



# Competencias Básicas para Instructores

## Descripción general

Las competencias básicas se definen como las capacidades demostrables de un individuo que se pueden observar o de otro modo evaluar. Las competencias en este documento representan estrategias básicas que los instructores pueden usar para planificar, desarrollar, dictar y evaluar capacitaciones de primera infancia.

Los cuidados y la educación de calidad para la primera infancia empiezan por una fuerza laboral muy cualificada para la primera infancia (NAEYC, 2009). La investigación muestra que los años entre el nacimiento y los 5 años de edad son un periodo crucial de aprendizaje para los niños y la calidad de un programa de primera infancia depende en gran medida de la educación y el desarrollo profesional continuo de los maestros y administradores. En general, las competencias básicas hacen referencia a las habilidades y capacidades demostradas de un individuo. Las competencias básicas para los instructores de la primera infancia describen conceptos básicos y específicos que un instructor de primera infancia debería conocer, aprender y ser capaz de hacer. Este documento, que es parte del tercer conjunto de competencias desarrollado para apoyar las Competencias Básicas de Texas para profesionales y administradores de la primera infancia garantiza que las capacitaciones de desarrollo profesional aborden estas competencias a través de instrucción de calidad que se concentre en las necesidades de la fuerza laboral de la primera infancia y las metas de los programas para la primera infancia. Las competencias básicas para los instructores de la primera infancia, según se describen en este documento, son un esfuerzo para construir un sistema integral y eficaz de educación y capacitación para la fuerza laboral de la primera infancia. Hay tres componentes abordados en este documento, definidos a continuación: área de competencias básicas, conceptos básicos y habilidades observables o competencias.

**Área de competencias básicas** provee una descripción general del dominio del aprendizaje para el instructor.

**Conceptos básicos** provee elementos claves que los instructores deben conocer para informar el desarrollo y el dictado de capacitaciones.

**Habilidades observables**, o competencias, son conductas que los instructores deben demostrar cuando dictan una capacitación.

Hay seis categorías de competencia: teoría del aprendizaje de adultos, dictado de una capacitación y metodologías que facilitan el aprendizaje, desarrollo de contenido de una capacitación, monitoreo y evaluación de la eficacia de una capacitación y características de los instructores eficaces. Este documento también puede utilizarse para apoyar los tipos de capacitaciones que un instructor debería cursar para convertirse en un instructor más capacitado para la fuerza laboral de la primera infancia y el Registro de

Instructores de Texas. Esperamos que esto apoye las experiencias de capacitación de alta calidad para la fuerza laboral de la primera infancia.

Próximamente: Los instructores podrán obtener microcredenciales en las seis áreas si demuestran competencias individuales mediante presentaciones de videos u otras muestras prácticas en la plataforma CLI Engage. Comuníquese con la Dra. Varghese para obtener más información (Cheryl.A.Varghese@uth.tmc.edu). También se colocará información en cliengage.org cuando se lance el sistema de microcredenciales. Las microcredenciales se enlazarán al Texas Early Childhood Professional Development System (TECPDS), actualizando automáticamente la educación y las credenciales para los profesionales de la primera infancia con cuentas personales del TECPDS.

## Cómo usar este documento

- **Instructores, Especialistas, Capacitadores, Docentes de educación superior:** Los profesionales que proveen servicios de capacitación y desarrollo profesional a educadores pueden usar este documento para autoevaluar los niveles de habilidades actuales, fijar metas para mejorar y registrar mejoras. Con el uso en el tiempo, la herramienta apoya la autorreflexión y la diferenciación de niveles de habilidades (es decir, competencias demostradas pero que necesitan mejorar más). Mediante la observación de déficits en las seis áreas, los instructores pueden identificar dónde es necesaria más capacitación y aprendizaje, para poder así tomar decisiones específicas para desarrollo profesional que mejoren conjuntos específicos de habilidades a través de los talleres y cursos de *train-the-trainer*. Estas competencias además se pueden utilizar para desarrollar los talleres y cursos de *train-the-trainer*.
- **Administradores de programas:** Los profesionales que están encargados de gestionar, implementar y evaluar programas pueden usar este documento para identificar áreas de necesidad, crear planes específicos de desarrollo profesional y evaluar la adecuación de las capacitaciones existentes. El marco también se puede utilizar para desarrollar descripciones laborales detalladas y reconocer a los instructores que realizan esfuerzos de mejora y demuestran mayores niveles de competencia.
- **Legisladores, Líderes de programas, Organizaciones de capacitación, Agencias estatales y locales:** Las agencias y los encargados de tomar decisiones, políticas y programas de alto riesgo pueden usar las competencias para crear e implementar políticas e iniciativas que apoyen la mejora de la calidad y el profesionalismo de los servicios de capacitación y desarrollo profesional, incluso la contratación de *train-the-trainers* y la organización de talleres de *train-the-trainer*.



