (andragogía) y reconoce la diversidad de preferencias y habilidades de aprendizaje entre los estudiantes adultos.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conoce estrategias para mantener a los estudiantes centrados, en la tarea, y dentro de los plazos 	<p>Utiliza una variedad de técnicas/estrategias de orientación diseñadas teniendo en cuenta la teoría y los principios del aprendizaje para adultos.</p> <p>Ejemplo: Mantiene el equilibrio entre las actividades activas y pasivas, así como las actividades dirigidas por el</p>

	<p>establecidos, mientras que responde a las necesidades y preocupaciones de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Es capaz de identificar a las personas con distintas preferencias de aprendizaje en el entorno de capacitación y de realizar las adaptaciones necesarias para gestionar las dinámicas individuales y grupales. ● Puede adaptar el programa de capacitación cuando sea necesario para satisfacer las necesidades de los participantes. 	<p>facilitador y las dirigidas por los participantes.</p>
II.A.2	<p>Es consciente de la importancia de aprovechar las experiencias y el conocimiento previos de los adultos.</p>	<p>Solicita información al patrocinador de la capacitación sobre las experiencias previas de los estudiantes o utiliza las actividades introductorias para evaluar la experiencia y el contexto de los mismos.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pide a los estudiantes que compartan sus años de experiencia durante las presentaciones ● Pide a los estudiantes que compartan algunos detalles sobre su entorno de trabajo en pequeños grupos
II.A.3	<p>Reconoce el conocimiento y habilidades previas de los participantes.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Durante la introducción a un tema de capacitación, el instructor pregunta: "¿Cuántos de ustedes ya utilizan algún tipo de plan para la clase o una lista de actividades planificadas?" 	<p>Utiliza el conocimiento previos de los participantes en las actividades de capacitación, los ejemplos y las discusiones.</p> <p>Proporciona ejemplos claros y precisos que relacionan el contenido con las experiencias de la vida real de los participantes.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incluye ejemplos que abordan grupos de todas las edades. ● Incluye ejemplos que abordan el cuidado familiar y el cuidado en centros ● Da prioridad a los ejemplos compartidos por los participantes sobre los relatos de sus propias experiencias.

II.A.4	<p>Es consciente del interés del estudiante adulto en tomar decisiones sobre el desarrollo profesional o la capacitación.</p>	<p>Ayuda a los participantes a identificar lo que pueden obtener mediante la capacitación.</p> <p>Explica explícitamente los beneficios de la experiencia de aprendizaje y de aprender algo nuevo.</p> <p>Ejemplo: Relaciona la experiencia de aprendizaje con una situación laboral o una necesidad que tengan los participantes " Tu trabajo será más fácil cuando seas capaz de..."</p>
II.A.5	<p>Comprende el valor de establecer la confianza y la diferente tolerancia de los adultos a la hora de asumir riesgos cuando se aprende o se intenta algo nuevo.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conoce una serie de actividades introductorias que fomentan e inician el proceso de participación y ayudan a crear la expectativa para un entorno de aprendizaje positivo. 	<p>Creo oportunidades de apoyo para que los estudiantes adultos prueben nuevas habilidades, experimenten e incluso fracasen con seguridad</p> <p>Fomenta la participación.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Solicita voluntarios para demostrar nuevas habilidades ● Permite a los estudiantes observar antes de practicar algo nuevo ● Acepta y elogia todos los intentos sin juzgarlos ● Comparte sus propias experiencias en el aprendizaje de una nueva habilidad.
II.A.6	<p>Creo y mantiene entornos de aprendizaje atractivos, solidarios y seguros que mejoran el aprendizaje de los adultos.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conoce múltiples métodos de capacitación y puede adaptarlos a las situaciones más en las que son más eficaces. 	<p>Utiliza una variedad de métodos de capacitación para aprovechar las preferencias de aprendizaje de los participantes</p> <p>Modifica las experiencias planificadas según sea necesario para ajustarse a las necesidades de los estudiantes y para apoyar la inclusión de estudiantes con necesidades especiales.</p> <p>Ejemplo: Utiliza una combinación de autorreflexión, discusiones grupales, demostraciones, presentaciones multimedia, ayudas visuales, estudios de casos, etc.</p>
II.A.7	<p>Describe la importancia del aprendizaje activo y de las actividades de aprendizaje que se ajustan al entorno de trabajo y a las responsabilidades laborales del estudiante.</p>	<p>Utiliza métodos de capacitación que implican activamente a los estudiantes en el desarrollo de las habilidades necesarias en su entorno de trabajo y en su función.</p> <p>Ejemplos:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Minimiza las conferencias • Utiliza ejemplos alineados con el tipo de cuidado, el grupo de edad, etc.
II.A.8	Comprende el papel de la repetición en el aprendizaje	<p>Permite que haya tiempo para realizar múltiples intentos en una nueva habilidad o actividad de aprendizaje</p> <p>Fomenta la aplicación de las nuevas habilidades en el entorno de trabajo entre las sesiones de capacitación.</p> <p>Controla la aplicación en las tareas.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altera el tiempo de la sesión según sea necesario para promover el dominio de las habilidades antes de pasar al nuevo contenido • Destaca la importancia de aplicar las nuevas habilidades entre sesiones en una capacitación basada en series.

