



Crerios de desarrollo para profesionales que se basan en las relaciones

2019



Washington State Department of
CHILDREN, YOUTH & FAMILIES

Revisado en septiembre de 2019



Índice

Introducción.....	1
Enfoque de aprendizaje basado en las relaciones.....	2
Principios de orientación del desarrollo profesional que se basa en las relaciones.....	3
Resumen de conocimientos, habilidades y características requeridas.....	4
Criterios para profesionales que se basan en las relaciones.....	5
Resumen de los criterios y las capacidades.....	6
Lectura de los criterios de desarrollo para profesionales que se basan en las relaciones.....	7
Movimiento a lo largo de la progresión.....	7
Supuestos clave en los que se basan las progresiones.....	8
Criterio I- Conocimientos básicos.....	9
Criterio II- Crear relaciones en conjunto.....	10
Criterio III- Desarrollar un enfoque antiprejuicio.....	11
Criterio IV- Comunicación eficaz.....	13
Criterio V- Explorar el proceso de cambio.....	14
Criterio VI- Facilitar el ciclo de aprendizaje.....	15
Aplicación de criterios que se basan en las relaciones.....	19
Apoyar el crecimiento profesional individual.....	19
Orientación para quienes emplean a profesionales que se basan en las relaciones.....	19
Crear capacidad comunitaria con equipos que se basan en las relaciones.....	20
Conclusiones.....	20
Glosario de términos.....	2
Apéndice A: apoyo al crecimiento profesional a través de los criterios.....	3
Apéndice B: autoevaluación.....	1
Criterio I- Conocimientos básicos.....	1
Criterio II- Crear relaciones en conjunto.....	3
Criterio III- Desarrollar un enfoque antiprejuicio.....	5
Criterio IV- Comunicación eficaz.....	7
Criterio V- Explorar el proceso de cambio.....	10
Criterio VI- Facilitar el ciclo de aprendizaje.....	12
Referencias.....	16
Reconocimientos.....	20
Autores.....	20
Representantes de los grupos de trabajo.....	20

Introducción

Jamilah supervisa al personal que apoya a cuidadores de niños muy pequeños. Observó que uno de sus empleados con menos experiencia tenía dificultades para mantener los límites profesionales. Jamilah se preguntó si su cercanía traspasaba los límites profesionales y afectaba negativamente los resultados de su trabajo en conjunto. A Jamilah le gustaría ayudar a este joven profesional a ser más consciente de las diferencias entre una estrecha amistad y una asociación profesional más parecida al asesoramiento.

Jamilah y su empleado son profesionales que se basan en las relaciones que utilizan una relación profesional como vehículo principal de aprendizaje y crecimiento. Para que ambos tengan éxito en sus funciones, no solo tienen que ser expertos en las áreas de contenido en las que trabajan, sino que también deben saber establecer relaciones profesionales respetuosas y de confianza, fijar las expectativas de su trabajo en conjunto, ser hábiles comunicadores y guiar a un adulto a través de un ciclo de aprendizaje. Su trabajo tiene el mayor impacto cuando son capaces de crear conciencia en la persona y hacer que progrese hacia sus metas de aprendizaje.

El trabajo basado en las relaciones es multifacético. Con el fin de brindar ayuda a los profesionales que proporcionan estos apoyos de aprendizaje, el Department of Children, Youth, and Families (DCYF), en colaboración con los accionistas y una revisión de la investigación actual basado en la evidencia, desarrolló los criterios del Desarrollo Profesional Basado en las Relaciones (Relationship-Based Professional Development, RBPD)¹ para describir las habilidades y los conocimientos fundamentales que los profesionales deben tener para aplicar estrategias reflexivas que se basan en las relaciones para las mejoras que tienen que ver con el trabajo.

Este documento:

1. Presentará la investigación sobre el enfoque del aprendizaje basado en las relaciones.
2. Proporcionará una visión general de los criterios.
3. Ofrecerá una guía para los supervisores de los profesionales que se basan en las relaciones.
4. Introducirá una herramienta de autoevaluación.

La esperanza del DCYF es que este sea un documento vivo que se someta a revisiones periódicas para reflejar el perfeccionamiento de las estrategias y los avances en esta línea de trabajo, así como para incorporar la retroalimentación de las comunidades locales y los profesionales que participan en este trabajo en conjunto.