# Área de competencias básicas 1: Teoría del aprendizaje de adultos

Parte de ser un educador eficaz incluye entender cómo aprenden mejor los adultos (Lieb, 1991). Aprender es una parte permanente del desarrollo humano que es personal, está supeditada a la experiencia y, hasta cierto punto, es intuitiva. A medida que los profesionales participan en actividades para aumentar su conocimiento y habilidades, no son capaces de desembrollar las experiencias personales desde su orientación hacia el aprendizaje y la receptividad hasta las experiencias de capacitación. Los estudiantes adultos a menudo derivan mayores beneficios de las experiencias de capacitación cuando pueden escoger oportunidades de capacitación que (a) les interesan, (b) desarrollan el conocimiento básico que ya tienen y (c) consideren que están conectadas a sus metas personales de desarrollo profesional y laboral.

## Conceptos básicos:

- Los principios del aprendizaje de adultos son importantes para el desarrollo de una capacitación basada en competencias.
- La teoría del aprendizaje de adultos surge de teorías conductivistas y constructivistas.
  - Las perspectivas conductuales resaltan la importancia de estructurar el ambiente de aprendizaje para que la información sea recibida en pequeños incrementos que se apoyen entre sí junto con estímulo positivo.
  - Los abordajes constructivistas resaltan la importancia de la cultura para configurar las motivaciones y expectativas para el aprendizaje y crecimiento profesionales.
- Las diferencias individuales entre los estudiantes adultos influyen en la dinámica interpersonal y grupal durante las sesiones de capacitación.
- Las capacitaciones se deben adaptar para cubrir las necesidades individuales del estudiante adulto.
- El aprendizaje de adultos se construye sobre lo que el estudiante adulto ya sabe y es capaz de demostrar.
- Las oportunidades vivenciales e interactivas son importantes para lograr la retención y el aprendizaje.
- Las diferencias individuales en el aprendizaje cambian con la edad y la transición por diversas etapas en la vida y la carrera.
- Los estilos del aprendizaje de adultos ayudan al estudiante a procesar la información y le permiten procesar la información a través de varios sentidos.

## Aplicación de la Teoría del aprendizaje de adultos: Competencias observables

- Articula y puede aplicar principios del aprendizaje de adultos al desarrollo y dictado de una capacitación.
- Identifica las etapas típicas en el desarrollo y dominio de nuevo conocimiento y habilidades y desarrolla materiales de capacitación que fomentan el desarrollo secuencial.
- Verbaliza cómo diferencias individuales y culturales (por ejemplo, inmigración, cultura, edad, situación profesional) pueden afectar las preferencias de aprendizaje y deberían tenerse en cuenta cuando se desarrollan estrategias para cubrir esas necesidades.
- Identifica la importancia de la reflexión crítica y el aprendizaje autodirigido, demuestra entender cómo ajustar los abordajes de capacitación a los participantes que no comparten estos valores (por ejemplo, valores como la autonomía y la individualidad en experiencias de aprendizaje están muy ligados al pensamiento occidental; los prejuicios hacia la individualidad y la autonomía pueden aislar o parecer irrelevantes para miembros en culturas comunales).
- Demuestra adaptación de la capacitación para satisfacer necesidades individuales de participantes (por ejemplo, evalúa lo que los participantes ya saben y ajusta el abordaje para construir a partir de conocimiento y habilidades existentes, cubre déficits de comprensión y ayuda a los participantes a conectar el contenido de la capacitación con conocimiento existente).
- Promueve la comprensión y retención porque les da a los participantes oportunidades reiteradas y variadas para participar con el contenido/material (por ejemplo, usa estímulos auditivos y visuales, presentación didáctica, oportunidades para participar en debates, ejercicios de aplicación a través de actividades conductuales y vivenciales, alienta a los participantes a que compartan y guíen a los demás).
- Incluye a los participantes en la identificación de su propio aprendizaje y la fijación de metas de aprendizaje personales.
- Usa técnicas de capacitación vivenciales e interactivas y crea oportunidades para practicar la experiencia de aprendizaje.
- Crea y mantiene un ambiente de aprendizaje atractivo, propicio y seguro que mejora el aprendizaje.



