

MÓDULO 3

CÓMO APOYAR A LAS PROTEGIDAS EN EL CAMBIO DE LA PRÁCTICA

Para el niño pequeño, todos los adultos son líderes y tienen el poder, la autoridad y el estatus para cambiar el mundo.

—D. R. Sullivan (2003)

CONTEXTO

Las Asesoras-Mentoras adoptan muchos papeles con las protegidas, como: guía, ejemplo, confidente, líder y colega. El propósito de esta presentación es ayudar a las participantes a aclarar los roles y responsabilidades en la relación Asesora-Mentora, para que la relación se establezca firmemente mientras atraviesan el proceso de cambio.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Al completar este módulo, usted podrá:

- Aclarar los roles, responsabilidades y planes de las Asesoras-Mentoras y las protegidas en transformar y mejorar sus habilidades profesionales
- Relacionar la comprensión de una teoría sobre las etapas y el proceso de cambio con su labor con las protegidas
- Prepararse para crear un contrato entre la Asesora-Mentora y la protegida
- Aplicar el conocimiento a su Plan de desarrollo profesional.

INTRODUCCIÓN AL MÓDULO

El cambio es un proceso de múltiples pasos que comienza el momento en que nacemos y continúa el resto de la vida. Muchos especialistas en educación especial están de acuerdo de que el cambio sucede por etapas. Ya sea que los estudiantes pasen rápidamente o con titubeos por las etapas de cambio, con diligencia pueden lograr transformaciones profesionales que mejoran sus habilidades y prácticas.

Este módulo comienza aclarando los roles de las Asesoras-Mentoras y las protegidas, que se mencionó en el Módulo 1. Una vez que las Asesoras-Mentoras y las protegidas se ponen de acuerdo sobre las expectativas, mejor preparadas estarán para emprender los procesos de cambio para promover la alfabetización temprana y los resultados positivos en los niños.

Este módulo presenta el modelo de la teoría del cambio desarrollado por los investigadores James Prochaska, John Norcross, y Carlo DiClemente (1994). Este módulo adapta la teoría usando una viñeta de la trayectoria de un Asesora-Mentora y una protegida. Juntas, planean cómo incluir actividades en grupos pequeños en la rutina existente del salón de clases.



REPASO DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN LAS RELACIONES CON LAS ASESORAS-MENTORAS

En el Módulo 1 de la Unidad 1, aprendió que las Asesoras-Mentoras adoptan multitud de roles en su relación con las protegidas. Las Asesoras-Mentoras son ejemplos, guías, confidentes, aliadas, líderes, colegas, partidarios que trabajan para forjar relaciones confiables y responsables con las protegidas. Además, como Asesora-Mentora, usted es:

- Hábil en su oficio
- Conocedora y con experiencia sobre el Marco de los Resultados del Niño en Head Start
- Conocedora y con experiencia sobre las prácticas, acordes con la edad, para desarrollar capacidad en la alfabetización temprana y de lenguaje de los niños, desde recién nacidos, hasta los cinco años.
- Creativa en la resolución de los problemas
- Capaz de reflexionar sobre su práctica
- Ingenioso/a
- Flexible en relación con otros adultos
- Lista para aprender información nueva
- Dispuesta a arriesgarse para crecer/progresar.

También aprendió que las protegidas, como participantes en esta relación, tienen una serie de roles y responsabilidades que deben cumplir. Primero, son estudiantes— dispuestos a aprender habilidades nuevas y reflexionar sobre las prácticas con otras personas y mejorar el aprendizaje y las habilidades lingüísticas y los logros de los niños. Y, al igual que las Asesoras-Mentoras, las protegidas están listas para aprender y crecer para ser más eficaces en sus prácticas de enseñanza de los niños pequeños.

Las Asesoras-Mentoras y las protegidas tienen roles y responsabilidades que cumplir en sus relaciones interpersonales y prácticas con los niños, las familias y entre sí. A continuación hay algunos ejemplos de lo que hacen los Asesores-Mentores y los protegidos.