¹ Los criterios de 2019 son una revisión de los criterios de 2016 de Abrams, A., & Chu, M. (2016). *Relationship-based professional development competencies*. Extraído de https://www.dcyf.wa.gov/sites/default/files/pdf/RBPD_Competicencies.pdf

Enfoque de aprendizaje basado en las relaciones

Los estudios sobre la eficacia y el impacto a largo plazo de los enfoques tradicionales de desarrollo profesional (por ejemplo, la formación puntual o los talleres) no han mostrado cambios a largo plazo en la práctica.² Por el contrario, la investigación ha demostrado que el aprendizaje profesional efectivo en el servicio debe ser continuo, intencional, reflexivo, orientado a metas, integrado en el trabajo y que implique aprender de y con los compañeros.³ Estos componentes aumentan la probabilidad de que las personas que participan en el aprendizaje basado en las relaciones apliquen los nuevos conocimientos y habilidades y creen cambios duraderos en la práctica.⁴

El desarrollo profesional que se basa en las relaciones (RBPD) se define como el uso de las relaciones profesionales como método principal para apoyar el crecimiento y el desarrollo de los estudiantes adultos. Este enfoque utiliza un ciclo de indagación para facilitar el proceso de aprendizaje de los adultos, al llevar a las personas a través de los pasos de fijación de metas, observación, evaluación, planificación de la acción, reflexión y retroalimentación.⁵



El RBPD individualiza el aprendizaje de un adulto para centrarse en el aumento de la conciencia de sus prácticas reales. Cuando se facilita por la evidencia y los profesionales que se basan en las relaciones, es una forma efectiva de influir en el aprendizaje de los adultos e influir positivamente en los niños, jóvenes y familias que un adulto cuida y educa.⁶

El RBPD es eficaz porque está impulsado principalmente por el estudiante. Los estudiantes son capaces de:

- Iniciar y decidir la dirección de su desarrollo profesional.
- Recibir un apoyo individualizado con base en sus fortalezas y su contexto único.
- Participar en un ciclo de aprendizaje reflexivo al aplicar la nueva información a la práctica.
- Aprender estrategias para reconocer e interrumpir patrones automáticos de comportamiento.

El aprendizaje basado en las relaciones es único porque ofrece una asociación de colaboración basada en el respeto y la comprensión mutua y en el reconocimiento de las perspectivas y los enfoques únicos de las personas. Este enfoque honra la identidad, la voz y las experiencias que los adultos aportan a una interacción de aprendizaje y se esfuerza por encontrarse con ellos donde estén en su desarrollo.

² Darling-Hammond, L., Hyler, M.E., & Gardner, M. 2017. *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute (PDF).

³ Darling-Hammond, L., Hyler, M.E., & Gardner, M. 2017. *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute (PDF).

⁴ Joyce, B., & Showers, B. (2002). Figure 5.2: Training components and attainment of outcomes in terms of percent of participants. *Student Achievement through Staff Development*, 3rd edition. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

⁵ Administration for Children and Families, Office of Head Start, National Center on Quality Teaching and Learning. (mayo de 2012a). *What do we know about coaching?* (PDF)

⁶ Howes, C. & Pianta, R.C. (2011). *Foundations for teaching excellence: Connecting early childhood quality rating, professional development, and competency systems in states*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes Publishing Co.

Principios de orientación del desarrollo profesional que se basa en las relaciones

Los profesionales que se basan en las relaciones desempeñan una variedad de funciones que pueden requerir diferentes antecedentes educativos y conocimientos de contenido para realizar sus funciones con éxito, pero todos deben ser capaces de conectar con los adultos y guiar el aprendizaje a través de un proceso individualizado y dinámico. Para hacerlo con éxito, es importante poner atención a las habilidades y características que construyen la confianza, el respeto y la cooperación dentro de la relación.

Al igual que otros proveedores de desarrollo profesional en Washington, todos los profesionales que se basan en las relaciones deben comprometerse a:

- Guiar el aprendizaje y la exploración de los adultos a través de un ciclo continuo de aprendizaje y de autoconciencia, que conduzca a un cambio sostenible.
- Adoptar la investigación y los enfoques basados en la evidencia.
- Apoyar comunidades, familias y el crecimiento y desarrollo infantil saludables.
- Apoyar un proceso dinámico y de colaboración que fomente la curiosidad y la creatividad para avanzar hacia las metas.
- Aprovechar y celebrar las fortalezas, los conocimientos y las habilidades individuales de los adultos para desarrollar su capacidad personal y profesional.
- Honrar los valores familiares, las diversas perspectivas, el idioma, la cultura y la sabiduría profesional.
- Honrar tanto las experiencias cualitativas como las cuantitativas.
- Respetar y mantener los criterios éticos y profesionales.