## Área de competencias básicas 2: Dictado y metodologías de una capacitación que facilitan el aprendizaje

Para apoyar eficazmente a los estudiantes, el instructor reconoce el impacto del ambiente físico de capacitación para facilitar u obstaculizar el aprendizaje. La integración de la teoría del aprendizaje de adultos con el contenido de la capacitación, la planificación y la gestión de la sesión son importantes. Realizar sesiones bien organizadas ayuda a los participantes a permanecer concentrados en el aprendizaje de nuevo contenido y habilidades. La capacitación eficaz requiere de fuertes habilidades de facilitación grupal y planificación que une el contenido y los objetivos con actividades significativas.

Conceptos básicos:

- El ambiente de la capacitación debe ser seguro y cómodo para apoyar el aprendizaje.
- Las sesiones de capacitación deberían tener una introducción, una descripción general de las metas, objetivos de aprendizaje y contenido con resumen y evaluación.
- Los instructores eficaces dictan capacitación en base a los principios de aprendizaje de adultos y usan una variedad de metodologías para apoyar los objetivos de aprendizaje.
- Las técnicas de aprendizaje activo son eficaces como herramientas de enseñanza.
- Los instructores eficaces valoran y utilizan elementos que crean un estilo eficaz de presentación.
- Los principios de gestión de grupos y dinámica de creación de interacción grupal pueden ser herramientas de enseñanza muy eficaces.
- El rol del instructor es facilitador del aprendizaje.
- Los adultos aprenden mejor en ambientes que son no amenazantes y reconocen las diferencias en los estilos de aprendizaje.
- Los instructores eficaces seleccionan apoyos adecuados de tecnología y audiovisuales que se ajustan mejor al contenido de la capacitación.
- Los instructores eficaces utilizan contenido y objetivos que son adecuados para el aprendizaje a distancia y metodologías de capacitación a ritmo propio, cuando corresponde.

### **Dictado y metodologías de una capacitación que facilitan el aprendizaje: Competencias observables**

#### **Organización y gestión de la sesión**

- Presenta el contenido de la capacitación de manera organizada (por ejemplo, sigue una

agenda, articula transiciones).

- Se asegura de que todos los materiales necesarios (por ejemplo, libros de trabajo, evaluaciones, utilería, actividades) estén preparados y listos para usar antes de que empiece la capacitación.
- Muestra puntualidad y libera a los participantes según un horario acordado.
- Desarrolla materiales de capacitación que son precisos y legibles; si usa herramientas como PowerPoint, el instructor usa las mejores prácticas para preparar las diapositivas de PowerPoint (por ejemplo, las diapositivas no están repletas de texto, las diapositivas tienen tema/tipografía coherente; las tipografías son fáciles de leer).
- Prepara con eficacia un proyector LCD, una pizarra SMART, tablets/iPad u otras tecnologías, según sea necesario. Observación: El/La instructor/a no tiene que preparar la tecnología solo/a sino que puede conseguir ayuda de otros (por ejemplo, especialista en medios, personal técnico).
- Prepara modificaciones a la capacitación para asegurarse de poder cubrir el contenido en caso de falla de los equipos.
- Crea una atmósfera que se sienta segura y abierta para una variedad de perspectivas y opiniones.
- Prepara la sala de la capacitación para fomentar las interacciones entre los participantes (por ejemplo, grupos pequeños, parejas para compartir) y cubrir las necesidades de los individuos con discapacidades.
- Articula claramente los objetivos de aprendizaje y se toma el tiempo para corroborar la comprensión antes de seguir (no avanza antes de que los participantes estén preparados para aprender).
- Usa una variedad de metodologías de capacitación (por ejemplo, clase teórica, debate, presentación visual) para mantener a los participantes interesados y entretenidos con el contenido de la capacitación.
- Demuestra, modela y habla sobre conceptos y habilidades para asegurarse de que los participantes tengan una buena comprensión del contenido básico.
- Usa una variedad de apoyo audiovisual para afianzar las experiencias de aprendizaje de los participantes (por ejemplo, gráficos, cuadros, libros de texto, copias para tomar apuntes, pizarras de borrado en seco, afiches, presentaciones de PowerPoint, clips de video).
- Expresa claramente expectativas para el aprendizaje y la participación antes de la capacitación.