B. Utiliza la reflexión para promover el crecimiento

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
II.B.1	Comprende qué es la práctica reflexiva y cómo ayuda a los participantes a aplicar lo que aprenden	<p>Integra en la sesión de capacitación oportunidades para la práctica reflexiva, incluyendo un tiempo de estar en silencio.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluye momentos para que los participantes reflexionen individualmente en silencio antes de comenzar las discusiones o las actividades • Incluye un tiempo de reflexión y planificación en la conclusión de la sesión.
II.B.2	Valora la conexión entre la reflexión y el cambio.	<p>Sugiere actividades de seguimiento relacionadas con las reflexiones de los participantes</p> <p>Sugiere la tutoría, el entrenamiento o las comunidades de práctica apropiadas para apoyar el cambio de conducta</p>

		<p>Modela el cambio de conducta basándose en la reflexión.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comparte ejemplos de momentos en los que la reflexión personal ha llevado a un cambio en la práctica.
II.B.3	Prioriza la reflexión y la planificación durante el evento de capacitación.	<p>Proporciona tiempo para que los participantes planifiquen la implementación de nuevas ideas.</p> <p>Proporciona planes de acción u otras herramientas para fomentar la implementación de las ideas que surgieron durante la reflexión.</p>

Área de Conocimiento III: El Entorno de Aprendizaje

A. Prepara el curso de capacitación

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
III.A.1	Valora la preparación como algo crítico para el éxito de la capacitación.	<p>Reúne con antelación los materiales y suministros necesarios para la capacitación.</p> <p>Anticipa los soportes necesarios para incluir a todos los participantes.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta al patrocinador de la capacitación sobre las necesidades lingüísticas de los participantes. • Recoge información (si está disponible) sobre las necesidades especiales de los participantes.
III.A.2	Llega con suficiente antelación para preparar el espacio, los materiales y la tecnología para la capacitación de los adultos.	<p>Coloca las sillas y las mesas para que los estudiantes adultos se sientan cómodos: distancia los elementos visuales, minimiza las distracciones, etc.</p> <p>Prepara los elementos visuales y los materiales en el entorno antes de la llegada de los participantes.</p> <p>Prepara y prueba los medios de comunicación antes del curso de capacitación.</p>

III.A.3	Reconoce la importancia del entorno para promover el aprendizaje y el crecimiento profesional.	<p>Establece un acuerdo con los participantes sobre el entorno de la capacitación junto con las expectativas de los participantes (reglas básicas).</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establece reglas para los descansos. ● Obtiene un acuerdo sobre el uso del teléfono móvil y las conversaciones paralelas durante la capacitación. ● Establece acuerdos sobre la participación y las expectativas de comportamiento de los participantes.
III.A.4	Identifica los aspectos del entorno o de los materiales que pueden crear barreras o limitar la participación.	<p>Ajusta la disposición física del espacio para eliminar o minimizar las barreras.</p> <p>Ajusta el tiempo, el flujo o las actividades de capacitación según sea necesario para incluir a todos los participantes.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Organiza la presencia de traductores o intérpretes, según sea necesario. ● Ajusta los asientos para adaptarlos al acceso en silla de ruedas, a las discapacidades auditivas o visuales. ● Se asegura de que el vídeo o el audio tengan subtítulos.

B. Crea y mantiene un entorno acogedor, seguro y respetuoso

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
III.B.1	Llega temprano para dar la bienvenida a los participantes en la sesión de capacitación.	<p>Completa la preparación mucho antes del evento para tener tiempo de reunirse con los participantes a medida que llegan.</p> <p>Utiliza el tiempo "previo al curso" a propósito para recopilar información sobre el conocimiento y la experiencia de los participantes, sus intereses, etc.</p> <p>Ejemplo: Realiza una encuesta a medida que los participantes van llegando.</p>

III.B.2	<p>Se presenta a sí mismo.</p> <p>Proporciona algunas credenciales en cuanto a contenido y experiencia en capacitación.</p>	<p>Ofrece la oportunidad de que los participantes se saluden y establezcan conexiones.</p> <p>Ejemplo: Proporciona temas para iniciar la conversación en las mesas con el fin de crear oportunidades de debate antes del curso.</p>
III.B.3	<p>Valora un entorno de aprendizaje respetuoso.</p> <p>Establece las expectativas de un entorno de aprendizaje respetuoso para los adultos.</p>	<p>Es consciente de las normas culturales que afectan a la participación en la capacitación.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reconoce que los participantes del grupo pueden elegir observar antes de participar en las actividades de capacitación. ● Es consciente de los momentos en los que los participantes pueden necesitar un descanso para rezar o para realizar otras prácticas culturales.
III.B.4	<p>Es consciente de la procedencia de las conductas desafiantes de los participantes.</p> <p>Comprende las conductas de los participantes que pueden distraer el aprendizaje de los demás.</p>	<p>Utiliza estrategias preventivas para abordar la conducta disruptiva de los participantes.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Observa el lenguaje corporal de los participantes que indica la necesidad de un descanso. ● Es consciente de la capacidad de atención típica de los adultos. ● Proporciona descansos frecuentes y planificados para permitir el movimiento y la acomodación de las necesidades corporales.
III.B.5	<p>Ignora las distracciones o interrupciones menores.</p>	<p>Aborda a los participantes desafiantes o perturbadores de forma individual y discreta.</p> <p>Confronta el comportamiento según sea necesario para garantizar un entorno de aprendizaje respetuoso.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Utiliza los descansos como una oportunidad de "comprobar" identificar cuáles son los participantes que causan distracciones.

		<ul style="list-style-type: none"> • Permite a los participantes "acordar no estar de acuerdo" en los puntos de la clase.
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

C. Utiliza la tecnología de forma eficaz

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
III.C.1	Comprende las capacidades de los diferentes tipos de tecnología	<p>Planifica las necesidades de los medios de comunicación asociados al plan de instrucción.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sabe a quién llamar para confirmar el equipamiento de los medios de comunicación o la asistencia a distancia. • Indica los medios/tecnología necesarios para facilitar el plan de capacitación. • Solicita/confirma los medios de comunicación antes de la sesión de capacitación.
III.C.2	Comprende la necesidad de un apoyo visual adecuado para el contenido de la capacitación.	<p>Crea y/o utiliza elementos visuales con eficacia e impacto.</p> <p>Se asegura de que los elementos visuales utilizados reflejen la diversidad, no tengan prejuicios y sean inclusivos.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliza ayudas para el trabajo, páginas de gráficos, diagramas, videos y presentaciones informáticas (como diapositivas de PowerPoint) para complementar el contenido.
III.C.3	<p>Está familiarizado con la tecnología y los equipos audiovisuales de uso frecuente.</p> <p>Maneja el equipo con facilidad y soluciona los problemas menores/comunes.</p>	Tiene un plan de respaldo a utilizar cuando los medios de comunicación no están disponibles o fallan.
III.C.4	Comprende los límites de la tecnología para transmitir información o contenidos.	<p>Conoce bien el contenido de la capacitación.</p> <p>Evita depender de la tecnología (Guía del instructor, video, diapositivas de</p>

