

La **5Rs** para los líderes eficaces del aprendizaje

Relaciones receptivas

Visión general

¿Quiénes son líderes del aprendizaje?

El término líder del aprendizaje temprano incluye, en particular, pero no exclusivamente, a los líderes del programa que supervisan los componentes de los servicios educativos, tales como la planificación e implementación del currículo, la evaluación continua del niño, el coaching y el desarrollo profesional para el personal de educación. Estos líderes del aprendizaje con frecuencia llevan el título de gerente o coordinador de educación en los programas Head Start y Early Head Start, pero en algunos programas, también pueden ser otros líderes del programa, como directores o coordinadores del establecimiento, especialistas en desarrollo infantil, maestro principal o coach. Independientemente de qué título tenga el líder del aprendizaje, estos actúan para incentivar e inspirar al personal, utilizando las cinco erres (las relaciones receptivas, la razón, los recursos, el diálogo reflexivo y el reconocimiento).

Las relaciones receptivas y resilientes

Los líderes del aprendizaje temprano se esfuerzan por crear confianza, demostrar preocupación y cuidados por el personal de educación e incentivar el sentido de pertenencia. Los cimientos de la confianza, el cuidado y la pertenencia incluyen el liderar intencionalmente a través de un lente constante enfocado en la equidad y el antirracismo. Los líderes del aprendizaje trabajan para lograr una cultura inclusiva, demostrando empatía, confiabilidad y fomentando el desarrollo de la resiliencia en sí mismos y en otros.

Los líderes del aprendizaje que participan en las **Relaciones resilientes y receptivas** demuestran **prácticas** que incluyen:

- **Fomentar una cultura profundamente unificada:** establecer una comunidad de aprendizaje entre el personal de educación; fomentar una actitud que diga que estamos todos juntos en esto; e invertir por igual en la implementación y las políticas.
- **Honrar y respetar las necesidades del personal de educación:** entender las perspectivas de otros, valorar el tiempo de planificación y fomentar un equilibrio entre las consideraciones enfocadas en el niño y aquellas que se enfocan en las operaciones; y apoyar el desarrollo profesional basado en la elección y necesidad individuales.
- **Estar disponible como un recurso confiable:** transmitir confianza en las decisiones del personal de educación; dar el ejemplo de prácticas óptimas; ofrecer orientación para implementar las prácticas óptimas; reforzar la práctica óptima; mostrar el camino, haciendo en lugar de dirigiendo; y hacer que las visiones y los valores sean evidentes a través de las acciones.
- **Actuar con autenticidad, constancia y transparencia:** estar presente y ser visible; conectarse de manera significativa con el personal de educación; cumplir con sus compromisos; y reconocer los errores en el proceso.
- **Manifestar y dar a conocer la visión y los valores en el trabajo:** activamente fomentar una visión común y continuar reiterando la visión en las interacciones diarias; y compartir el entusiasmo acerca de su propio aprendizaje —los líderes del aprendizaje incentivados forman a personal incentivado que pasa tiempo con los niños—.



La 5RS para los líderes eficaces del aprendizaje

El diálogo reflexivo

Visión general

¿Quiénes son líderes del aprendizaje?

El término líder del aprendizaje temprano incluye, en particular, pero no exclusivamente, a los líderes del programa que supervisan los componentes de los servicios educativos, tales como la planificación e implementación del currículo, la evaluación continua del niño, el coaching y el desarrollo profesional para el personal de educación. Estos líderes del aprendizaje con frecuencia llevan el título de gerente o coordinador de educación en los programas Head Start y Early Head Start, pero en algunos programas, también pueden ser otros líderes del programa, como directores o coordinadores del establecimiento, especialistas en desarrollo infantil, maestro principal o coach. Independientemente de qué título tenga el líder del aprendizaje, estos actúan para incentivar e inspirar al personal, utilizando las cinco erres (las relaciones receptivas, la razón, los recursos, el diálogo reflexivo y el reconocimiento).