Lo que pueden hacer las Asesoras-Mentoras:

- Compartir información sobre los procedimientos, directrices y expectativas del programa.
- Conectar a las protegidas con los recursos correspondientes.
- Compartir estrategias sensibles a la cultura en la educación de la primera infancia.
- Brindar apoyo escuchando y compartiendo sus propias experiencias.
- Ofrecen guía e ideas para ayudar a que los niños progresen en los indicadores de habilidades de alfabetización del Marco de los Resultados del Niño en Head Start.
- Ayudar a las protegidas a hacer arreglos, organizar y analizar el salón de clases o ambiente físico del hogar.
- Invitar a las protegidas a observarlos y entonces hablar de lo observado.
- Animar a las protegidas a evaluar el progreso de los niños en la alfabetización.
- Animar a las protegidas a ser autodirigidas sobre las propias metas de su carrera.
- Dar ejemplo de profesionalismo (por ejemplo, manteniendo una buena relación laboral con los compañeros y continuando su desarrollo profesional).

CÓMO CREAR UN CONTRATO DE LA ASESORA-MENTORA

Las Asesoras-Mentoras y las protegidas deberían estar de acuerdo sobre el Contrato de la Asesora-Mentora, en el que se delinean las expectativas de las relaciones interpersonales de éstas. Por lo general, el contrato es iniciado por la Asesora-Mentora. Cuando conciba su contrato, comience haciendo una lluvia de ideas sobre las expectativas con su protegida.

MUESTRA DE EXPECTATIVAS

Como socias en la relación Asesora-Mentora y protegida, nosotras:

- Valoramos las perspectivas, ideas, entendimiento de cada cual, aunque sean distintas a las nuestras
- Establecemos un horario y nos reunimos una vez a la semana
- Compartimos y hablamos de los recursos y formas de apoyar y evaluar el progreso de los niños, basándonos en los indicadores de alfabetización que se indican en el Marco de los Resultados del Niño en Head Start.
- Juntos ayudamos a resolver problemas que surgen con los niños, las familias y el personal
- Nos ocupamos en reuniones de reflexión una vez por mes para evaluar el progreso en ayudar a los niños a desarrollar habilidades de alfabetización y lingüísticas
- Mantenemos la confidencialidad
- Identificamos el progreso de los niños a lo largo del camino
- Aclaremos roles siempre que haga falta
- Escuchamos y hablamos con respeto.

1. ¿Cuáles son algunas otras expectativas que se deben incluir en el Contrato del Asesor-Mentor?

2. ¿Qué es lo que una protegida quisiera incluir en el contrato?

Lo siguiente es una MUESTRA de un Contrato de las Asesoras-Mentoras:

La Asesora-Mentora acuerda lo siguiente:

Establecer planes individualizados para la protegida que incluya metas relacionadas con la alfabetización temprana, mejora de los resultados del niño y pasos para alcanzar las metas.

Ocupar a la protegida en la evaluación continua del progreso hacia las metas de su desarrollo profesional y del salón de clases.

Programar y moderar dos visitas al mes con la protegida (cada una que dure un mínimo de dos horas). Incorporar observaciones y reuniones en las visitas regularmente. Dar ejemplo de prácticas y métodos de enseñanza compartida en alfabetización temprana con la protegida en cada visita.

Apoyar el progreso de la protegida hacia sus metas, compartiendo recursos, planificación cooperativa y usando diarios para anotar y pensar acerca de las experiencias.

Respetar el valor del tiempo de la protegida; acudir a las citas y comenzar y terminar puntualmente. Mantener confidencial el trabajo con la protegida. La Asesora-Mentora nunca comparte con otras personas, relatos sobre la labor o las dificultades de la protegida. La Asesora-Mentora debe tener permiso de la protegida para compartir relatos del trabajo fructuoso.

La protegida acuerda:

Trabajar en asociación con la Asesora-Mentora para establecer metas y hacer planes para lograrlas.

Programar dos visitas en terreno al mes con la Asesora-Mentora.

Hacer seguimiento oportuno de las responsabilidades planeadas y acordadas.

Contribuir a la evaluación en curso del avance hacia las metas.

He leído el Contrato de la Asesora-Mentora. He tenido la oportunidad de hacer preguntas acerca de las responsabilidades descritas en este acuerdo. Comprendo mis responsabilidades como Asesora-Mentora o protegida.

Firma—Asesora-Mentora

Fecha

Firma—Protegida

Fecha

PENSAMIENTOS SOBRE EL CAMBIO Y EL PROCESO DE CAMBIO

El cambio es un proceso que toma tiempo, no es un solo suceso.
—D. Bellm, M. Whitebook, y P. Hnatiuk (1997)

El cambio es una de las pocas certezas de la vida. Aunque el cambio es desafiante, como sabe cualquiera que ha hecho cambios en su vida, el proceso es a menudo gradual y continuo. El cambio es un recorrido con muchas desviaciones y paradas en el camino. A veces, la mejor opción es por ensayo y error. Otras veces, las experiencias de otros son un ejemplo a seguir.