		<p>PowerPoint) para transmitir el contenido.</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hace referencia al contenido de las diapositivas de PowerPoint, pero no "lee" las diapositivas ni la Guía del instructor.
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Área de Conocimiento IV: Facilitación del Aprendizaje

A. Guía las experiencias del aprendizaje y la capacitación de adultos

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
IV.A.1	Establece claramente los objetivos de aprendizaje de la capacitación y pone los objetivos en contexto con el trabajo y las necesidades de los participantes.	Conecta los objetivos de aprendizaje con las necesidades planteadas por los participantes durante la capacitación.
IV.A.2	<p>Es claro, elocuente y directo en la comunicación durante todo el curso de capacitación.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habla con claridad y a un volumen adecuado. • Varía el volumen, el ritmo, el tono y la inflexión para mantener la atención y el interés. • Utiliza la posición física, los movimientos de las manos y el cuerpo, así como la posición del podio o las mesas para facilitar el aprendizaje. 	<p>Utiliza preguntas, ejemplos, paráfrasis o replanteamientos para aclarar la comunicación.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pide a los participantes "díganme más" cuando no están seguros del significado. • Utiliza la frase "lo que escucho..." para aclarar el significado.
IV.A.3	Considera intencionalmente las necesidades de aprendizaje de todos los participantes durante la facilitación.	<p>Proporciona múltiples y variados ejemplos que relacionan el contenido con distintos contextos, grupos de edad o situaciones.</p> <p>Evita el uso de la jerga; Introduce los nuevos términos completamente antes de usarlos en el contenido.</p> <p>Ejemplo: Pregunta "¿Cómo podría ser diferente esta idea si se trabaja con infantes?"</p>
IV.A.4	<p>Hace preguntas abiertas</p> <p>Utiliza técnicas de escucha reflexiva y de retroalimentación para obtener la participación y los puntos de vista de los participantes, así como para mejorar el aprendizaje.</p>	Hace que los participantes exploren ideas y soluciones alternativas, evalúen ideas y opciones para tomar decisiones nuevas o relacionadas.

<p>IV.A.5</p>	<p>Utiliza una lectura breve de forma eficaz para transmitir nuevos contenidos.</p>	<p>Establece un discurso indicando el objetivo y dando una visión general del contenido.</p> <p>Conecta la clase con los objetivos generales de la sesión.</p> <p>Relaciona el contenido de la clase con el conocimiento y experiencias de los participantes.</p> <p>Involucra a los participantes durante la conferencia usando imágenes y debates.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incluye algún vídeo en el contenido de la clase. ● Utiliza páginas de gráficos o diapositivas de PowerPoint significativas para destacar el contenido de la clase. ● Hace que la clase sea interactiva mediante preguntas abiertas y debates.
<p>IV.A.6</p>	<p>Hace que los participantes intervengan en discusiones significativas sobre el contenido, ya sea en grupos pequeños o completos, para facilitar el aprendizaje.</p> <p>Valora el papel del facilitador como un líder en los debates.</p>	<p>Integra los comentarios y perspectivas de los participantes en las experiencias de aprendizaje.</p> <p>Conecta los debates con los objetivos del aprendizaje.</p> <p>Dirige los debates del grupo; invita a todos los participantes a contribuir al debate.</p> <p>Resume las grandes ideas resultantes de los debates.</p> <p>Ejemplo: Utiliza comentarios de seguimiento como "eso parece un gran ejemplo del concepto que acabamos de tratar" o "gracias por compartir ese ejemplo, es una ilustración perfecta de lo que hemos estado hablando".</p>
<p>IV.A.7</p>	<p>Facilita las actividades de capacitación y experiencias de aprendizaje relevantes relacionadas con los objetivos del mismo.</p>	<p>Gestiona las dinámicas del grupo para llevar a cabo actividades de aprendizaje como: intercambios en parejas, juegos de aprendizaje, lluvia de ideas, actividades para romper el hielo, actividades de creación de equipos, simulaciones,</p>

		demostraciones, estudios de casos, juegos de rol, etc.
IV.A.8	Comprende el papel de facilitador en la introducción, mantenimiento y conclusión de las experiencias de aprendizaje dentro del curso de capacitación.	<p>Presenta claramente las experiencias de aprendizaje y sus objetivos.</p> <p>Ofrece instrucciones claras.</p> <p>Participa activamente en las experiencias de aprendizaje (se mantiene en contacto con los participantes); invita a los participantes reacios a participar.</p> <p>Refuerza el enfoque de la experiencia en relación con los objetivos de aprendizaje.</p>
IV.A.9	Comprende y valora el uso de la retroalimentación para afirmar y, cuando sea necesario, reorientar el comportamiento y el aprendizaje de los participantes; es consciente de cómo dar la retroalimentación.	<p>Describe específicamente lo que el participante dice o hace, en lugar de centrarse en generalidades o hacer vagas generalizaciones o juicios; Brinda información específica y oportuna; Refuerza el comportamiento con retroalimentación positiva.</p> <p>Ejemplo: Ofrece sugerencias útiles y específicas, como "<i>Cuando presentaste el libro, fue genial que leyeras y señalaras el título. También puedes usar la misma técnica para reforzar el autor y el ilustrador</i>".</p>
IV.A.10	<p>Aprecia la importancia de las transiciones entre las actividades, manteniendo el flujo lógico del curso de capacitación, y proporcionando un cierre lógico para cada sesión de capacitación.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Resume los puntos claves al inicio y al final de cada sesión. ● Recapitula los objetivos de la sesión al final de cada sesión. 	<p>Conecta las actividades con los objetivos del aprendizaje y entre sí</p> <p>Refuerza la forma en que el aprendizaje de cada actividad se apoya en las actividades anteriores</p> <p>En la capacitación basada en series, conecta el aprendizaje de cada actividad de capacitación con los objetivos generales del curso.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comienza cada sesión de una serie de capacitación repasando el contenido realizado hasta el momento. ● Vuelve a los objetivos de la sesión ocasionalmente dentro del curso de capacitación para resumir lo que se ha tratado hasta el momento.