El diálogo reflexivo

Los líderes del aprendizaje verifican de manera habitual, formal e informalmente, para saber cómo está el personal de educación y participan en conversaciones para saber cómo están los niños. Se dan el tiempo y dan prioridad a las ocasiones de planificación y conversación en las que el personal de educación se puede reunir con los coaches, instructores, supervisores y otros colegas. El diálogo está centrado en torno a los niños y los datos de los resultados del niño, e incorporan esos datos en el diálogo de una forma accesible, significativa y pertinente.

Los líderes del aprendizaje que participan en **diálogos reflexivos** demuestran **prácticas** que incluyen:

- **Colaborar para darle sentido a los datos:** ofrecer oportunidades de reflexionar con otras personas que puedan tener perspectivas distintas, incluido darle voz a las familias para ayudarlas a darle sentido a los datos; sostener conversaciones sobre los datos que estén centradas en el aprendizaje en lugar de ser evaluativas —enfocadas en lo que se observa y que ayuden a explicar la situación desde la perspectiva de los niños o del personal—; como también aplicar los datos de una manera significativa al proceso de la toma de decisiones.
- **Participar en conversaciones espontáneas y planificadas fomenta el desarrollo de la equidad y una mejor comprensión del antirracismo:** apoyar a todo el equipo a realizar una introspección y autorreflexión con respecto a sus experiencias y prejuicios; preguntarles: ¿somos equitativos e inclusivos? dar la bienvenida a las conversaciones honestas sobre cualquier señal de injusticia y prejuicio que haya observado el personal y dedicar tiempo a esas conversaciones; como también apreciar la capacidad de los niños de identificar el prejuicio y racismo y guiar al personal para que aborde el tema de una manera significativa.
- **Integrar los datos en la planificación:** cultivar una conciencia y energía en cuanto al papel que desempeñan los datos y su significado dentro del programa; analizar más detalladamente los datos sumativos o cualitativos para examinar su significado; y guiar al equipo para que no solo vean números, sino el valor que aportan los datos para informar las prácticas docentes y entender el aprendizaje de los niños.
- **Desafiar, aclarar, explicar y provocar pensamientos para celebrar el aprendizaje de los niños y los adultos:** ayudar al personal de educación a identificar los momentos en que son eficaces, de modo que puedan sentirlo ellos mismos; darse tiempo para observar a los niños cuando comunican lo que están aprendiendo; ayudar al personal de educación a reconocer que un solo conjunto de estrategias no funciona para todos los niños y ayudar al personal a individualizar para cada niño; y apoyar la consideración de alternativas.

La **5Rs** para los líderes eficaces del aprendizaje

La razón

Visión general

¿Quiénes son líderes del aprendizaje?

El término líder del aprendizaje temprano incluye, en particular, pero no exclusivamente, a los líderes del programa que supervisan los componentes de los servicios educativos, tales como la planificación e implementación del currículo, la evaluación continua del niño, el coaching y el desarrollo profesional para el personal de educación. Estos líderes del aprendizaje con frecuencia llevan el título de gerente o coordinador de educación en los programas Head Start y Early Head Start, pero en algunos programas, también pueden ser otros líderes del programa, como directores o coordinadores del establecimiento, especialistas en desarrollo infantil, maestro principal o coach. Independientemente de qué título tenga el líder del aprendizaje, estos actúan para incentivar e inspirar al personal, utilizando las cinco erres (las relaciones receptivas, la razón, los recursos, el diálogo reflexivo y el reconocimiento).

La razón

Los líderes del aprendizaje inspiran un compromiso compartido, pensando de manera crítica sobre el porqué o la justificación de las prácticas, el conocimiento y las políticas. Ponen de relieve el desarrollo infantil que afianza la práctica, plantean temas de justicia educacional y abordan el rol de la seguridad y salud en el aprendizaje temprano. Los líderes desarrollan y utilizan su entendimiento, conciencia, y conocimiento para desempeñar un papel clave en el apoyo del personal para que puedan satisfacer sus metas y objetivos programáticos de instrucción. Estos preguntan: ¿hay otra forma en la que podemos lograr un resultado similar o mejor para los niños y las familias?

