



Texas Early Childhood Professional Development System



**Competencias Básicas
de Texas de la Primera Infancia para**

**ENTRENADORES Y
MENTORES**



Índice

Descripción general	01
Área de competencias básicas 1	04
Características de los especialistas eficaces (Instructores/Entrenadores)	
Área de competencias básicas 2	07
Habilidades de observación	
Área de competencias básicas 3	09
Entrega de comentarios	
Área de competencias básicas 4	11
Fomento del pensamiento de reflexión	
Área de competencias básicas 5	13
Demostración y consignas verbales	
Área de competencias básicas 6	15
Apoyo a la mejora continua	
Glosario de términos clave	17

Descripción general

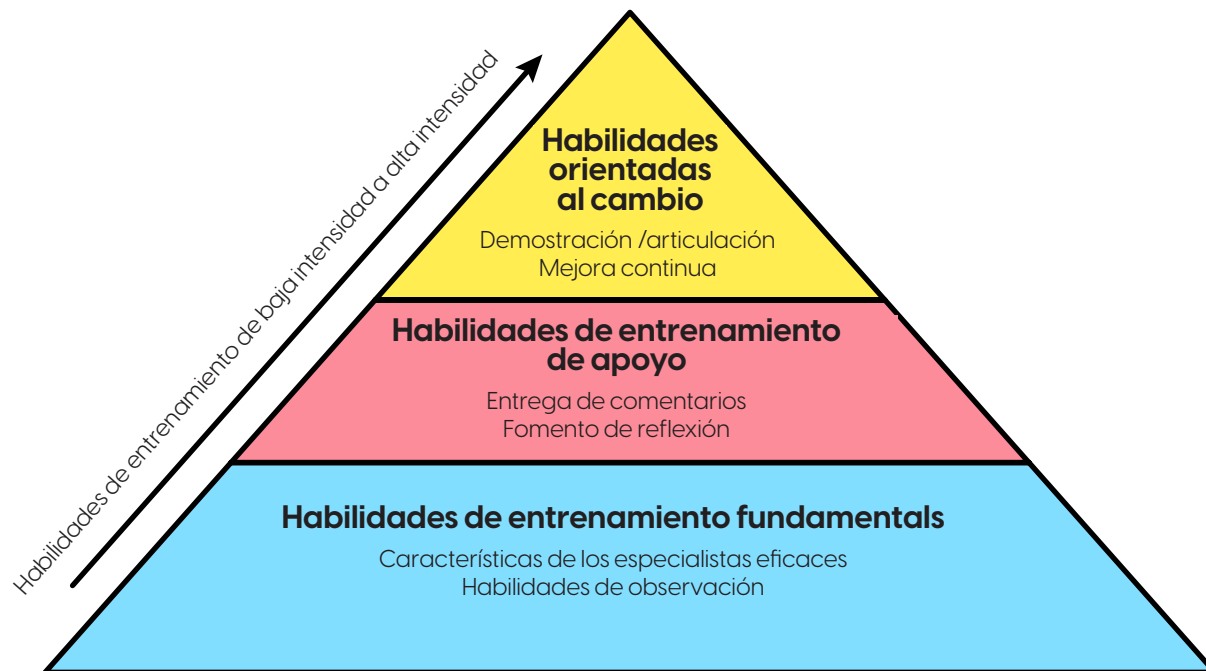
Las competencias básicas se definen como las capacidades demostrables de un individuo que se pueden observar o de otro modo evaluar. Las competencias en este documento representan estrategias básicas que los entrenadores pueden usar para nivelar la capacidad de los educadores para proveerles a los niños experiencias, interacciones e instrucción de alta calidad y gran impacto.

El entrenamiento personalizado es una estrategia prometedora para mejorar la calidad de las experiencias de aprendizaje de los niños. Los modelos de entrenamiento se han vinculado con mejoras en la autoeficacia de los educadores y pueden mejorar el uso de los maestros de estrategias eficaces de instrucción, que, a su vez, pueden ayudar a los maestros a sentirse más eficaces y reflexionar sobre sus prácticas de enseñanza. A pesar de esta promesa del entrenamiento, sigue habiendo apoyo de investigación contradictorio por su eficacia como un modelo de desarrollo profesional probablemente debido a procesos de entrenamiento mal definidos en el campo de la educación. Los procesos de entrenamiento dudosos pueden socavar la eficacia del entrenamiento y producir la pérdida de oportunidades para mejorar la instrucción y, en última instancia, los resultados de los estudiantes. Una meta de este documento es aumentar la transparencia de las estrategias de entrenamiento de calidad para apoyar la alineación e implementación de prácticas eficaces en todos los contextos de entrenamiento. Usar este marco basado en competencias apoya naturalmente los esfuerzos para mejorar la calidad porque describe conductas específicas que se pueden fijar como metas, practicadas y observadas para mejorar.