Resumen de conocimientos, habilidades y características requeridas

Todos los profesionales que se basan en las relaciones deben demostrar lo siguiente:

- Conocimiento en las áreas de contenido en las que ofrecen apoyo profesional.
- Capacidades y experiencia en el trabajo con estudiantes adultos.
- Experiencia profesional y educación relevantes.
- Un compromiso con un código de conducta específico para su área de trabajo.
- Manejo confidencial de información sensible.

Características: un profesional eficaz que se basa en las relaciones tiene un sólido conocimiento del contenido, excelentes habilidades interpersonales y la capacidad de manejar problemas que surgen en una relación cambiante. Estos profesionales dominan el arte, las habilidades y las técnicas para trabajar eficazmente con un grupo diverso de adultos y tienen la capacidad de fomentar el aprendizaje de los adultos a través de la relación profesional. Son capaces de utilizar su conocimiento y experiencia para crear un entorno de aprendizaje para adultos que se base en los conocimientos, la cultura y las experiencias del estudiante adulto.

Disposiciones básicas para profesionales que se basan en las relaciones:⁷ Las disposiciones profesionales -o formas de interactuar con los niños, las familias, los colegas y otros profesionales- son más difíciles de demostrar e identificar. Estas "formas de ser" que se enumeran a continuación son valoradas por las personas que participan en el RBPD. Las disposiciones incluyen, entre otras:

- **Cuidadoso:** empático, comprensivo, respetuoso, culturalmente relevante y humilde.
- **Comunicativo:** atento, colaborador y actúa como defensor.
- **Creativo:** flexible, inventivo, ingenioso y resiliente.
- **Crítico:** reflexivo, abierto y eficaz.
- **Profesional:** ético, responsable, fiable, confidencial y se esfuerza por la objetividad.



Sólida formación y experiencia: Los profesionales que se basan en las relaciones deben tener una sólida formación y una experiencia relevante con niños y adultos. Su formación les proporciona una comprensión teórica de su área de contenido y deben ser capaces de compartir y modelar este conocimiento cuando trabajan con los participantes a los que apoyan. Su experiencia les permite ayudar a niños, jóvenes y adultos a llevar la teoría a la práctica. Su experiencia en el aprendizaje de adultos los

⁷ Administration for Children and Families (ACF). (2011). *A Guide to Effective Consultation with Settings Serving Infants, Toddlers, and their Families. Core Knowledge, Competencies and Dispositions* (PDF).

Carolina del Norte (2011). *Framework for Competencies and Dispositions of Technical Assistance Providers* (PDF).

ayuda a facilitar nuevos aprendizajes, y aplican tanto la teoría como la práctica de la forma más significativa para los adultos.

Criterios para profesionales que se basan en las relaciones

Los criterios del RBPD del estado de Washington se basan en el trabajo desarrollado previamente en el estado de Washington (Abrahms & Chu, 2016) y están influenciados por una revisión de las iniciativas y criterios locales, estatales y nacionales de tutoría, orientación y consulta (ver recursos al final del documento). Apoyan las prácticas basadas en la investigación y reflejan la importancia de la diversidad individual, social, económica y cultural. A continuación se detalla el alcance de cada criterio.

Criterio I- Conocimientos básicos

Trabajar con adultos puede ser complejo. Los profesionales que se basan en las relaciones deben conocer el código ético específico de su campo y ser capaces de aplicarlo en todas las situaciones como ayuda para decidir qué acción sería la más adecuada. Los profesionales también deben comprender bien cómo crecen y se desarrollan los estudiantes adultos. Deben ser capaces de reconocer que los patrones de aprendizaje y desarrollo dependen de la persona en todos los ámbitos del desarrollo y crear experiencias de aprendizaje adecuadamente desafiantes para los participantes adultos. El nivel de impacto del aprendizaje basado en las relaciones se basa en la cantidad de tiempo que el profesional invirtió en aumentar su comprensión del participante y sus expectativas para las relaciones.

Criterio II- Crear relaciones en conjunto

Crear un entorno de apoyo que se base en la confianza y el respeto mutuos es esencial para el trabajo basado en las relaciones. Los profesionales deben mantener la integridad personal, la honestidad y la sinceridad, al tiempo que muestran respeto por la visión del mundo, el estilo de aprendizaje y los intereses del participante. Esto prepara las condiciones para entablar debates más profundos que desarrollen la autoconciencia y conduzcan a cambios en la práctica.