B. Adapta la enseñanza en respuesta a los participantes

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
IV.B.1	<p>Considera de manera intencionada las necesidades de aprendizaje de todos los participantes durante la facilitación.</p> <p>Utiliza un lenguaje inclusivo para todos.</p>	<p>Proporciona ejemplos múltiples y variados que relacionan el contenido con múltiples contextos, grupos de edad o situaciones.</p> <p>Evita el uso de la jerga (terminología técnica o profesional) hasta que sea explicada.</p> <p>Introduce completamente los nuevos términos antes de utilizarlos en el contenido.</p>
IV.B.2	<p>Reconoce los diferentes grupos de participantes que pueden estar presentes en un curso de capacitación y sus diversas necesidades.</p>	<p>Utiliza la agrupación intencionada como estrategia para individualizar la enseñanza.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agrupa a todos los cuidadores de niños pequeños. • Agrupa a todos los proveedores de la FCC (Family Child Care).
IV.B.3	<p>Circula, interactúa y observa durante las actividades dirigidas por los participantes para utilizar las respuestas de los mismos, así como redirigir y evaluar el éxito de los individuos y del grupo.</p>	<p>Atrae a los participantes más reacios.</p> <p>Garantiza la igualdad de oportunidades para participar en las actividades del grupo.</p> <p>Ejemplo: Se da cuenta de los participantes que dominan y pregunta a otros: "¿Puedes contarme más sobre tu punto de vista en este tema?"</p>
IV.B.4	<p>Realiza un resumen o pregunta después de las actividades para subrayar los puntos de aprendizaje y aclarar el contenido.</p> <p>Redirecciona cuando sea necesario para garantizar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Pide a los participantes que aclaren respuestas o conceptos.</p> <p>Utiliza las preguntas de los debates del grupo para generar conversaciones más extensas.</p> <p>Ejemplo: Cuestiona generalizaciones como "Sue, tu grupo dice que todos los padres quieren que sus hijos se centren en aprender a leer y escribir lo antes posible. ¿Alguien puede pensar en un ejemplo en el que no haya sido así?"</p>
IV.B.5	<p>Reconoce las diferencias en la rapidez de obtención de conocimientos y habilidades.</p> <p>Observa cuidadosamente durante las experiencias de aprendizaje.</p>	<p>Modifica el horario del curso de capacitación para acelerar o desacelerar la impartición con el fin de garantizar que todos los participantes cumplan los objetivos del aprendizaje.</p> <p>Ejemplos:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ● Realiza una demostración adicional. ● Añade un segundo escenario o caso práctico para la práctica y el debate. ● Añade una segunda situación más desafiante para el juego de roles.
IV.B.6	Conoce estrategias para desarrollar presentaciones visuales sólidas (gráficos, vídeo, PowerPoint, etc.) con el fin de aumentar la participación y mejorar el aprendizaje.	Utiliza los elementos visuales de manera apropiada y en el momento oportuno a lo largo de la capacitación para atraer a los estudiantes y mantener la atención.

C. Utiliza el tiempo de forma eficaz

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
IV.C.1	<p>Establece las expectativas respecto al tiempo que dura la sesión de capacitación y las actividades dentro de la sesión.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comienza y termina a tiempo. ● Establece un límite de tiempo para la actividad "<i>En 15 minutos nos reagrupamos</i>". 	<p>Utiliza estrategias de capacitación para minimizar el tiempo fuera del tema.</p> <p>Ejemplo: Utiliza un 'parking lot' (una estrategia para anotar las preguntas de los participantes para responderlas en otro momento) para preguntas fuera del tema de entrenamiento.</p>
IV.C.2	Utiliza técnicas adecuadas para gestionar la dinámica de grupo y garantizar que los participantes se comprometan a cumplir las tareas de la capacitación.	<p>Redirige a los participantes que están distraídos o no participan en las actividades del aprendizaje.</p> <p>Ayuda al grupo a reenfocarse o a reiniciarse.</p> <p>Ejemplo: Circula durante las actividades de aprendizaje para recordarle a los participantes los límites de tiempo y reinicia la actividad si es necesario, por ejemplo: "<i>¿Cómo va el estudio de tu caso? ¿Has identificado una posible alerta roja en la situación que se le asignó a tu grupo?</i>"</p>

D. Mantiene la integridad del plan de instrucción

Código	Nivel 1: Conocimiento y Comprensión	Nivel 2: Aplicación y Síntesis
IV.D.1	<p>Está muy familiarizado con todo el plan de instrucción.</p> <p>Ejemplo: Conoce toda la Guía del Instructor, si es un currículo desarrollado por el estado o un Esquema, o si lo ha desarrollado el instructor.</p>	<p>Sigue el plan de instrucción haciendo sólo las modificaciones mínimas necesarias para satisfacer las necesidades del grupo.</p>
IV.D.2	<p>Presenta y explica los objetivos del curso de capacitación y las actividades individuales descritas en el plan de instrucción.</p>	<p>Hace referencia de forma frecuente a los objetivos del aprendizaje y los relaciona con el contenido y las actividades.</p> <p>Modifica las actividades del aprendizaje y el tiempo según sea necesario, manteniendo el enfoque de los objetivos del mismo.</p> <p>Ejemplo: Añade un nuevo video sobre habilidades para el manejo de libros que no estaba descrito en el plan de instrucción en lugar de la mini conferencia prevista sobre el mismo contenido.</p>