Los líderes del aprendizaje que **explican la Razón** demuestran **prácticas** que incluyen:

- **Inspirar la convicción hacia la práctica dando el porqué:** ganarse la credibilidad, explicando, definiendo y entregando el significado de los componentes fundamentales de la práctica óptima; entender y demostrar cómo examinar detenidamente las acciones y el efecto que estas tienen en los niños; y hacerle preguntas fundamentales al personal de educación, como también darle motivos coherentes de por qué les hace esas preguntas.
- **Centrar la perspectiva del niño y la familia:** considerar siempre la perspectiva del niño dentro del contexto de su propia familia; y fomentar la necesidad de saber sobre el niño para poder satisfacer sus necesidades expresadas.
- **Preguntar: ¿por qué estamos haciendo esto y cumple con nuestra visión?** Explicarles a las familias y al personal de educación la importancia y el propósito de los datos, utilizando ilustraciones visuales sencillas e incorporando las conversaciones sobre los datos en las reuniones formales e informales; y mostrar los datos como un factor que funciona para apoyar y no menoscabar los valores de la familia y las metas de aprendizaje.
- **Garantizar que las necesidades de cuidado socioemocionales y de trauma guíen el trabajo:** centrarse en un enfoque recuperativo, ofreciendo lecciones y capacitación que estén enfocados en los efectos del trauma; y ayudando al personal a enfocarse en los niños a nivel individual para poder satisfacer las necesidades individuales de cada niño.

La **5Rs** para los líderes eficaces del aprendizaje

El reconocimiento

Visión general

¿Quiénes son líderes del aprendizaje?

El término líder del aprendizaje temprano incluye, en particular, pero no exclusivamente, a los líderes del programa que supervisan los componentes de los servicios educativos, tales como la planificación e implementación del currículo, la evaluación continua del niño, el coaching y el desarrollo profesional para el personal de educación. Estos líderes del aprendizaje con frecuencia llevan el título de gerente o coordinador de educación en los programas Head Start y Early Head Start, pero en algunos programas, también pueden ser otros líderes del programa, como directores o coordinadores del establecimiento, especialistas en desarrollo infantil, maestro principal o coach. Independientemente de qué título tenga el líder del aprendizaje, estos actúan para incentivar e inspirar al personal, utilizando las cinco erres (las relaciones receptivas, la razón, los recursos, el diálogo reflexivo y el reconocimiento).

El reconocimiento

Los líderes del aprendizaje reconocen el aprendizaje y crecimiento individual del personal de educación a través de un reconocimiento descriptivo informal y estructuras formales que proporcionan un incentivo para que el personal de educación continúe creciendo y prosperando como profesionales. El reconocimiento es una labor continua.

Los líderes del aprendizaje que participan en el **Reconocimiento** demuestran **prácticas** que incluyen:

- **Reconocer las necesidades, el crecimiento, los éxitos y los retos individuales:** entregar comentarios significativos cimentados en la pericia y el conocimiento del contenido; reconocer los pequeños y grandes éxitos; asegurarse de que el personal se sienta visto, escuchado y comprendido; dar reconocimiento que sea descriptivo y dependa de los esfuerzos; y buscar oportunidades para demostrar la confianza y manifestar gratitud al personal de educación.
- **Celebrar los pequeños triunfos:** realizar recorridos diarios informales; dejar mensajes positivos para el personal de educación; notar y reconocer lo positivo; y hacer preguntas.
- **Liderar con el corazón: transmitir confianza en el personal de educación; y entender los retos que se presentan en el aula, las visitas al hogar o los entornos de cuidado infantil familiar y compartir los retos.**
- **Respetar las diferencias y las raíces culturales individuales:** honrar la singularidad de cada miembro del personal de educación y cada niño, cultivando las discusiones continuas que fomenten el entendimiento de los orígenes, la cultura del hogar, las creencias culturales y los valores de cada persona.
- **Asegurarse de que cada persona sea vista, escuchada, valorada y respetada:** esforzarnos por conocer a cada miembro del personal de educación como persona; equilibrar el apoyo de las circunstancias personales de cada persona con las exigencias del trabajo; y entender la importancia de proporcionar apoyo para la salud mental y el cuidado propio de los miembros del personal.