Criterio III- Desarrollar un enfoque antiprejuicio

Una orientación de receptividad cultural va de la mano con el ámbito de la creación de una relación en conjunto. Esto significa que los profesionales que se basan en las relaciones deben reconocer y aprender los derechos, protocolos y perspectivas de naciones tribales y comunidades de color, y estar aprendiendo de forma constante sobre la diversidad de estructuras y grupos familiares y comunitarios. Las personas que trabajan en organizaciones que defienden a los niños deben estar dispuestas a asociarse con otras personas que tengan una visión cultural y un conocimiento general de la comunidad o del lugar y una experiencia que compartir. Deben reconocer sus propias experiencias culturales y utilizar estrategias y enfoques que se ajusten a sus necesidades. A medida que los profesionales exploran las funciones y reconocen las cuestiones de poder, estatus y privilegio, serán capaces de utilizar estrategias que muestren respeto por las culturas de las personas e identifiquen los obstáculos específicos para la participación y la retención entre las poblaciones a las que se presta servicio. Los profesionales tienen la responsabilidad de tomar medidas para dismantelar el racismo, reducir daños y proporcionar equidad en el acceso y las oportunidades.

Criterio IV- Comunicación eficaz

La gente se comunica constantemente, pero no siempre con éxito o intención. Comunicarse de forma deliberada y con un propósito ayudará a los profesionales a obtener información precisa del

participante, a entender sus motivos e intenciones y a reducir los casos de mala comunicación. Una comunicación eficaz favorecerá una relación más sólida con el participante.

Criterio V- Explorar el proceso de cambio

Tanto el profesional que se basa en las relaciones como el participante están implicados en el cultivo de la conciencia de sí mismos y están comprometidos en el proceso paralelo de reflexión y crecimiento. Dado que la asociación se centra en hacer ajustes en la práctica, comprender el proceso de cambio ayuda al profesional a anticipar y responder a la resistencia del participante. Hacer cambios en la práctica requiere tiempo y una acción deliberada. El profesional puede cultivar una asociación sólida al evaluar y celebrar el progreso que se hace hacia las metas del participante.

Criterio VI- Facilitar el ciclo de aprendizaje

El RBPD se basa en un ciclo de aprendizaje que se fundamenta en establecer metas, planificar la acción, observar con atención, utilizar los datos para orientar la reflexión, recibir retroalimentación y proporcionar apoyo para mejorar las prácticas. Un componente fundamental para alcanzar las metas de desarrollo profesional es la expectativa de que todos los profesionales participen en la mejora continua de la calidad y en la práctica reflexiva.

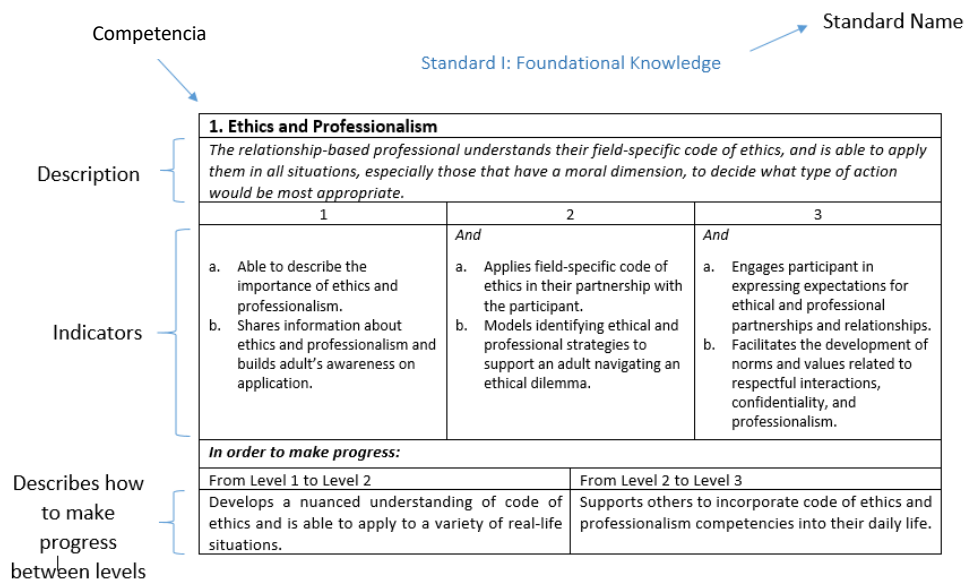
Resumen de los criterios y las capacidades

Cada uno de los criterios se compone de varias áreas de competencia y cada una de ellas se desglosa a su vez en indicadores. Los indicadores se clasifican en tres niveles, desde los básicos hasta los más avanzados.