E. Demuestra que conoce el contenido

Código	Nivel 1: Conocimiento y Comprensión	Nivel 2: Aplicación y Síntesis
IV.E.1	<p>Posee amplios conocimientos y experiencia práctica en el área temática (contenido) y puede transmitir los principales puntos del mismo a los participantes.</p>	<p>Mantiene los recursos relacionados con el contenido y se mantiene al tanto de los nuevos desarrollos en el área de contenido.</p>
IV.E.2	<p>Basa la facilitación del curso de capacitación en información precisa y actual, coherente con las teorías y principios sólidos del desarrollo infantil y la práctica evolutiva adecuada, así como con los estatutos y normas más recientes de Minnesota.</p>	<p>Investiga las tendencias actuales en el área temática, incluidas las actualizaciones recientes de los estatutos o normas estatales, y sintetiza estos hallazgos para apoyar los objetivos de aprendizaje y abordar las preguntas de los participantes.</p> <p>Ejemplo: Explica la diferencia entre las reglas para los proveedores de cuidado infantil familiar y el personal de los centros, basándose en los estatutos y reglas actuales.</p>
IV.E.3	<p>Refleja el conocimiento del valor de la diversidad, la singularidad y las</p>	<p>Reconoce que la base del conocimiento profesional está</p>

	capacidades de todos los niños y familias en el contenido y la impartición de la capacitación.	cambiando e incluye una creciente conciencia de la teoría y la investigación sobre el desarrollo infantil que se han centrado en los niños blancos de clase media de familias educadas en escuelas predominantemente angloamericanas. Demuestra voluntad para desafiar enfoques obsoletos y busca información para complementar el conocimiento.
IV.E.4	Comprende la necesidad de un enfoque parcial en la enseñanza de los niños pequeños.	Busca nuevos enfoques de contenido e instrucción que reflejen la equidad y la inclusión. Desafía los enfoques que refuerzan los prejuicios o los privilegios.

Área de Conocimiento V: Evaluación de la Capacitación

A. Evalúa las prácticas de capacitación

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
V.A.1	Utiliza los métodos de evaluación de la capacitación definidos en el plan de instrucción para aportar capacitación sobre el diseño y la impartición de la misma.	Utiliza los resultados de la evaluación para reforzar la capacitación a lo largo del tiempo. Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> Lleva un registro de los éxitos y desafíos durante los cursos de capacitación. Sugiere modificaciones en el plan de instrucción de la capacitación para reforzarlo en el futuro.
V.A.2	Comprende la relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo profesional continuo del instructor.	Utiliza los resultados de la evaluación, la autoevaluación y la observación para informar sobre las opciones y la planificación del desarrollo profesional.

B. Evalúa los resultados de los estudiantes

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
V.B.1	Valora la autoevaluación de los participantes Gestiona el tiempo para incluir la autoevaluación dentro del curso de capacitación.	Apoya a los participantes para que utilicen sus autoevaluaciones para identificar los próximos pasos para su desarrollo profesional. Ejemplo: Lleva a cabo una planificación de la acción basada en las autoevaluaciones de los participantes.

V.B.2	Observa las experiencias del aprendizaje dentro del curso de capacitación para comprobar si se están alcanzando los objetivos de aprendizaje.	Utiliza la observación y la retroalimentación para realizar ajustes durante el curso de capacitación con el fin de apoyar el aprendizaje individual de los participantes. Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Modifica las actividades • Realiza prácticas adicionales • Repasa los conceptos más difíciles.
V.B.3	Comprende el uso de los métodos de evaluación basados en la observación y los que no lo son (pruebas, demostraciones de habilidades, etc.).	Implementa las evaluaciones del aprendizaje con fidelidad. Ejemplo: Participa en la capacitación relacionada con las medidas de evaluación antes de su uso.
V.B.4	Reconoce los propios prejuicios que afectan a las decisiones cuando observa el aprendizaje de los adultos.	Refuerza las habilidades de observación objetiva y auténtica del aprendizaje de los adultos. Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Practica la observación de los estudiantes durante las actividades de grupo y comprueba las suposiciones sobre el aprendizaje. • Observa el lenguaje corporal de los participantes que señala el compromiso o la falta de participación.

Área de Conocimiento VI: Diseño Educativo

A. Desarrolla el contenido basándose en la investigación y en los conocimientos sobre las prácticas de calidad

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
VI.A.1	Utiliza el Programa de conocimientos y competencias de Minnesota y los Indicadores de Progreso de la Educación Infantil de Minnesota (ECIP) para identificar el contenido relevante para el ámbito para el cuidado y el área de competencia.	Utiliza las normas asociadas a las prácticas de calidad, como las Normas y competencias Profesionales para Educadores Escolares de la NAEYC, las Normas de Desempeño de Head Start, y las Normas de Cuidado de Nuestros Niños: Las Directrices de las Normas Nacionales de Salud y Seguridad para los Programas de Atención y Educación Infantil, la ECIP de Minnesota, las normas de Parent Aware y las normas de acreditación para la incapacitación del contenido .