En los últimos 20 años, el Children's Learning Institute (CLI) ha establecido un conjunto significativo de investigación y conocimiento para implementación en el desarrollo y la investigación de modelos de desarrollo profesional basados en entrenamiento para los educadores de la primera infancia. La implementación y el perfeccionamiento reiterados de nuestro modelo nos ha servido para aislar las conductas de entrenamiento que planteamos como factores que contribuyen al cambio del maestro independientemente del contenido de la intervención o del nivel del grado. Por consiguiente, las competencias incluidas en este documento son generalizables entre diversos contextos de entrenamiento y se pueden aplicar a la mayoría de los niveles de edad y programas.

Hay siete categorías de competencias: teoría de aprendizaje de adultos, características de los especialistas eficaces, observación, entrega de comentarios, fomento del pensamiento reflexivo, demostración y consignas verbales y apoyo de la mejora continua. Cada competencia puede ser demostrada durante conversaciones individuales con los maestros (por ejemplo, conversaciones con comentarios), durante instrucción o interacciones con niños (por ejemplo, durante coenseñanza) o en ambos contextos. Las interacciones entre el entrenador y el maestro se pueden concentrar en la gestión del salón de clase, la conducta de los niños o el desarrollo de habilidades de los niños.

Cada una de las siete competencias de entrenamiento se agrupan en tres niveles: competencias básicas, de apoyo y orientadas al cambio (McLeod, Hardy y Grifenhagen, 2019). Los tres niveles son progresivos, con las habilidades de entrenamiento básicas representando un conjunto central de conocimiento y competencias que es necesario para demostrar los otros dos niveles de competencias. Este abordaje funciona simultáneamente con apoyos estructurales (por ejemplo, duración del entrenamiento) y áreas de concentración de contenidos (por ejemplo, conocimiento de prácticas basadas en evidencias y resultados de aprendizaje en la primera infancia).



Próximamente: Los entrenadores podrán obtener microcredenciales en las siete áreas si demuestran competencias individuales mediante presentaciones de videos u otras muestras prácticas. 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:

- **Entrenadores, mentores y especialistas:**

Los profesionales que proveen servicios de entrenamiento directo 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, identificación de competencias demostradas pero que necesitan mejorar más). Mediante la observación de déficits entre las siete áreas, los entrenadores pueden identificar dónde se necesita más capacitación y aprendizaje, pudiendo así tomar decisiones específicas para desarrollo profesional que mejoren conjuntos específicos de habilidades.

- **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 abordaje también se puede utilizar para desarrollar descripciones laborales detalladas y reconocer a los entrenadores que realizan esfuerzos de mejora y demuestran mayores niveles de competencia.

- **Legisladores y líderes de programas:**

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 entrenamiento.

Observación sobre los términos: al repasar las competencias, el término “maestro” se utiliza para cualquier profesional de la primera infancia que recibe servicios de entrenamiento, incluso maestras, profesionales, directores, administradores, educadores, especialistas, etc.

Características de los especialistas eficaces (Instructores/Entrenadores)



Los entrenadores pueden crear un ambiente que apoye la eficacia y la capacidad de los estudiantes adultos para implementar prácticas basadas en evidencias cuando establecen relaciones positivas y propicias con los educadores. El aprendizaje de adultos está formado por conocimiento y experiencia previos y, para algunos adultos, esto puede actuar como una barrera al aprendizaje y la práctica de nuevas estrategias. Establecer relaciones que fomenten la comunicación sincera, la experimentación y los comentarios mutuos puede aumentar la receptividad a nuevos abordajes y mitigar la resistencia de los educadores. Los entrenadores también pueden construir relaciones con los dirigentes escolares para aumentar la comprensión y alineación en torno a las metas de mejora, el apoyo necesario y el progreso. Los entrenadores eficaces constantemente reflexionan y mejoran sus interacciones con los educadores para garantizar ser receptivos a sus necesidades profesionales y de aprendizaje. Las interacciones positivas y propicias entre entrenadores y educadores son **fundamentales** para el éxito de los comentarios de los entrenadores y la guía a los educadores. Las competencias en esta sección tratan las habilidades y conocimientos básicos que se necesitan para fomentar una fuerte colaboración y buenas relaciones laborales entre entrenadores y maestros.