- Usa métodos intencionales y eficientes para la transición de los participantes de una actividad a la siguiente (por ejemplo: música/canciones, tarjetas de dirección, consignas verbales).
- Hace conexiones entre el contenido y los objetivos de aprendizaje.
- Provee información logística (por ejemplo, agenda, baños, certificados) al inicio de la capacitación.
- Provee con claridad una presentación/descripción general de la capacitación.
- Detalla o describe con claridad lo que los participantes sabrán y/o serán capaces de hacer tras completar la capacitación (objetivos de aprendizaje).

## **Facilitación grupal**

- Establece y mantiene la cohesión grupal mediante el establecimiento de expectativas claras para la participación y comunicación de los participantes; incluye adecuadamente a los participantes que se niegan a participar o que interfieren con los procesos grupales constructivos.
- Usa principios de resolución de conflictos para reducir tensión y bajar el nivel de resistencia (por ejemplo, trabaja para que le digan motivos/fundamentos y creencias de los participantes, y ayuda a negociar una resolución).
- Usa grupos pequeños para facilitar oportunidades para compartir ideas sobre el contenido de la capacitación, reflexionar sobre cómo la información se relaciona con sus propias prácticas y generaliza lo que se enseña para múltiples contextos/ámbitos.
- Usa una variedad de estrategias durante una sesión de capacitación para crear un clima positivo para colaboración y participación.
- Provee comentarios sensibles y constructivos que apoyan las necesidades de los individuos y afianzan la comprensión grupal.
- Responde a las señales verbales y no verbales de los participantes (por ejemplo: "Qué buen comentario, gracias por tu aporte", o advierte las expresiones de los participantes durante la capacitación).
- Usa técnicas adecuadas para gestionar la dinámica grupal y se asegura de que los participantes estén interesados (por ejemplo, niveles variados de socialización, como por ejemplo, actividades individuales, en parejas, grupos pequeños o todo el grupo).
- Modela y/o articula el procedimiento/proceso de la actividad antes de alentar a los participantes a hacerla.



- Usa conductas verbales o no verbales para volver a concentrar la atención de los participantes que pueden haberse distraído.

## **Abordajes vivenciales y transformacionales al aprendizaje**

- Provee oportunidades para hablar de prácticas en grupos pequeños y resolver problemas sobre situaciones contextuales que se vinculan con su propia práctica.
- Usa una variedad de métodos de capacitación (por ejemplo, estudios de casos, juego de roles, tarjetas con preguntas, juegos, mapas de ideas) para mantener a los participantes interesados en la capacitación.
- Usa una variedad de estrategias para asegurarse de que el contenido de la capacitación sea estimulante en materia intelectual y haga que el estudiante tenga experiencias concretas de aprendizaje, incluso:
  - Incluye a los participantes en juego de roles para que puedan percibir el contenido desde múltiples perspectivas.
  - Incluye a los participantes en sesiones de aporte de ideas para generar ideas vinculadas con sus propias prácticas y experiencias.
  - Incluye a los participantes en repastos y debates de estudios de casos/anécdotas de aplicación.
  - Integra el contenido a juegos que aumentan el interés de los participantes y la atención en el contenido.
- Alienta a los participantes a cuestionar sus creencias y prácticas porque fomenta la exploración de otras perspectivas, la indagación crítica y reflexiva y el planteo/resolución de problemas.
- Realiza sesiones en torno al estudiante (por ejemplo, fomenta la autonomía, elección, participación y colaboración).
- Provee oportunidades para practicar y reforzar el contenido de la capacitación (es decir, presenta el contenido en muchos formatos y actividades).
- Hace preguntas para razonar, de composición abierta y nivel superior (se requiere de análisis o razonamiento, "por qué", "cómo", comparar, vincular, explicar, etc.) durante la capacitación.