VI.A.2	Se utilizaron los Indicadores de Progreso en Edad Escolar de Minnesota (SAIP) para identificar el contenido de la capacitación relevante para el entorno de atención y el área de competencia.	Utiliza los estándares asociados a las prácticas de calidad, como los Indicadores de Progreso en Edad Escolar de Minnesota (SAIP) y la Asociación Nacional de Actividades Extraescolares - conocimientos y competencias básicas.
VI.A.3	Conoce los fundamentos, las teorías y los principios asociados a la atención y a la educación de alta calidad (basados en pruebas) para la infancia y de la edad escolar .	Alinea el contenido con las afirmaciones, teorías y principios fundamentales asociados a la atención y educación de alta calidad para la infancia y la edad escolar. Ejemplo: Crea una sesión de capacitación sobre la participación de las familias utilizando la incapacitación contenida en la Declaración de Posición de la NAEYC sobre el Avance de la Equidad en la Educación Infantil.
VI.A.4	Utiliza la investigación actual pertinente para fundamentar el contenido de la capacitación; Cita fuentes de investigación con precisión dentro del Plan de Instrucción o la Guía del capacitador.	Concentra el contenido de la capacitación en las investigaciones más importantes e investigaciones de los últimos 5 años. Reconoce las limitaciones de la investigación actual para reflejar los puntos de vista de todas las familias.
VI.A.5	Identifica las normas, reglamentos o procesos pertinentes de Minnesota relacionados con el contenido de la capacitación.	Incorpora referencias a las normas pertinentes establecidas en Minnesota, Estatutos y Reglas de Minnesota, reglamentos o procesos relacionados con el contenido de la capacitación dentro del Plan de Instrucción o la Guía del Instructor. Ejemplo: Utiliza dominios e indicadores de ECIP al desarrollar un curso de capacitación relacionado con el apoyo a la agencia infantil.
VI.A.6	Comprende los métodos para llevar a cabo la evaluación de las necesidades.	Determina las necesidades de los participantes; adapta el contenido al entorno laboral y a las necesidades de los mismos.
VI.A.7	Crea objetivos de aprendizaje cuantificables para el curso de capacitación que se ajusten a las grandes ideas del contenido Los objetivos de aprendizaje se formatean utilizando verbos de actuación observables.	Los objetivos del aprendizaje reflejan las habilidades de pensamiento superior y la demostración de habilidades que se aplican al entorno de trabajo. Ejemplo: Crea un objetivo como "Como resultado de la participación en esta capacitación, los participantes serán capaces de describir y demostrar tres técnicas para captar el

	interés de los niños al comienzo de una sesión de grupo".
--	-----------------------------------------------------------

B. Utiliza los principios del diseño universal para incluir a todos los participantes

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
VI.B.1	Comprende los conceptos del Programa de Minnesota para el diseño Instruccional Multicultural Universal, tal como se aplica al desarrollo del aprendizaje de adultos (capacitación).	Incorpora los conceptos del Programa de Minnesota para el Diseño Instructivo Multicultural Universal en los planes de instrucción.
VI.B.2	Reconoce el uso de jerga (terminología técnica o profesional) en los planes de instrucción.	Minimiza el uso de jerga; incluye explicaciones de los nuevos términos y jerga cuando son necesarios para el contenido. Ejemplo: Explica el término "inclusión" como parte de la introducción de un breve vídeo sobre parques infantiles inclusivos.
VI.B.3	Reconoce la importancia de incluir elementos visuales, ejemplos, escenarios y estudios de casos que representen la diversidad de la comunidad en general.	<p>Escribe anécdotas, ejemplos, estudios de casos, etc. para el Plan de Instrucción que reflejen la diversidad de raza, clase, cultura, género, sexo, capacidad, idioma, religión y otras identidades</p> <p>Incluye imágenes y ejemplos que desafían los estereotipos.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando describas los juegos al aire libre, utiliza ejemplos de juegos bruscos iniciados por niñas. • Varía los nombres de los niños utilizados en los ejemplos para reflejar los nombres comunes a los diferentes grupos culturales. • Revisa los elementos visuales para asegurarte de que se incluyan niños con distintas capacidades y grupos étnicos.
VI.B.4	Experiencias de capacitación en valores que animan a los participantes a hablar de sus propias experiencias, objetivos y retos.	<p>Crea e incluye oportunidades de aprendizaje en las que los participantes utilizan sus propias experiencias, objetivos, preguntas o retos como base para la discusión o actividad.</p> <p>Ejemplo: Diseña una experiencia de aprendizaje (actividad) en la que los</p>

		participantes creen un caso práctico de estudio de una conducta infantil que están experimentando actualmente y que sea confusa o constituya una señal de alerta para el desarrollo.
VI.B.5	Reconoce que los participantes diferirán en sus conocimientos y experiencias previas relacionadas con el contenido y en su enfoque de las oportunidades de aprendizaje.	<p>Crea e incluye experiencias de aprendizaje en las que los participantes de distintos niveles pueden interactuar, aprender los unos con los otros y fomentar nuevos aprendizajes.</p> <p>Ejemplo: Diseña una experiencia de aprendizaje basada en el debate en la que los participantes seleccionan su pequeño grupo en función de sus objetivos y retos actuales.</p>

C. Utiliza una variedad de estrategias de aprendizaje/instrucción

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
VI.C.1	<p>Reconoce las múltiples modalidades utilizadas por los estudiantes adultos</p> <p>Valora el rol de las preferencias en el aprendizaje de los adultos.</p>	<p>Desarrolla el contenido en base a la comprensión de la capacidad de atención de los adultos</p> <p>Utiliza una variedad de estrategias de aprendizaje activo dentro del diseño instruccional.</p>
VI.C.2	Comprende y valora las múltiples formas en que los adultos representan sus conocimientos y aprendizajes.	Incluye experiencias de capacitación que utilizan diferentes métodos de respuesta, por ejemplo, el debate, la ilustración, la representación de ideas, etc.
VI.C.3	Conoce una variedad de estrategias de capacitación y métodos de instrucción.	<p>Selecciona y utiliza la estrategia para impartir la capacitación y el método de instrucción más adecuados para cumplir el objetivo del aprendizaje específico, el nivel de aprendizaje y los diversos grupos de estudiantes.</p> <p>Ejemplo: Elige una demostración y una simulación para alinearse con un objetivo de aprendizaje en el que se espera que los participantes demuestren su habilidad para la lectura en voz alta para los niños pequeños.</p>
VI.C.4	Planes para la transferencia del aprendizaje.	<p>Incluye múltiples oportunidades para la práctica de manera realista en el diseño de la capacitación</p> <p>Diseña experiencias de aprendizaje que incluyen oportunidades para que</p>

		los participantes identifiquen los retos de implementación.
VI.C.5	Comprende los principios de secuenciación y organización del currículo.	Secuencia los contenidos y diseña las actividades dentro de la capacitación para lograr un currículo de capacitación coherente e íntegro.
VI.C.6	Utiliza actividades de capacitación en serie para fomentar el aprendizaje y dejar tiempo para la práctica y la repetición.	Planifica una enseñanza basada en secuencias con una progresión lógica de lo general a lo específico, de lo conocido a lo desconocido, o utilizando el orden cronológico.
VI.C.7	Valora el uso de la reflexión para digerir la nueva capacitación y planificar su implementación.	Incluye experiencias de reflexión y seguimiento de actividades en el diseño de la capacitación.