Características de las competencias de especialistas eficaces

Flexibilidad, respeto y responsabilidad

- Reflexiona sobre los prejuicios y perspectivas propios sobre el aprendizaje de adultos para mantener la objetividad, el respeto y la flexibilidad con el o los estudiantes a través de todas las interacciones con los educadores
- Muestra respeto por todos los estudiantes y evita usar cualquier caracterización verbal o no verbal de diversos individuos o grupos
- Muestra flexibilidad porque hace adaptaciones según las preferencias del estudiante que no modifican el contenido ni la eficacia de la capacitación o del entrenamiento

- Respetar la autoridad del maestro en el salón de clase (por ejemplo, evita interrupciones innecesarias durante la instrucción o las interacciones)
- Muestra respeto porque avanza una vez que el estudiante demuestra comprensión (es decir, evita explicaciones o demostraciones repetidas de conceptos que el maestro ya entendió)
- Reconoce y responde con sensibilidad si el estudiante muestra incomodidad o resistencia
- Comparte el liderazgo durante actividades cuyo objetivo es aumentar las habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones del estudiante
- Se asegura de que el conocimiento del contenido personal tenga la profundidad suficiente para apoyar a estudiantes y se conecta con quienes necesitan información adicional con los recursos correctos
- Evita respuestas prometedoras que no llegarán e informa al o los estudiantes cuando no conoce una respuesta exacta
- Pide y acepta comentarios críticos sobre el estilo propio de capacitación o entrenamiento, el comportamiento y el contenido, después integra el comentario para mejorar la calidad de las experiencias de los estudiantes

Comunicación

- Mantiene un comportamiento positivo, accesible y atento durante las visitas al salón de clase o sesiones de comentarios
- Usa lenguaje verbal y no verbal que es positivo en contenido y tono
- Valora al maestro mediante respuestas sensibles a los comentarios y las preguntas del maestro
- Alienta al maestro a hablar sobre sus propios intereses y exigencias
- Provee aliento positivo para motivar al maestro a intentar nuevas estrategias y/o prácticas o insiste cuando surgen problemas a la implementación
- Refuerza las prácticas positivas existentes porque hace comentarios específicos que resaltan las conexiones entre las conductas de enseñanza y la respuesta y comprensión del niño (por ejemplo: "Qué bien que bajaste la cantidad de objetos para manipular cuando notaste que [nombre del niño/a] tenía dificultades con esta actividad")

Habilidades de observación



Estas competencias describen el conocimiento y las habilidades básicos que son necesarios para entender el propósito, los beneficios y los usos de la observación y evaluación de un entrenador.

La observación y la evaluación sirven múltiples propósitos en el contexto del entrenamiento, incluso a) analizar y entender las necesidades individuales de los maestros, b) reunir pruebas de las conductas del maestro y/o estudiante para proveer comentarios a los maestros y c) reunir datos y comentarios para evaluar y mejorar las prácticas en el salón de clase de los maestros. Las habilidades de observación de los entrenadores a menudo también son **fundamentales** para muchas de las otras competencias de entrenamiento (por ejemplo, los entrenadores deben tener buenas habilidades de observación para proveer comentarios precisos). Los entrenadores deben tener en cuenta los métodos y las herramientas (por ejemplo, formales e informales, herramientas de observación con referencia a normas) más adecuados para el propósito de la observación y/o evaluación.

Adicionalmente, los entrenadores deberían rendir cuentas por las maneras en que la información de las observaciones y/o evaluación será analizada, informada y utilizada. La comunicación clara con los maestros sobre qué esperar antes, durante y después de las observaciones puede calmar ansiedades acerca de las observaciones, mantener el profesionalismo y establecer rutinas de entrenamiento.