## Área de competencias básicas 3: Transferencia del aprendizaje

El aprendizaje profesional no es un evento discreto sino que se entiende mejor como un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo y en consonancia con experiencias e interacciones con actores en todo el ambiente profesional propio. Esta transferencia del aprendizaje es importante para que las personas incorporen el aprendizaje permanente y sean capaces de transferir y aplicar lo que han aprendido a diferentes situaciones. La capacitación eficaz incorpora información sobre las experiencias anteriores en el lugar de trabajo del participante en áreas vinculadas con el contenido de la capacitación y apoya a los estudiantes y a sus organizaciones en la creación de oportunidades de aprendizaje ampliado poscapacitación. Decir que hubo aprendizaje significa que la persona puede demostrar ese aprendizaje *más adelante* (Perkins y Salomon, 1996a, p. 423).

Conceptos básicos:

- Aprender es un proceso y se configura mediante oportunidades y actividades que acontecen antes, durante y después de la participación en capacitaciones formales.
- Los cambios producidos por una capacitación son solo posibles cuando los administradores en las organizaciones del participante apoyan los esfuerzos del empleado por implementar lo que aprendió en la capacitación.
- La transferencia es un concepto básico en el aprendizaje y relaciona el proceso con los resultados.
- El aprendizaje anterior es un cimiento para construir todo el aprendizaje posterior.
- Los niveles y los tipos de transferencia del aprendizaje pueden ser positivos o negativos.
- Los instructores eficaces reconocen el efecto de las preferencias de aprendizaje individuales y los estilos de aprendizaje basados en la cultura y pueden diseñar una variedad de estrategias para la transferencia del aprendizaje.
- Los instructores eficaces dan ejemplos pertinentes y alientan la evaluación crítica de cómo se puede aplicar el nuevo aprendizaje.
- Los instructores eficaces conocen la secuencia y las etapas de adquisición y dominio de nuevo conocimiento y habilidades.

### **Apoya la transferencia del aprendizaje: Competencias observables**

- Aprovecha las experiencias de los participantes para ayudarlos a entender cómo el contenido de la capacitación se vincula con sus propios ambientes profesionales.

- Ajuste y modifica planes para la aplicación del conocimiento y las estrategias tratados en la capacitación para cubrir las necesidades de participantes con diferentes estilos de aprendizaje y actitudes.
- Hace recomendaciones específicas para aplicar de inmediato el contenido tratado en la capacitación a su propia práctica después de regresar a trabajar (por ejemplo, diseña ejercicios y actividades poscapacitación).
- Evalúa el nivel de conocimiento individual de los participantes al final de la capacitación y recomienda más oportunidades de aprendizaje para ampliar el conocimiento y las habilidades.
- Provee información y recomendaciones al nivel gerencial (por ejemplo, directores, supervisores, líderes de equipos) que ayudarán a los participantes a tener oportunidades para practicar y ampliar el contenido presentado en la capacitación (por ejemplo, establecer y participar en comunidades de práctica, apoyo continuo a través de entrenamiento y mentores, asesoramiento, sesiones de desarrollo para el personal en colaboración y específicas).
- El instructor provee oportunidades para que los participantes practiquen conceptos claves de la capacitación con apoyo del instructor, según sea necesario.



## Área de competencias básicas 4: Desarrollo del contenido de una capacitación

Los desarrolladores de una capacitación tienen una responsabilidad considerable en la construcción de la eficacia de la fuerza laboral. Desarrollar el contenido de una capacitación eficaz requiere de mucho conocimiento de la propia disciplina, incluso prácticas basadas en evidencia y emergentes además de perspectivas alternativas que cuestionen las opiniones dominantes. Las capacitaciones y los instructores deberían corroborar el éxito de la capacitación a través de diversos niveles de evaluación y comentarios. La experiencia de capacitación debería construirse en función de las necesidades de los participantes y un alcance de contenido que tenga la estrechez adecuada para evitar la confusión pero la amplitud suficiente para asegurarse de que los participantes salgan de la capacitación con un conocimiento contextual más amplio, críticas y extensiones de lo que hayan aprendido para que puedan tomar decisiones informadas respecto del desarrollo profesional continuo y su ejercicio profesional.