D. Alinea el contenido y la evaluación con los objetivos

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
VI.D.1	Describe los conocimientos de los participantes y lo que serán capaces de hacer como resultado de la capacitación (objetivos de aprendizaje).	Crea una serie de objetivos bien desarrollados para el aprendizaje que abordan con precisión las grandes ideas del curso de capacitación.
VI.D.2	Organiza el contenido del curso de capacitación para que todas las actividades de aprendizaje se ajusten a los objetivos de aprendizaje.	Crea y describe experiencias de aprendizaje atractivas para adultos (incluyendo todas las actividades) que coinciden con el comportamiento descrito en el objetivo de aprendizaje. Ejemplo: En un curso de capacitación con un objetivo de aprendizaje de "Los participantes puedan describir un entorno de aprendizaje rico en alfabetización" existe una oportunidad real para que los participantes creen y demuestren su descripción (para describir).
VI.D.3	Comprende la necesidad de evaluar el aprendizaje durante el curso de capacitación.	Planifica las oportunidades para observar el dominio de los objetivos del aprendizaje dentro del curso de capacitación; Incluye la dirección dentro del Plan de Instrucción para la evaluación de oportunidades en base a la observación. Ejemplo: En una actividad de capacitación cuyo objetivo de aprendizaje sea que "Los participantes puedan ser capaces de formular preguntas abiertas para atraer a los niños a una lectura en voz alta", los participantes tendrán la oportunidad de demostrar su capacidad para formular preguntas abiertas mientras realizan una lectura en voz alta. El

		<p>instructor también deberá (como parte del plan de instrucción) observar y anotar el dominio de las habilidades enseñadas.</p> <p>El plan de instrucción también señala que esta es la oportunidad del instructor para hacer una "corrección del curso" del plan de instrucción si los participantes no están demostrando el dominio.</p>
VI.D.4	Utiliza la conclusión de la sesión de capacitación para revisar los objetivos de aprendizaje y reforzar las competencias dominadas (objetivos de aprendizaje cumplidos) y para fomentar la realización de una evaluación sobre la capacitación.	Incorpora en el plan de instrucción las oportunidades para la reflexión individual sobre el dominio y la planificación de la acción para los próximos pasos en el aprendizaje.

Área de Conocimiento VII: Capacitación Basada en la Tecnología

A. Diseña el curso y los materiales didácticos para alcanzar los objetivos de aprendizaje

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
VII.A.1	<p>Es consciente de las diferencias entre los métodos de capacitación presencial y en línea</p> <p>Reconoce el potencial y las limitaciones de la capacitación basada en la tecnología.</p> <p>Ejemplo: Reconoce la capacitación en la que se deben demostrar las habilidades a un nivel específico, como la capacitación en asientos de coche o la capacitación en RCP, puede no ser adecuada para la capacitación basada en la tecnología.</p>	<p>Comprende cómo funciona la tecnología del aprendizaje en línea; Identifica las actividades de aprendizaje sincrónicas y asincrónicas adecuadas.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliza una variedad de métodos sincrónicos y asincrónicos como los debates, simulaciones, juegos de aprendizaje, lecturas, vídeos, etc. • Las opciones de actividades de aprendizaje coinciden con los objetivos de aprendizaje.
VII.A.2	<p>Conoce una variedad de actividades para el aprendizaje basadas en la tecnología, por ejemplo, debates, conferencias, juegos, simulaciones, vídeos, etc.</p>	<p>Alinea las actividades del aprendizaje basadas en la tecnología (sincrónicas y asincrónicas) con los objetivos del mismo.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliza actividades de aprendizaje sincrónicas (chat) que se alinean con los objetivos en los cuales los

		<p>participantes "discuten" o "describen" su aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Utiliza actividades asíncronas como un tablero de mensajes para el aprendizaje que se alinea con los objetivos donde los participantes deben "comparar" o "explicar".
VII.A.3	Reconoce la necesidad de proporcionar variedad e interacción en las oportunidades del aprendizaje con base en la tecnología.	<p>Construye o elige materiales didácticos que aprovechan el aprendizaje con base en la tecnología</p> <p>Alinea las actividades de aprendizaje sincrónicas y asincrónicas con los objetivos del mismo.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Crea un curso en el que los estudiantes tienen acceso a contenidos en diversos formatos, como lecturas y vídeos ● Utiliza el debate sincrónico y asincrónico para la aplicación del contenido y la transferencia de la capacitación ● Utiliza juegos de aprendizaje y simulaciones para proporcionar la práctica y el compromiso.
VII.A.4	Selecciona las oportunidades de aprendizaje para alinearlas con los objetivos del curso de capacitación.	<p>Modifica las oportunidades del aprendizaje para adaptarlas a las necesidades de los participantes</p> <p>Prepara oportunidades suplementarias para enriquecer o reforzar el aprendizaje.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ofrece contenidos o recursos "adicionales" para abordar los temas planteados por los participantes; ● Adapta el contenido al nivel de aprendizaje de los participantes y al entorno en el que trabajan.
VII.A.5	Utiliza la interacción en las actividades de aprendizaje para evaluar el dominio de los objetivos de aprendizaje por parte del alumno.	<p>Utiliza retroalimentación u oportunidades de aprendizaje complementarias para individualizar o estructurar el aprendizaje.</p> <p>Ejemplo: En la semana 1 de una capacitación, los participantes</p>

		manifiestan que no están familiarizados con los ECIP discutidos en la capacitación. El capacitador agrega un video breve (mini conferencia) al contenido de la próxima semana para ayudar a los alumnos a comprender los ECIP y su papel en el contenido de la capacitación.
VII.A.6	Aprecia la naturaleza siempre cambiante del aprendizaje basado en la tecnología.	Participa en oportunidades para mejorar el aprendizaje basado en la tecnología Investiga y aplica nuevas herramientas, métodos de enseñanza y tecnologías para mejorar el aprendizaje.
VII.A.7	Comprende la responsabilidad de citar las fuentes y de respetar la propiedad intelectual.	Utiliza fuentes originales y actuales Aplica las normas generalmente aceptadas para citar las fuentes y dar crédito a las ideas, textos, fotos, etc.