Competencias de habilidades de observación

- Permanece objetivo, calificando únicamente lo que ve u oye (es decir, no hace inferencias acerca del significado o las intenciones de un maestro)
- Maneja los prejuicios culturales e individuales (por ejemplo, no permite que las palabras/ el dialecto/el registro casual afecten la calificación en áreas irrelevantes; evita simpatizar con el destinatario)
- Usa comunicación verbal y no verbal neutra durante las observaciones con calificación para evitar influir involuntariamente en las interacciones del salón de clase (por ejemplo, el evaluador evita sentarse con un niño que está pintando y decir: "Vaya, ¿qué estás pintando hoy?" porque le indicaría al educador que fuese a sentarse con otro niño y comenzara una conversación sobre el trabajo del niño/a)
- Fija expectativas claras sobre qué esperar antes, durante y después del periodo de observación (por ejemplo, cuánto durará la observación, la magnitud de sus interacciones durante la observación, cuándo recibirá comentarios)
- Toma buenos apuntes que proveen detalles suficientes y evidencia específica para apoyar conversaciones sobre los comentarios o compleción de instrumentos de evaluación
- Prioriza los comentarios constructivos de la observación para compartirlos con el maestro de manera que no resulte abrumadora (por ejemplo, incluso cuando haya muchas cosas para comentar, el entrenador selecciona algunas para trabajar con el maestro)
- Reconoce cuándo terminar una observación y/o denunciar un incidente (por ejemplo, maltrato infantil)

Entrega de comentarios



Las competencias en esta sección tratan las habilidades y conocimientos básicos que se necesitan para proveerles a los maestros buenos comentarios que sean constructivos, breves y concentrados.

Este conjunto de competencias de entrenamiento es considerado **de apoyo** porque el entrenador está ayudando a facilitar la conciencia y comprensión de las mejores prácticas. Los comentarios siempre deberían producirse en el contexto de interacciones positivas y de apoyo entre el maestro y el entrenador. Los entrenadores son responsables de proveer comentarios que sean precisos e informados por evidencia y de evitar proveer comentarios que estén fuera de su área de conocimientos. Durante las sesiones de comentarios, los entrenadores les permiten a los maestros conseguir aclaraciones, hablar sobre estrategias o soluciones y mantener conversaciones mutuas. Por última, los comentarios de los entrenadores son el punto de partida para ayudar a los maestros a identificar áreas para mejorar sus prácticas de instrucción y profesionales.

Competencias de entrega de comentarios

Comentarios concentrados en el contenido

- Usa lenguaje concentrado en el contenido que hace referencia a objetivos claves del aprendizaje de los estudiantes durante conversaciones de comentarios (el entrenador tiene que usar lenguaje específico al dominio)
- Usa lenguaje concentrado en el contenido que es adecuado a la edad y está alineado con directrices pertinentes de aprendizaje a nivel nacional, estatal o del programa
- Usa lenguaje concentrado en el contenido que se vincula directamente con las herramientas de evaluación de la observación utilizadas por el programa del maestro para registrar el desempeño para reforzar la conexión entre los datos de desempeño y la implementación
- Usa lenguaje concentrado en el contenido que tiene en cuenta y desarrolla lo que el maestro ya sabe acerca del desarrollo de habilidades, pedagogía y práctica basada en evidencia

Características de la comunicación de comentarios

- Resume brevemente eventos o interacciones para permitir mucho tiempo para debate y conversación mutua
- Permanece concentrado en los comentarios que se ajustan al contexto actual de instrucción e interacción (evitar desviarse a otros temas que no se ajustan bien a la situación)
- Corrige rápido malos entendidos en el contenido o las prácticas de instrucción en el momento en lugar de aguardar hasta que termina la lección o interacción
- Hace comentarios constructivos que incluyen posibles soluciones u oportunidades para crecimiento; muestra respeto en lugar de subestimación

Comentarios para actuar

- Provee adaptaciones, modificaciones o extensiones para mejorar el futuro dictado de la instrucción o apoyo (apoyo hace referencia a la gestión del salón de clase, horarios, etc.)
- Provee oportunidades para práctica inmediata porque recomienda adaptaciones, modificaciones o extensiones para mejorar el dictado de la instrucción o las interacciones en el momento y cuando el entrenador está presente para proveer apoyo
- Desarrolla lo que el maestro ya está haciendo porque provee comentarios para actuar que procuran conseguir una práctica más idónea y apoyan la implementación más compleja y sofisticada de la práctica basada en evidencia