Criterio	Competencia
I- Conocimientos básicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ética y profesionalidad 2. Apoyar a los estudiantes adultos 3. Establecer el acuerdo de asociación
II- Crear relaciones en conjunto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades universales de relación 2. Habilidades de relación únicas para el RBPD
III- Desarrollar un enfoque antiprejuicio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conciencia de sí mismo como ser cultural 2. Prácticas antiprejuicio
IV- Comunicación eficaz	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atención activa 2. Construir el entendimiento
V- Explorar el proceso de cambio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar la concienciación y el compromiso 2. Proceso de cambio
VI- Facilitar el ciclo de aprendizaje	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer metas 2. Reunir información 3. Reflexión 4. Planificar y actuar 5. Retroalimentación

Lectura de los criterios de desarrollo para profesionales que se basan en las relaciones

La siguiente imagen muestra la organización y los diferentes componentes de un criterio.



Al examinar cada criterio, considere:

- Las progresiones se mueven de izquierda a derecha, de lo básico a lo más complejo.
- Cada columna está pensada para leerse de forma holística hacia abajo.
- Los niveles son aditivos y se acumulan unos sobre otros.
- Algunos conceptos del nivel 1 pueden pasar a los niveles 2 y 3, y otros no.

Encontrará una sección de aprendizaje profesional en el [Apéndice A](#) que muestra los recursos y estrategias que un profesional puede considerar para mejorar su práctica.

Movimiento a lo largo de la progresión

Los tres niveles de la progresión pretenden captar el movimiento desde la competencia básica hasta los conocimientos y habilidades más complejos. Para muchos de los criterios y competencias, esto se demuestra con un cambio de interacciones más directivas con el participante, a interacciones más facilitadoras en las que se orienta al participante para que tome decisiones, a una asociación aún más colaborativa en la que el participante tiene mucha más autonomía e independencia. A medida que los profesionales avanzan en el continuo, apoyan al participante para que asuma más responsabilidad en su crecimiento, lo ayudan a tomar conciencia de sí mismo y lo hacen avanzar hacia un pensamiento de orden superior para que pueda analizar, evaluar y crear. Por último, para cambiar la mentalidad, la visión del mundo y ayudar a los participantes a realizar cambios duraderos en su práctica, el profesional debe centrarse en la persona y ajustar sus métodos para que se adapten mejor a sus necesidades. Las progresiones muestran cómo un profesional que se basa en las relaciones puede pasar de un número limitado de estrategias a otras que permiten profundizar en la discusión, la exploración y el desafío.

Cada uno de los criterios de este documento tiene una sección que muestra lo que un profesional puede hacer para pasar de un nivel a otro. Estos cambios de conocimientos y habilidades entre niveles

muestran un ejemplo de lo que supondría avanzar de un nivel a otro. No pretenden ser exhaustivos. Hay otros cambios que pueden apoyar un movimiento similar hacia niveles más altos y más matizados de rendimiento que no están en la lista.

Supuestos clave en los que se basan las progresiones

Los criterios del RBPD están organizados mediante un enfoque de desarrollo que muestra una progresión a través de los niveles. Esta estrategia de nivelación se basa en varios supuestos que se detallan a continuación.

El desarrollo de conocimientos y habilidades se produce a lo largo de un periodo y no es un proceso lineal.

La experiencia en el RBPD puede desarrollarse intencionadamente con el tiempo. Aunque los ámbitos de los criterios del RBPD están organizados a lo largo de un continuo, es importante señalar que cada profesional desarrollará sus habilidades en cada ámbito a su propio ritmo. Esto significa que los profesionales tendrán configuraciones únicas de puntos fuertes en todos los ámbitos, y se espera que todos los profesionales sigan evolucionando en función de los nuevos contextos de trabajo que encuentren.

El crecimiento se produce a través de la reflexión sobre las experiencias, la retroalimentación y otras oportunidades de aprendizaje profesional.

Los profesionales que se basan en las relaciones, al igual que las personas a las que apoyan, deben participar en un ciclo continuo de crecimiento y mejora para desarrollar su experiencia. Deben adquirir conocimientos sobre las estrategias eficaces, aplicarlas en diversos contextos, recopilar datos sobre la respuesta de sus participantes a la estrategia, reflexionar y encontrar el significado de los datos, buscar recursos y apoyo adicionales y, a continuación, realizar ajustes en su enfoque para que produzca resultados positivos en el participante. Existe un proceso paralelo entre el ciclo de aprendizaje que el profesional adopta y también modela para el participante.

El trabajo basado en las relaciones es complejo.