B. Facilita el curso para crear la interacción y el compromiso del estudiante

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
VII.B.1	Comprende el uso de la tecnología y las herramientas específicas utilizadas en el Plan de Instrucción.	Domina las herramientas tecnológicas antes de comenzar la experiencia de capacitación Dispone de un plan de respaldo en caso de un fallo tecnológico
VII.B.2	Valora el papel del instructor como facilitador a la hora de apoyar el compromiso y proporcionar una retroalimentación.	Proporciona retroalimentación regular a los estudiantes en línea; Participa activamente en los debates (actividades) en línea.
VII.B.3	Valora el papel del facilitador en el apoyo a las conexiones entre los estudiantes en línea (interacción).	Utiliza las oportunidades del aprendizaje de manera sincrónica y asincrónica para conectar a los estudiantes Fomenta la interacción de los estudiantes. Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> ● Señala las similitudes en las ideas o los retos de los estudiantes ● Agrupa a los estudiantes para debatir o realizar actividades en función de las similitudes de intereses, necesidades, etc.

VII.B.4	Establece claramente y refuerza las expectativas de interacción y participación de los estudiantes en el evento de capacitación.	<p>Ofrece múltiples oportunidades para que los estudiantes participen en el contenido y la interacción</p> <p>Ofrece opciones que atraen a una amplia gama de estudiantes.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incluye una variedad de lecturas o videos sobre un tema y permite a los participantes elegir el contenido que mejor se adapte a sus intereses ● Ofrece múltiples preguntas o tareas de debate y permite a los participantes elegir cuál se ajusta a sus necesidades de aprendizaje.
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

C. Facilita el acceso de los estudiantes al apoyo

Código	Conocimiento y Comprensión	Aplicación y Síntesis
VII.C.1	<p>Está familiarizado con las herramientas de aprendizaje en línea y los recursos de apoyo.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Presenta a los participantes la tecnología utilizada y el apoyo tecnológico disponible antes de que comience el curso ● Remite a los participantes al soporte tecnológico con frecuencia y a lo largo del curso para resolver los problemas tecnológicos. 	<p>Crea o utiliza herramientas de instrucción que destacan las opciones de apoyo.</p> <p>Ejemplo: Incluye enlaces de apoyo tecnológico en el programa de estudios y en el aula en línea.</p>
VII.C.2	Establece las expectativas del tiempo de respuesta y la disponibilidad.	Proporciona opciones de "respaldo" para la asistencia cuando no esté disponible.
VII.C.3	Responde a las preguntas o desafíos de los estudiantes; accede a los mensajes con regularidad.	<p>Resuelve problemas rutinarios</p> <p>Conecta a los estudiantes con recursos para problemas más difíciles.</p>

Terminología clave

Competencia: Demostración de una habilidad o capacidad. La competencia básica se refiere a la capacidad requerida dentro de una industria que es esencial para que una persona acepte trabajar en esa industria, un conjunto observable y medible de conocimientos o habilidades. Los conocimientos y habilidades deben diferenciarse entre los que tienen un rendimiento superior (o un rendimiento ejemplar) y el resto.

Humildad cultural: Ser consciente de que no se puede ser un experto en la manera en que otra persona experimenta su propia cultura, evitar las suposiciones y trabajar para comprender la perspectiva de la otra persona sobre cómo su cultura influye y da forma a la misma, incluyendo su trabajo.

Disposiciones: El Consejo Nacional para la Acreditación de Maestros define las disposiciones como "actitudes, valores y creencias profesionales demostradas a través de comportamientos verbales y no verbales". Lillian Katz, educadora escolar desde hace mucho tiempo, describe las disposiciones como una tendencia a exhibir de forma frecuente, consciente y voluntaria como un patrón de conducta que está dirigido a un amplio objetivo." [1993, 1]

Práctica con base en la evidencia: Una intervención, estrategia o componente de la instrucción que ha demostrado, a través de la investigación basada en datos, ser eficaz en la comprobación de los resultados para los individuos cuando la práctica se aplica con fidelidad (es decir, exactamente como la práctica o la intervención estaba destinada a llevarse a cabo).

Equidad: La Asociación Nacional para la Educación de Niños Pequeños (NAEYC) define la equidad como "que cada persona reciba los apoyos necesarios de manera oportuna para desarrollar todo su potencial intelectual, social y físico. Avanzar en la equidad requiere remediar las diferencias en los resultados que pueden atribuirse a un trato sesgado (por parte de las personas o de los sistemas) de las personas debido a sus identidades sociales".

Reflexión: Pensar en las acciones para mejorar en la práctica.

Capacitación: La NAEYC y la National Association of Child Care Resource and Referral Agencies (NACCRRRA) definen la capacitación como "una experiencia de aprendizaje, o una serie de experiencias, específicas de un área de investigación y un conjunto de habilidades o disposiciones relacionadas, impartidas por un profesional o profesionales con conocimientos y habilidades en la materia y en el aprendizaje para adultos." [2011] La capacitación puede presentarse en una variedad de modalidades y modelos.

Diseño Universal: conjunto de principios que pueden aplicarse al desarrollo o la impartición de la capacitación para garantizar que todos los estudiantes puedan acceder y participar en oportunidades de aprendizaje significativas y estimulantes. El diseño universal se centra en la eliminación de las barreras (físicas y psicológicas) y en conocer a los estudiantes como tal.