### Conceptos básicos:

- Los instructores eficaces proveen información precisa y actual en consonancia con sólidas teorías de desarrollo infantil, práctica adecuada al nivel del desarrollo, normas de calidad y normativas de habilitación.
- Los instructores eficaces proveen información precisa y actual en consonancia con sólidas teorías de planificación de programas y gestión de personal y normativas de habilitación.
- Los instructores eficaces tienen amplio conocimiento y experiencia práctica en las competencias básicas identificadas para los profesionales y/o administradores de la primera infancia.
- Los instructores eficaces investigan tendencias actuales en el área de competencias básicas y resumen estos hallazgos para apoyar el desarrollo de metas de aprendizaje y objetivos de aprendizaje basados en competencias S.M.A.R.T. (es decir, específicos, medibles, alcanzables, realistas y oportunos).
- Los instructores eficaces usan métodos comprobados para evaluar las necesidades de los participantes y utilizan estos datos para diseñar el contenido de la capacitación.

### **Profundidad y amplitud de conocimientos: Competencias observables**

- Diseña capacitaciones bien organizadas en torno a un conjunto claramente identificado de objetivos de aprendizaje S.M.A.R.T. (es decir, específicos, medibles, alcanzables, realistas y oportunos) con resultados conductuales medibles para los participantes.
- Desarrolla objetivos de aprendizaje que se alinean con directrices pertinentes de aprendizaje en la primera infancia (es decir, directrices para bebés, niños pequeños y de tres años y directrices para prekínder), competencias básicas para profesionales y administradores, reglamentos y normas de acreditación.
- Desarrolla contenido de la capacitación para ajustarse a las necesidades de los estudiantes con una amplia gama de conocimiento y habilidades (es decir, diseña capacitaciones para niveles de público específico principiante, intermedio y avanzado).
- Diseña y dicta contenido y actividades de capacitación que están informados por prácticas basadas en evidencia y emergentes (es decir, crea y modifica capacitación a la luz de nueva evidencia de investigación y cambios en la teoría).
- Integra información que es minuciosa, significativa y pertinente para las necesidades de los participantes y hace conexiones entre la teoría y la práctica.
- Refleja el conocimiento del valor de la diversidad, singularidad y capacidades de todos los niños y familias.
- Permanece al tanto de investigación, mejores prácticas y tendencias vinculados con el tema (según se pone de manifiesto por las citas o referencias a estudios dentro de los últimos cinco a siete años).

- El instructor provee definiciones claras de vocabulario pertinente relacionado con el contenido o conceptos claves.



## Área de competencias básicas 5: Monitoreo y evaluación de la eficacia de una capacitación

Los instructores eficaces deben ser capaces de reunir y resumir información de los participantes, tanto antes como después de la capacitación. Antes de la capacitación, se usan evaluaciones para corroborar una buena coincidencia entre las necesidades de los participantes y la profundidad y complejidad de los objetivos de la capacitación. Durante la capacitación, los instructores deben controlar la comprensión de los participantes y realizar ajustes según sea necesario para garantizar que la capacitación esté cubriendo las necesidades de sus participantes. Después de la capacitación, la evaluación del aprendizaje de los participantes provee información crucial que se debe utilizar para afianzar la conexión entre los objetivos de aprendizaje y el contenido del curso, y posteriormente mejorar las actividades y experiencias de la capacitación.

Conceptos básicos:

- Los instructores eficaces utilizan métodos de evaluación de la eficacia de la capacitación que incluyen medir la transferencia del aprendizaje, el interés, la satisfacción y las necesidades de los participantes.
- Los instructores eficaces usan objetivos conductuales (es decir, aquellos que se pueden oír o ver demostrados) para medir el nivel del aprendizaje de los participantes.
- Los instructores eficaces entienden la importancia de los resultados de la evaluación de la capacitación para futuras capacitaciones y seguimiento de los participantes.
- Los instructores eficaces usan información de la evaluación de las necesidades en el diseño de la capacitación.

### **Evalúa los resultados de una capacitación: Competencias observables**

- Usa análisis de las necesidades de la capacitación (es decir, evaluación de necesidades) para ayudar a determinar la coincidencia entre el conocimiento, las actitudes y los intereses del participante con los objetivos y métodos de la capacitación.