La calidad de la relación es clave para el éxito del RBPD. Los profesionales que se basan en las relaciones no solo necesitan aumentar su experiencia en el área de contenido, sino que también se enfrentan al reto de conocer a las personas que apoyan. Los profesionales recopilan información sobre el punto en el que se encuentran en su desarrollo, su estilo de aprendizaje preferido, sus puntos fuertes y sus necesidades de aprendizaje, así como la forma en que se ven a sí mismos en el mundo para comprender mejor cómo establecer una asociación de apoyo. Los profesionales que se basan en las relaciones deben aprender a motivar, animar, inspirar y concienciar a las personas en sus entornos nativos. Para ello es necesario tomar conciencia de sí mismo, sintonizar con las necesidades de las personas con quienes trabaja e individualizar su enfoque.

Criterio I- Conocimientos básicos

1. Ética y profesionalismo		
<i>El profesional que se basa en las relaciones conoce el código ético de su campo y es capaz de aplicarlo en todas las situaciones, especialmente en las que tienen una dimensión moral, para decidir qué tipo de acción sería la más adecuada.</i>		
1	2	3
a. Es capaz de describir la importancia de la ética y la profesionalidad. b. Comparte información sobre ética y profesionalidad y concientiza a los adultos sobre su aplicación.	Y a. Aplica el código ético específico del campo en su asociación con el participante. b. Sirve de modelo para identificar estrategias éticas y profesionales para apoyar a un adulto que se enfrenta a un dilema ético.	Y a. Hace que el participante exprese las expectativas de las asociaciones y relaciones éticas y profesionales. b. Facilita el desarrollo de normas y valores relacionados con interacciones respetuosas, confidencialidad y profesionalidad.
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2		Del nivel 2 al 3
Desarrolla una comprensión matizada del código ético y es capaz de aplicarlo a diversas situaciones de la vida real.		Apoya a los demás para que incorporen el código ético y las competencias profesionales en su vida diaria.
2. Apoyar a estudiantes adultos		
<i>El profesional debe entender cómo crecen y se desarrollan los estudiantes adultos. Esto significa que reconocen que los patrones de aprendizaje y desarrollo dependen de la persona en todos los ámbitos del desarrollo, y crean experiencias de aprendizaje adecuadamente desafiantes para los estudiantes adultos.</i>		
1	2	3
a. Es capaz de describir que los participantes tienen necesidades de aprendizaje únicas. b. Reconoce que los participantes aportan conocimientos y experiencias previas a la asociación de aprendizaje. c. Comparte información sobre los principios de aprendizaje de los adultos y concientiza a los participantes sobre su estilo de aprendizaje.	Y a. Aplica los principios del aprendizaje de adultos para diferenciar los enfoques para cada participante. b. Identifica las estrategias relevantes para cada participante en función de su etapa de desarrollo y su disposición al cambio. c. Fomenta el compromiso y la participación del participante a la hora de compartir sus necesidades de aprendizaje y determinar cómo se le apoya.	Y a. Evalúa la transferencia del aprendizaje a la práctica y selecciona el enfoque más impactante. b. Desarrolla conjuntamente un enfoque individualizado con base en el contexto del adulto y que comparte sus propias preferencias de aprendizaje.
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2		Del nivel 2 al 3
Desarrolla un enfoque individualizado que refleja las experiencias, las fortalezas y los intereses del participante.		Colabora con los participantes para elaborar el enfoque más impactante.
3. Establecer el acuerdo de asociación		

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

El profesional tendrá que invertir tiempo en aumentar su comprensión de los participantes y sus expectativas para las relaciones. Esto le permite tener una mejor idea de lo que es importante para el participante y crear una correspondencia entre el método y las necesidades de la persona. El acuerdo de asociación garantizará que tanto el profesional como el participante tengan unas expectativas claras para su trabajo en conjunto.

1	2	3
a. Describe los pasos para llegar a un acuerdo sobre el proceso de aprendizaje y la relación. b. Reúne información sobre el participante y explora las metas en las que le gustaría trabajar.	Y a. Establece un acuerdo sobre las funciones y responsabilidades, las expectativas de las interacciones (por ejemplo, normas sobre las citas a las que no asistió, dar y recibir comentarios, seguimiento de las tareas, etc.). b. Orienta el desarrollo de las metas y las mediciones del rendimiento del trabajo para cada reunión.	Y a. Crea funciones y responsabilidades en conjunto para garantizar que la asociación sea dirigida por el participante. b. Crea las metas y las mediciones de éxito en conjunto para cada sesión, y realiza comprobaciones periódicas para asegurarse de que la asociación está alineada con las metas.
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3	
Aplica los conocimientos sobre el participante para establecer un acuerdo de colaboración y desarrolla conjuntamente metas cuantificables para el trabajo en conjunto.	Capacita al participante para asumir la responsabilidad y orientar la asociación.	