Tanto el ir avanzando como el dar marcha atrás de vez en cuando para repasar y volver a vigorizarse son parte del proceso. El desafío es mantenerse en el sendero, usando cada dificultad y logro para impulsar el movimiento y progresar hacia la meta. Ya sea decidir hacer un cambio positivo en la propia vida o ser un agente de cambio positivo en la vida de otro, el esfuerzo de la inversión del tiempo valdrá la pena.

Tenga en cuenta que el cambio:

- Es un proceso inevitable y necesario
- Tiene lugar en individuos, organizaciones y sociedades
- Puede anticiparse y planear
- Es un proceso altamente emocional y puede causar estrés y tensión
- Muchas personas se resisten a él
- Puede ser más fácil con el apoyo de un líder o mentor/a
- Supone crecimiento en el desarrollo de actitudes, habilidades y procedimientos
- Es facilitado mejor en base de las necesidades diagnosticadas.

—Jillian Rodd (1998)

Reflexione y anote algunos apuntes sobre lo que significa el cambio para usted (profesional o personal):

LAS CINCO ETAPAS DEL PROCESO DE CAMBIO

Lea y considere la siguiente teoría de cambio, adaptada de Prochaska, Norcross y DiClemente (1994).

Etapa 1: No estar listo/a para el cambio

En la primera etapa, las protegidas pueden resistirse a la idea que cualquier cambio en su práctica actual sea necesario. En esta etapa, es importante la guía y paciencia por parte de la Asesora-Mentora. Ellos ofrecen recursos y ayudan a que las protegidas piensen y hablen de su experiencia y práctica. Juntos, el equipo Asesora-Mentora y protegida aborda factores que pueden obstaculizar el estar listo o la capacidad de identificar áreas donde hace falta cambiar.

Protegida: He estado enseñando el conocimiento y apreciación de los libros y la conciencia y conceptos de la palabra impresa por muchos más años que mi Asesora-Mentora. Asisto a todas las capacitaciones de Head Start y tomo cursos universitarios. Pongo en práctica, intencionadamente, todas las actividades que aprendo allí, poniendo mucho de mi propio tiempo y energía en ello. No necesito hacer ningún otro cambio.

Etapa 2: Estar pensando sobre el cambio

Las protegidas comienzan a aceptar la idea que sus prácticas pueden beneficiarse de algunos cambios, lo comunican a sus Asesoras-Mentoras, pero no toman ninguna acción al respecto. En esta etapa, las Asesoras-Mentoras ayudan a las protegidas a entender cómo los cambios identificados pueden fortalecer sus prácticas y hacer más positivos los resultados del niño.

Cuando mi Asesora-Mentora y yo hablamos de los libros y otros materiales impresos en mi salón de clases, me doy cuenta que estoy presentando los materiales y actividades, pero no estoy realmente viendo el progreso que realizan los niños. Pensé que siempre que las actividades provengan de fuentes aceptadas, los niños aprenderían de los libros y los materiales impresos. Todavía no veo la necesidad de cambiar lo que estoy haciendo, ya que opino que estoy usando buenas prácticas de enseñanza.

Etapa 3: Estar listo/a para cambiar

Las protegidas empiezan a hablar de ideas para hacer cambios en sus prácticas de enseñanza. Plantearse preguntas de reflexión y establecer metas conjuntamente son estrategias importantes para la relación entre la Asesora-Mentora y la protegida en esta etapa.

A medida que escucho los comentarios de mi Asesora-Mentora sobre cómo los niños interactúan con los libros y otros materiales impresos en mi salón de clases, pienso más sobre sus experiencias. Me doy cuenta que algunos niños no están prestando atención, otros están mirando a sus compañeros para saber cómo

responder. Mi Asesora-Mentora sugiere que me enfoque en los niños que no están prestando atención. Miro a los niños y pienso en ellos. Sé que no están rindiendo en los altos niveles que espero. Quiero llegar a ellos mejor y con más éxito.