La **5Rs** para los líderes eficaces del aprendizaje

Los recursos

Visión general

¿Quiénes son líderes del aprendizaje?

El término líder del aprendizaje temprano incluye, en particular, pero no exclusivamente, a los líderes del programa que supervisan los componentes de los servicios educativos, tales como la planificación e implementación del currículo, la evaluación continua del niño, el coaching y el desarrollo profesional para el personal de educación. Estos líderes del aprendizaje con frecuencia llevan el título de gerente o coordinador de educación en los programas Head Start y Early Head Start, pero en algunos programas, también pueden ser otros líderes del programa, como directores o coordinadores del establecimiento, especialistas en desarrollo infantil, maestro principal o coach. Independientemente de qué título tenga el líder del aprendizaje, estos actúan para incentivar e inspirar al personal, utilizando las cinco erres (las relaciones receptivas, la razón, los recursos, el diálogo reflexivo y el reconocimiento).

Los recursos

Los líderes del aprendizaje proporcionan recursos, incluidos materiales, capacitación y desarrollo profesional. Estos crean las condiciones para que el personal de educación pueda involucrarse en la enseñanza, en las visitas al hogar y para que los grupos de aprendizaje se aprovechen entre sí como recursos. Sus procesos y políticas organizativas (por ejemplo, el presupuesto, los horarios, el tiempo de planificación, el apoyo pedagógico) reflejan un valor prioritario en la meta de apoyar el crecimiento del personal de educación.

Los líderes del aprendizaje que participan en **proporcionar Recursos** demuestran **prácticas** que incluyen:

- **Entregar recursos receptivos y modalidades de presentación que son concretas y variadas:** ofrecer un desarrollo profesional receptivo que utiliza diversas modalidades de presentación, una participación activa y aprovecha el aprendizaje previo; establecer la fijación de metas que esté relacionada con las prácticas y prioridades específicas de la enseñanza y las visitas al hogar; simplificar las teorías complicadas; y darle la bienvenida al aprendizaje de desarrollo profesional interactivo.
- **Traducir la teoría a la práctica en porciones que sean factibles:** traducir la teoría a la práctica a través de la demostración, desglosando los elementos de la práctica en pequeños pasos y conectando significativamente esos pasos al panorama general de las metas semanales y a los resultados positivos en el niño y el programa; como también darle tiempo al personal de educación para que asimile los pasos — saber nombrarlos, afirmarlos y seguir su trabajo en base a ellos.
- **Proporcionar oportunidades de aprendizaje entre pares:** ofrecer capacitación interdisciplinaria para todo el personal de modo que permita formar un lenguaje y entendimiento comunes; proporcionar muchas oportunidades para el aprendizaje disperso y la capacitación formal con tiempo para su aplicación con los niños; incorporar oportunidades de aprendizaje entre pares en todas las experiencias profesionales de capacitación; y enfocarse en pequeñas porciones del contenido de desarrollo profesional dentro de los grupos de aprendizaje entre pares.
- **Buscar respaldos externos e internos para necesidades identificadas en el ambiente de aprendizaje:** consultar a otros programas y aprender de ellos para ganar una perspectiva distinta y adquirir estrategias y opciones que puedan ser útiles para el programa; traer a expertos externos para que ayuden con problemas específicos que puedan surgir en el aula, durante las visitas al hogar y en diversos entornos de los programas; y responder de una manera significativa a las solicitudes de ayuda del personal.