Criterio II- Crear relaciones en conjunto

1. Habilidades universales de relación		
<i>El profesional deberá crear un entorno de apoyo que se base en la confianza y el respeto mutuos. Esto significa que el profesional debe mantener la integridad personal, la honestidad y la sinceridad, al tiempo que muestra respeto por la visión del mundo, el estilo de aprendizaje y los intereses del participante.</i>		
1	2	3
a. Establece las expectativas de una relación abierta y honesta. b. Demuestra compasión, comprensión y empatía hacia el participante. c. Establece una relación de confianza que permite crear conciencia a través de una conversación conjunta. d. Comprende y acoge los diferentes puntos de vista porque forman parte de la construcción de relaciones de confianza.	Y a. Confía en sí mismo, en el proceso y en el participante como socio de pleno derecho en la relación. b. Se siente cómodo al dejar que el participante determine la dirección y la naturaleza de la asociación. c. Es consciente de su propia contribución a la dinámica de una relación basada en la fortaleza. d. Es consciente de las respuestas emocionales en las interacciones y en la relación. Explora sentimientos para informar de los siguientes pasos.	Y a. Comprende que los sentimientos pueden surgir para sí mismo y para el participante a lo largo de la asociación, y es capaz de sostenerlos y contenerlos sin quedar atrapado en ellos. b. Comprende que la dinámica de poder posicional puede afectar a su relación con el participante y actúa de forma activa para reducir su influencia. c. Utiliza el humor u otras estrategias culturalmente apropiadas para crear ligereza y energía durante las interacciones.

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

Para progresar:	
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3
Desarrolla habilidades para trabajar con personas que tienen perspectivas diferentes a las suyas.	Utiliza habilidades y conocimientos que se basan en las relaciones para mantener los límites profesionales y repararlos cuando sea necesario.

2. Habilidades de relación únicas para el RBPD		
<i>El aprendizaje basado en las relaciones es un poderoso apoyo que puede ayudar a las personas a tomar conciencia de sí mismas y conducir a cambios en su práctica. El nivel de impacto que puede tener este apoyo se basa en la cantidad de comodidad e intimidad que una persona percibe tener con su profesional que se basa en las relaciones. Es importante crear un entorno de aceptación, invitación y cuidado en el que el adulto se sienta visto y escuchado, manteniendo al mismo tiempo los límites profesionales de la relación.</i>		
1	2	3
<p>a. Se centra en la comprensión en vez de en la "resolución de problemas" y es capaz de mantener la incertidumbre.</p> <p>b. Proporciona apoyo al participante mientras mantiene los límites profesionales.</p> <p>c. Reconoce y comprende las fortalezas y las áreas de crecimiento del participante, y constantemente tiene al participante en consideración positiva.</p> <p>d. Demuestra respeto por las perspectivas, las capacidades, el estilo de aprendizaje y el ritmo del participante.</p>	<p>Y</p> <p>a. Permanece abierto y se conforma con "no saber" mientras se centra en comprender al participante.</p> <p>b. Reconoce las señales del participante como una invitación a una exploración más profunda en el momento.</p> <p>c. Identifica varios métodos eficaces para trabajar con el participante y es capaz de elegir el enfoque más eficaz en cada momento.</p> <p>d. Cultiva una orientación de curiosidad, asombro y disposición en la asociación.</p>	<p>Y</p> <p>a. Crea una relación de conexión y confianza con el participante que permite asumir riesgos y explorar.</p> <p>b. Explora perspectivas alternativas con el participante y experimenta con nuevos enfoques de apoyo.</p> <p>c. Es capaz de autorregularse cuando trabaja con emociones fuertes para evitar sentirse abrumado por lo que se comparte.</p> <p>d. Crea metas en conjunto al buscar información e invitar a las perspectivas de los participantes con respecto a una meta o situación.</p>

Para progresar:	
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3
Profundiza en el conocimiento del participante y adapta el enfoque para satisfacer las necesidades específicas de la persona.	Proporciona apoyo a nuevos comportamientos, perspectivas y acciones.