Etapas 4: El cambio

El cambio toma tiempo, energía y la buena voluntad de intentar algo de nuevo. Las Asesoras-Mentoras ayudan a las protegidas a lograr sus metas mediante reuniones de reflexión, observaciones, dando su opinión, dando ejemplo y proporcionando recursos.

Mi primer verdadero compromiso para el cambio llega cuando mi Asesora-Mentora demuestra cómo usar los libros de cuentos y los materiales impresos de forma distinta con los niños. Observo a los niños. Mi Asesora-Mentora usa algunos métodos interesantes para atraer la atención de los niños y brinda accesorios visuales--usando artículos como títeres, libros gigantes y el juego de dramatización--para los niños que normalmente miran a sus compañeros.

Me falta mucho todavía para sentirme cómoda con los cambios que estoy probando en la alfabetización. Quiero que mi estilo de enseñanza sea como una segunda piel, sentirme tan cómoda que pueda moverme fácilmente en ella. Mi Asesora-Mentora me ofrecerá más sugerencias y recursos. Sé que puedo confiar en sus respuestas. Tanto ella como yo conocemos las necesidades de los niños a mi cargo para que aprendan mejor que nunca.

Etapas 5: Mantener el cambio

Para mantener el cambio, las Asesoras-Mentoras reconocen y celebran los logros de las protegidas y mantienen apoyo y comunicación continua con ellos.

Ahora me siento lista para compartir lo que he aprendido con los demás. Ahora, cuando asisto a los talleres de Head Start, tengo sugerencias sobre cómo enseñar habilidades de alfabetización. Asisto a conferencias al menos una vez al año. Leo el Boletín de Head Start para buscar más información sobre las formas de usar libros en mis centros de aprendizaje y busco con regularidad en Internet información sobre cómo fomentar el desarrollo de la alfabetización en todos los niños pequeños, incluyendo a los estudiantes del inglés, ya que tengo cinco niños de distintos países en mi clase.

Mi Asesora-Mentora y yo todavía nos reunimos y programamos observaciones de la clase y practicamos lecciones. Pero, más a menudo, hablamos de los resultados y estrategias para satisfacer las necesidades de cada niño y para decidir cómo evaluar y desafiarlo. Ella ha estimado mi capacidad de crecer y ayudar a los niños a lograr los resultados que planeamos para ellos. Me hace tener más seguridad en mí misma y en mis prácticas con los niños.

EJERCICIO 1: LA AUTO-REFLEXIÓN SOBRE EL PROCESO DE LAS CINCO ETAPAS DEL CAMBIO

Preguntas para reflexionar

Piense sobre el momento en su vida cuando tuvo que hacer un cambio grande.

1. ¿Cuál era la situación?

2. ¿Cuál fueros sus respuestas?

3. ¿Cuál de las cinco etapas del cambio eran pertinentes a su experiencia?

4. ¿Cuáles fueron los resultados?

5. ¿Qué crecimiento personal o profesional experimentó?

Ahora que ha considerado una teoría del cambio en relación con su propia experiencia, empezará a leer la viñeta: **Relato de una protegida sobre el cambio.**

EJERCICIO 2: VIÑETA—RELATO DE UNA PROTEGIDA SOBRE EL CAMBIO

Cómo integrar más tiempo en grupos pequeños en las actividades del aula

Recientemente, asistí un taller de capacitación sobre las cinco directrices para los equipos docentes de los programas de Head Start. Me puse a pensar sobre cómo las directrices encajan juntas. Aunque mi co-maestra, María y yo cubrimos todas las directrices, pensé que quizás no actuemos con tanta intención usándolas tal y como se recomienda en las directrices. Para mí, hubo dos directrices que saltaron a la vista:

- Planear con cuidado e intención para interactuar con los niños y crear experiencias de aprendizaje.
- Ocupar con regularidad a los niños en experiencias enfocadas en grupos pequeños para promover procesos de pensamiento y aprendizaje de conceptos.

He trabajado en grupos pequeños en otros lugares. Puesto que soy nueva en esta aula de veinte niños, no he tenido muchas actividades en grupos pequeños aquí. María ha estado en el programa muchos años y he aprendido mucho de ella. Tenemos nuestras rutinas y funcionan bastante bien.