Fomento del pensamiento de reflexión



Los entrenadores participan en conversaciones reflexivas con educadores para que sean independientes a la hora de resolver problemas y puedan monitorear y evaluar la eficacia de su práctica. Los maestros que reflexionan sobre su instrucción en el salón de clase están mejor posicionados para adaptar y modificar su instrucción para que sea más eficaz. Las estrategias como por ejemplo preguntas de composición abierta o consignas con tiempo de espera adecuado alientan a los maestros a adoptar una predisposición contemplativa y reflexiva. La reproducción de video también puede ser una potente herramienta para ayudar a los adultos a reflexionar porque le permite al adulto desacelerarse y ver eventos desde un punto de vista o perspectiva diferente. Este conjunto de competencias de entrenamiento es considerado **de apoyo** porque el entrenador está principalmente ayudando al maestro a adquirir una nueva forma de pensar. Estas competencias describen el conocimiento y las habilidades básicos que son necesarios para fomentar satisfactoriamente la reflexión interna de los maestros.

Competencias para fomentar el pensamiento reflexivo

- Usa preguntas/lenguaje reflexivo en lugar de confiar mucho en frases resumidas o declarativas (por ejemplo: "¿Que pareció funcionar para los niños durante esta lección? ¿Cómo lo sabe?")
- Invita al maestro a presentar pruebas de lo que les interesó o no a los niños durante las interacciones y la instrucción que son el tema de la conversación reflexiva
- Orienta al maestro hacia las señales de los niños para aumentar la capacidad del maestro para reconocer el nivel actual del interés y de la comprensión de los niños (es decir, hace referencia a las señales de los niños durante la instrucción o mientras usan las grabaciones de video)

- Guía al maestro para proveer sus propias explicaciones de conexiones entre acciones específicas del maestro y respuestas o conductas de los niños o ayuda al maestro a pensar en las conexiones entre la instrucción y las conductas o respuestas de los niños si el maestro no es capaz de hacer las conexiones por cuenta propia
- Incorpora conversaciones sobre los estándares de aprendizaje en los debates para reflexionar para ayudar al maestro a pensar en cómo sus lecciones e interacciones se alinean con los resultados claves para un niño/a
- Invita al maestro a pensar y cuestionar el grado en que su instrucción e interacción coinciden con los objetivos específicos de desarrollo o aprendizaje
- Conecta oportunidades de reflexión con datos de los niños y resultados de monitoreo del progreso para fortalecer la capacidad del maestro para reconocer oportunidades para adaptar la instrucción e interacciones para personalizar el apoyo
- Apoya al maestro para que articule medidas de acción específicas (por ejemplo, adaptaciones de lecciones con oportunidades de desarrollo profesional) que se alinean con sus reflexiones sobre eventos e interacciones
- Usa diversas consignas según sea necesario hasta que el maestro provee una descripción objetiva de los eventos; esto pasaría antes de juzgar o pasar a soluciones o próximos pasos (es decir, describir qué pasó sin el "por qué" pasó)
- Usa diversas consignas según sea necesario hasta que el maestro expresa sus propias explicaciones o criterios sobre eventos o interacciones específicos que acaban de describir
- Usa diversas consignas según sea necesario hasta que el maestro genera explicaciones alternativas que tienen en cuenta la perspectiva de los demás (por ejemplo, administrador, estudiante, maestro, etc.)
- Ofrece perspectivas alternativas o contrastantes en respuesta a las explicaciones o criterios propios del maestro sobre una situación o interacción de instrucción.
- Apoya la derivación de conclusiones del maestro y la descripción de los próximos pasos para mejorar (por ejemplo, adaptaciones, cambios a rutinas)