- ❑ Usa información recopilada sobre el conocimiento, las actitudes y el interés del participante para proveer apoyo individualizado en torno a objetivos de la capacitación.
- ❑ Verifica la comprensión durante las sesiones de capacitación y modifica la instrucción para cubrir déficits de comprensión.
- ❑ Identifica indicadores de éxito que se vinculan con los objetivos de aprendizaje para la capacitación y usa herramientas de evaluación establecidas o de desarrollo propio para determinar la eficacia de la capacitación.
- ❑ Usa una variedad de métodos y herramientas de evaluación que están bien alineados con el contenido y las necesidades de evaluación de la capacitación (por ejemplo, encuestas y formas para comentarios, demostraciones o certificación de rendimiento, exámenes de conocimiento, entrevistas con participante o empleado/interesado).
- ❑ Modifica o rediseña el dictado, el contenido y/o las actividades de la capacitación para abordar puntos flojos identificados en la evaluación y los comentarios de los participantes.
- ❑ Usa métodos de evaluación de la capacitación con los participantes para conseguir comentarios sobre las actividades, el contenido y la eficacia de la capacitación en cuanto al alcance de los objetivos de aprendizaje y la facilitación de la capacitación.



## **Área de competencias básicas 6: Características de los instructores eficaces**

Los instructores altamente eficaces se sienten motivados por el deseo de enseñar. Para enseñar, hay que tener muchísimo conocimiento de las áreas de contenido, ser flexible y profesional. Tanto las capacitaciones como los instructores deben reflejar los valores profesionales y la ética fundamentales para quienes trabajan en el campo de educación y atención de la primera infancia. Deben interactuar con los participantes de manera respetuosa y concentrada en la tarea de construir conocimiento y habilidades para el ejercicio profesional en la primera infancia que se base en investigación.

Conceptos básicos:

- Los instructores eficaces reconocen la importancia de examinar el sentido de identidad propio, las actitudes hacia los procesos de aprendizaje y la enseñanza para apoyar a los estudiantes.
- Los instructores eficaces entienden la necesidad de ser flexibles, cuando es posible, y receptivos a las necesidades de los participantes para mantener la atención e interés en las sesiones de capacitación.
- Los instructores eficaces aplican el código de ética profesional para los educadores de adultos y el campo de la primera infancia.
- Los instructores eficaces colaboran en el establecimiento de planes de crecimiento profesional.
- Los instructores eficaces entienden la importancia de mantener una conducta profesional en el ambiente de la capacitación.
- Los instructores eficaces reconocen y modelan los estándares del aprendizaje de adultos y desarrollo profesional.
- Los instructores eficaces entienden la importancia de mantenerse al día respecto de las leyes, decretos estatales y cambios en la práctica en el campo de la primera infancia y pueden incorporar información actualizada en el plan de estudios.
- Los instructores eficaces conocen y acatan las normas de derechos de autor y conocen cómo citar completa y precisamente las fuentes de los materiales utilizados en el plan de estudios.

## **Características de los instructores eficaces: Competencias observables**

### **Profesionalismo y Ética**

- Se asegura de que el conocimiento del contenido personal tenga la profundidad suficiente para apoyar a participantes y se conecta con quienes necesitan información adicional con los recursos correctos.
- Reflexiona sobre los prejuicios y perspectivas propios sobre el aprendizaje para mantener la objetividad y la flexibilidad con los participantes.
- Practica o ensaya, y en la medida posible, hace pilotos de capacitaciones antes de trabajar con participantes.
- Evita respuestas prometedoras que no llegarán e informa al o los participantes cuando no conoce una respuesta exacta.

### **Predisposición e interacciones con los participantes**

- Motiva el aprendizaje del participante con energía y entusiasmo propios.
- Valora a los participantes a través de respuestas sensibles a los comentarios y preguntas.
- Muestra flexibilidad porque hace adaptaciones según las preferencias del estudiante que

no modifican el contenido ni la eficacia de la capacitación o del entrenamiento.

- Usa humor adecuado para que los participantes se sientan cómodos y para aumentar el interés.
- Comparte el liderazgo durante actividades cuyo objetivo es aumentar las habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones del estudiante.
- Muestra respeto por todos los estudiantes y evita usar cualquier caracterización verbal o no verbal de diversos individuos o grupos.
- Habla claramente de modo tal que mantiene la atención y el interés de los participantes (por ejemplo, varía/modula el tono y el volumen, usa un ritmo que les permite a los participantes seguirlo e interactuar según corresponda).
- Evita jerga y se asegura de que los términos técnicos sean presentados de manera tal que fomente la comprensión.