Durante la reunión con mi Asesora-Mentora, mencioné que estaba inspirada por las ideas del taller. Le hablé de las dos directrices que me atraían más. También expresé mi preocupación de presentarlos a mi co-maestra, que tiene más experiencia que yo. Para empezar, decidimos elegir una directriz. Después de hablar de los niños de la clase, sus necesidades y nuestra meta de que todos los niños progresen, tal y como se mide en el instrumento de evaluación que concebimos a partir de nuestro estudio del Marco de los Resultados del Niño en Head Start, optamos por ocupar a los niños en grupos pequeños.

Me siento bastante segura de que María será receptiva a algunos cambios, pues ya lo ha sido a las actividades y materiales nuevos que he compartido con ella. Sin embargo, esto parecía ser un cambio mayor, ya que implica ver la organización del aula misma, de forma nueva. Acordamos comenzar con una reunión de tres personas para hablar de mis sugerencias para tomar tiempo extra para las actividades de grupos pequeños y las razones por las que siento que valdrían la pena. También acordamos hablar de cómo manejar los cambios. Al principio estaba nerviosa pues fui yo la que tomé la iniciativa de la reunión. Tener a mi Asesora-Mentora allí para escucharme me dio la seguridad para plantear el caso.

Al principio, las respuestas de María eran: “Sí, pero...”. Cuando ofrecí ejemplos concretos de lo que haría y compartí algunos de los materiales del taller, ella sonrió y dijo que lo intentaría. Acordamos que pudiera no ser fácil al principio, reestructurar nuestro horario y que los niños se adaptaran a las nuevas rutinas. Decidimos implementar los cambios gradualmente. Al introducir más tiempo para trabajar en grupos pequeños, podremos vigilar cómo nos va y hacer ajustes con más cuidado, según necesitemos.

Me complace informar que ha funcionado bastante bien hasta ahora. ¡María era ambivalente a veces y yo también! Después de varios intentos y apoyo de mi Asesora-Mentora, nos sentimos más comprometidas al cambio.

Sé que vale la pena planear con cuidado para presentar ideas clave en grupos pequeños. Encontramos que los niños participan más activamente. Podemos apoyar más fácilmente a niños individuales que están teniendo dificultades. Contamos con mi Asesora-Mentora para que nos dé su opinión sobre las observaciones, apoyo y recursos. Lo que en un principio parecía un cambio grande, ahora parece como algo que nuestra aula necesitaba para poder crecer. Tanto María como yo disfrutamos más de nuestra enseñanza. Los niños están más contentos en su ambiente de aprendizaje. ¡Ha sido una decisión donde todos ganamos!

Para más información sobre las cinco directrices para los equipos de enseñanza en los programas Head Start, véase el Capítulo IV: “Tener una visión global en Head Start” (págs 20-29) en *la Guía de los resultados positivos del niño en Head Start* (septiembre, 2003).



Preguntas para el coloquio

1. ¿Cuáles son algunos métodos que puede usar para evaluar qué etapa ha alcanzado una protegida en el proceso de cambio?

2. ¿Cuáles son algunas formas en que usted puede apoyar a las protegidas cuando están pasando por un proceso de cambio?

3. ¿Cuáles son algunos métodos sensibles culturalmente que usted puede usar para apoyar a las protegidas que aprenden el inglés en el proceso de cambio?

4. ¿Cuáles son algunos de los asuntos que enfrenta con una protegida que no tienen relación con el contenido del currículo o los cambios en el aula? ¿Cómo los abordará?

EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL

Vuelva a su Plan de desarrollo profesional para anotar su propio progreso y decida sobre los próximos pasos.

- ¿Cómo se relacionan sus planes y expectativas hasta donde es usted quien está a cargo del proceso?

- ¿Necesita modificar sus habilidades como Asesora-Mentora para mejorar su relación con su protegida o para apoyarla en el proceso de cambio?

- Ahora que ha tenido tiempo para reflexionar sobre los roles y responsabilidades, así como el proceso de cambio, ¿necesita modificar de algún modo su Plan de desarrollo profesional?

CONCLUSIÓN

- Continúe a la Unidad 1, Módulo 4, que usted completará sin una moderadora.
- Complete el Módulo 1 en la Unidad 2, la autoevaluación y el Plan de desarrollo profesional que se adjunta.
- Fíjese en la fecha y lugar de la próxima sesión moderada (Unidad 2, Módulo 2).

Recuerde:

No dude en llamar al **STEP-Line** y acceder al **STEP-Net**. *Pasos hacia el éxito* es una red, y las Asesoras-Mentoras pueden contar con sus colegas ¡para recibir apoyo, recursos y estrategias para el éxito!