Demostración y consignas verbales



Las competencias en esta sección tratan las habilidades y conocimientos básicos que se necesitan para mostrar cómo los entrenadores pueden usar con eficacia la demostración y/o consignas verbales para apoyar las prácticas de instrucción de los maestros. Las consignas verbales se definen como la verbalización clara y explícita de los pasos, los procedimientos o los procesos para implementar una lección o estrategia. Las actividades de modelado y demostración comunican las sutilezas (es decir, el conocimiento tácito) de la implementación de nuevas prácticas que no siempre se pueden expresar verbalmente con facilidad. Estas competencias son parte del proceso de **liberación gradual de la responsabilidad**, en el que los entrenadores demuestran o describen prácticas específicas y después ayudan a los educadores permitiéndoles gradualmente asumir más responsabilidad en la implementación. La demostración y la expresión también pueden permitir que el maestro evalúe la credibilidad del entrenador en el salón de clase, que apoya la construcción de la relación. Este conjunto de competencias de entrenamiento es considerado **orientado al cambio** porque contribuye directamente con los cambios en las prácticas del maestro.

Competencias de demostración y consignas verbales

- Modela o demuestra una lección o estrategia en salones de clase propios del maestro para ayudar al maestro a ver cómo se ven nuevas prácticas cuando se implementan en el contexto de sus propios recursos, ambiente del salón de clase y necesidades de los estudiantes
- Comparte y debate ejemplos específicos en video como una alternativa a la demostración en clase para mostrar en lugar de simplemente contarle al maestro sobre nuevas prácticas
- Conecta demostraciones y/o descripciones con desarrollo profesional anterior para apoyar la transferencia del aprendizaje

- Provee al maestro una oportunidad inmediata para practicar los comentarios del entrenador después de demostrar una nueva estrategia o práctica
- Invita al maestro antes de las demostraciones a observar elementos específicos de instrucción o respuestas/interés de los estudiantes para concentrar su atención
- Expresa claramente los pasos/procedimientos durante el modelado y la demostración para dirigir la atención a los aspectos claves o transiciones en las lecciones
- Expresa claramente los pasos/procedimientos (es decir, sin demostración) para guiar al maestro a implementar prácticas y estrategias por cuenta propia
- Participa en coenseñanza mediante la cual el entrenador (1) planifica la lección con el maestro, (2) empieza la lección modelando y guiando el primer turno y (3) pasa a apoyar al maestro en la implementación del resto de la lección
- Participa activamente en una lección o interacción, trabajando en paralelo con el maestro para ofrecer demostraciones breves o descripción para corregir los errores, malos entendidos o pasos que falten del maestro durante la implementación
- Verbaliza los procesos mentales para ayudar al maestro a ver la lógica y el propósito de las estrategias y prácticas de instrucción
- Usa breves consignas verbales o no verbales para ayudar al maestro a reconocer oportunidades para hacer ajustes a las situaciones o interacciones de instrucción
- Provee una breve explicación o consigna para guiar la intervención y apoyar en respuesta a las señales de los niños

Apoyo a la mejora continua



Estas competencias tratan el conocimiento y las habilidades básicos que son necesarios para incluir a los educadores en ciclos de mejora continua. Los ciclos de mejora incluyen la evaluación de habilidades, la planificación de actividades de mejora específicas, la práctica para alcanzar metas y la reflexión sobre el progreso y el crecimiento. Las competencias de mejora continua son consideradas **orientadas al cambio** porque apoyan pequeños cambios graduales a la práctica que en conjunto llevan a grandes cambios transformacionales. Los entrenadores pueden utilizar un abordaje de **liberación gradual de la responsabilidad** para garantizar que los educadores tengan una sensación de mando a lo largo de todo este proceso hasta que los maestros puedan mantener sus propios ciclos de mejora. Los entrenadores también son responsables de trabajar con administradores para establecer y fomentar una cultura que valore la mejora y les permita a los maestros reconocer y abordar áreas para crecer.

Competencias para apoyar la mejora continua

Comunicar sobre la mejora continua

- Describe cómo los principios básicos de mejora continua (por ejemplo, ciclos repetidos de evaluación, planificación, práctica y reflexión) se aplican en los ámbitos educativos
- Participa con el administrador en conversaciones sobre el proceso de planificación de mejora continua, el rol del entrenador para apoyar al maestro hacia el alcance de las metas y apoyos que son necesarios a nivel administrativo para avanzar hacia las metas identificadas

Analizar datos y fijar metas

- Ayuda al maestro a aprender a interpretar datos del salón de clase para identificar prioridades para mejorar en el desarrollo de las habilidades de sus estudiantes
- Ayuda al maestro a aprender a interpretar datos del desempeño para identificar prioridades para mejorar en su propia práctica
- Apoya al maestro para que identifique sus propias metas de mejora y desarrollo profesional
- Apoya al maestro para que fije metas realistas (es decir, dentro del alcance y los plazos) en alineación con los datos del salón de clase, los datos del desempeño y sus propios intereses

Planificar y practicar

- Apoya al maestro para que identifique y planifique oportunidades de práctica repetida en conexión con las metas
- Documenta planes de acción que especifican metas de mejora, recursos y apoyo necesarios (por ejemplo, desarrollo profesional), y pasos específicos para el maestro y los entrenadores (por ejemplo, oportunidades de práctica)
- Conecta comentarios con oportunidades de práctica planificadas usando lenguaje que guarda consonancia con las metas y estrategias de mejora documentadas
- Incluye al maestro en conversaciones reflexivas sobre avanzar para alcanzar metas, incluso la identificación de obstáculos y apoyos para mejorar
- Registra e informa el progreso del maestro de manera tal que apoya la evaluación del progreso y la revisión o conclusión de la actividad relacionada con las metas establecidas

Glosario de términos clave

Entrenamiento individual: El entrenamiento individual describe cuando un entrenador trabaja de manera personalizada con un maestro, típicamente antes o después de una sesión de entrenamiento en clase. Durante las sesiones de entrenamiento individualizadas, los entrenadores y los maestros pueden trabajar juntos por diversos motivos, incluso tiempo para planificación de lecciones, resolución de problemas, debate del progreso estudiantil y comentarios sobre lecciones observadas.

Andragogía: La andragogía es el método y la práctica de enseñanza de estudiantes adultos.

Expresión: La expresión describe cuando un entrenador clara y explícitamente verbaliza los pasos, los procedimientos o los procesos para implementar una lección o estrategia.

Sintonizado: Estar sintonizado es estar consciente y receptivo a las respuestas, indicaciones y señales de los niños.

Gestión del salón de clase: La gestión del salón de clase describe la capacidad de un maestro para crear un ambiente organizado y predecible para que el niño aprenda combinado con un clima emocional y apoyo que fomente los sentimientos de aceptación de los niños.

Entrenador: Entrenador/a describe a un profesional que provee servicios de desarrollo profesional directos y personalizados a los educadores. Algunas veces también se hace referencia a los entrenadores como especialistas o mentores.

Competencias de entrenamiento: Las competencias de entrenamiento describen un conjunto de habilidades que es necesario tener para demostrar dominio en diversos aspectos del entrenamiento. Hay ocho competencias de entrenamiento: teoría del aprendizaje de adultos, características de los especialistas eficaces, habilidades de observación, entrega de comentarios, fomento del pensamiento reflexivo, demostración y expresión y apoyo a la mejora continua. Cada una de las ocho competencias de entrenamiento está conformada por una serie de habilidades relacionadas que en conjunto demuestran el dominio de la competencia de entrenamiento.

Microcredenciales de entrenamiento: Las microcredenciales de entrenamiento son una forma digital de certificación que indica competencia en un conjunto especificado de habilidades (Asociación Nacional de Educación, 2018). Para obtener microcredenciales de entrenamiento, los entrenadores seleccionan el indicador de competencia en el que quieren demostrar dominio. Luego, los entrenadores completan los requisitos necesarios para obtener la competencia de entrenamiento seleccionada. Se entregan distintivos individuales tras la compleción satisfactoria de cada requisito para la competencia de entrenamiento seleccionada. Además, se entrega un distintivo de microcredencial tras la compleción satisfactoria de todos los requisitos para la competencia seleccionada.

Estrategias de entrenamiento: Las estrategias de entrenamiento son métodos/técnicas que el entrenador usa para apoyar a los maestros en el desarrollo y la mejora de sus habilidades y capacidades de instrucción.

Mejora continua: La mejora continua describe la práctica de guiar a maestros para fijar metas medibles y probar si los cambios que realizan conducen hacia esas mejoras o no. Típicamente este proceso alienta a los maestros a 1) realizar un cambio vinculado con un aspecto de la instrucción en el salón de clase; 2) implementar el cambio; 3) examinar los datos producidos por el cambio implementado; y 4) reflexionar sobre lo que han aprendido mediante el abandono, la corrección o el aumento del cambio (Langley y otros, 2009).

Coenseñanza: La coenseñanza es un proceso mediante el cual el entrenador (1) planifica la lección con el maestro, (2) empieza la lección modelando y guiando el primer turno y (3) pasa a apoyar al maestro en la implementación del resto de la lección. La coenseñanza es un proceso que combina estrategias de entrenamiento como por ejemplo planificación de la instrucción, modelado, entrenamiento conjunto y cuestionamiento reflexivo para proveerles a los maestros una rica oportunidad de aprendizaje y altos niveles de apoyo.

Consignas: Una consigna es un tipo de comunicación receptiva que provee un mensaje de una persona a otra.

Demostrar: Véase definición de "Modelado".

Liberación gradual: La liberación gradual describe cómo los entrenadores apoyan gradualmente la mejora de la instrucción de los maestros en el tiempo. La liberación gradual es un proceso mediante el que el entrenador estratégicamente apoya el aprendizaje gradual del maestro para proveer suficiente apoyo inicial a medida que los maestros van adquiriendo nuevo conocimiento y nuevas habilidades de aprendizaje. Puede producirse a lo largo de unos minutos, un día, una semana, un mes o un año.

Entrenamiento en clase: El entrenamiento en clase se define cuando el entrenador trabaja con un maestro durante un periodo de instrucción en el salón de clase cuando hay estudiantes presentes. Un entrenador puede demostrar, proveer guía verbal o no verbal, observar y entregar comentarios durante las sesiones de entrenamiento en clase.

Entrenamiento "en el momento": El entrenamiento en el momento describe cuando un entrenador provee comentarios o interviene mientras el maestro imparte una lección o implementa una estrategia.

Planificación de la instrucción: La planificación de la instrucción es un método muy deliberado de sentarse con un maestro, esbozar una actividad o lección específico, generalmente con datos, guías del plan de estudios, guías de actividades, etc. Este es un proceso para ayudar a los maestros a organizar y optimizar su instrucción. Es una descripción organizada de las actividades y de los recursos que el maestro usará para guiar a los niños hacia un objetivo de aprendizaje específico. Detalla la lección que el maestro dictará y cómo la dictará.

Modelado: El modelado es cuando el entrenador demuestra una lección, abordaje o estrategia que quisiera ver que el maestro haga. El modelado es una estrategia de entrenamiento de gran intensidad porque el entrenador es quien “levanta el peso pesado” con interacciones que a menudo apuntan a conductas específicas y cambio en la instrucción. El proceso de demostración incluye comentarios y después práctica inmediata.

Reflexión: La reflexión se describe como un proceso constante de aprendizaje a partir de experiencias para poder adquirir perspectivas sobre el individuo o la práctica. La reflexión se produce cuando un maestro/a demuestra consciencia de sí mismo/a y evaluación crítica de su práctica de enseñanza y aprendizaje o desarrollo profesional. El propósito de la reflexión es adquirir un nuevo entendimiento para mejorar la práctica futura.

Respuestas: Las respuestas son la reacción de un niño a cualquier evento, situación, pregunta, experiencia u otro tipo de estímulo.

Andamiaje educativo: El andamiaje educativo hace referencia a un proceso en el que un entrenador modela o demuestra cómo resolver un problema y después se aparta, ofreciéndole apoyo al maestro/a según sea necesario.

Entrenamiento en paralelo: El entrenamiento en paralelo es el proceso de proveer al maestro apoyo de instrucción mientras el maestro provee la instrucción en el salón de clase. Esta estrategia se usa cuando el maestro conoce muy bien la práctica o actividad de instrucción. Durante la lección, si el entrenador identifica una oportunidad perdida, el entrenador debería interrumpir brevemente con un comentario, sugerencia o consejo mientras el maestro provee la instrucción en el salón de clase. El maestro hace la mayoría del trabajo de enseñanza de la lección, mientras el entrenador está cerca para “meterse” para mejorar la lección según sea necesario.

Señales: Las señales son gestos, acciones o sonidos que los niños usan para expresar información.

Desarrollo de habilidades: El desarrollo de habilidades describe los esfuerzos de instrucción de los maestros que se concentran en aumentar la independencia, el aprendizaje, las habilidades de resolución de problemas y las habilidades de pensamiento crítico de los estudiantes.