Criterio III- Desarrollar un enfoque antiprejuicio

1. Conciencia de sí mismo como ser cultural		
<i>Cada persona es un ser cultural y un producto de sus experiencias, valores y prejuicios. Para construir relaciones sólidas y respetuosas, el profesional necesita reconocer cómo contribuye a una relación para poder desarrollar prácticas culturalmente receptivas.</i>		
1	2	3
<p>a. Identifica cómo la propia herencia racial y cultural afecta a las definiciones de normalidad, anormalidad y al proceso de aprendizaje, tanto a</p>	<p>Y</p> <p>a. Reconoce sus propios privilegios, estatus, actitudes, valores, creencias y sentimientos.</p>	<p>Y</p> <p>a. Utiliza el conocimiento y la comprensión de cómo la opresión histórica, el racismo, la discriminación y los</p>

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

<p>nivel personal como profesional.</p> <p>b. Toma medidas para aumentar la conciencia de cómo los propios antecedentes culturales, experiencias, actitudes, valores, creencias y prejuicios influyen en la dinámica de poder de las interacciones con los demás.</p> <p>c. Demuestra una creciente disposición a buscar nuevos conocimientos y comprensión respecto a sus propias creencias y prácticas culturales.</p> <p>d. Identifica cómo los idiomas propios contribuyen a la propia identidad.</p>	<p>b. Describe cómo él mismo y los demás se han visto afectados por el racismo individual, institucional y cultural, ya sea directa o indirectamente.</p> <p>c. Participa en actividades de reflexión con los demás para comprender el racismo individual e institucional y su efecto en sí mismo y en los demás.</p> <p>d. Está abierto y dispuesto a debatir sobre las diferencias que existen entre sí mismo y los demás en términos de raza, etnia, cultura, identidad, idioma y creencias.</p> <p>e. Articula los propios prejuicios y su posible impacto en las relaciones con los demás.</p>	<p>estereotipos les afectan a nivel personal y en su trabajo.</p> <p>b. Participa o facilita conversaciones sobre el racismo o los prejuicios en el contexto de su trabajo.</p> <p>c. Aborda de forma activa los propios prejuicios implícitos o el racismo cuando se producen en el contexto de su trabajo (por ejemplo, al procesar los comentarios despectivos realizados por una persona durante una sesión).</p>
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3	
<p>Aplica la comprensión de sí mismo al trabajo diario. Hace reflexiones progresivamente más profundas sobre la propia conciencia cultural.</p>	<p>Se dedica a la autorreflexión periódica para seguir construyendo la comprensión de sí mismo, y participa en conversaciones sobre el racismo y los prejuicios con los demás.</p>	

2. Prácticas antiprejuicio

Los profesionales que se basan en las relaciones deben reconocer los problemas de poder, estatus, privilegios y el impacto de las microagresiones, y utilizar estrategias que muestren respeto por las culturas de las personas. Los profesionales tienen la responsabilidad de identificar los obstáculos específicos para la participación y la retención entre las poblaciones a las que se presta servicio, tomar medidas para reducir el impacto dañino del racismo y promover la equidad en el acceso y las oportunidades.

1	2	3
<p>a. Se comunica en los idiomas preferidos del socio, incluidas variedades lingüísticas.</p> <p>b. Busca nuevos conocimientos sobre prácticas cultural y lingüísticamente específicas para desarrollar una asociación respetuosa.</p> <p>c. Ajusta el estilo de interacción para que sea coherente con las expectativas culturales y lingüísticas de la comunicación entre adultos.</p> <p>d. Utiliza un lenguaje intencional que demuestra la aceptación de razas, etnias, sexo, orientaciones sexuales,</p>	<p>Y</p> <p>a. Aplica el conocimiento relacionado con las preferencias de estilo cognitivo para ajustar la dinámica interactiva (por ejemplo, poner más atención en la reflexión y el procesamiento que en el contenido, estar orientado a la tarea y ajusta los enfoques y el ritmo según sea necesario).</p> <p>b. Busca experiencias educativas, consultivas y de formación para mejorar la eficacia en el trabajo con poblaciones diversas, a fin de dismantelar el racismo y reducir los daños.</p>	<p>Y</p> <p>a. Incorpora tradiciones culturales, historia, fondos de conocimiento e idiomas para promover relaciones multiculturales.</p> <p>b. Mantiene la curiosidad colaborativa con un socio para reconocer e identificar sus perspectivas.</p> <p>c. Reflexiona sobre los sentimientos que surgen para sí mismo y para el socio a lo largo de la asociación, y ofrece la oportunidad de procesarlos de forma abierta y solidaria.</p> <p>d. Crea relaciones en las que los socios se enorgullecen de sus</p>

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

culturas, familias y terminología de la persona.	c. Analiza y utiliza materiales que demuestran la aceptación de todas las razas, etnias, sexos, orientaciones sexuales, culturas, familias, idiomas y capacidades físicas y de desarrollo.	identidades, creencias y prácticas culturales. e. Intenta encontrar un espacio intermedio para resolver diferencias interculturales.
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3	
Utiliza la comprensión de las culturas de los demás para participar en el RBPD de forma eficaz. Profundiza de forma progresiva en las reflexiones y aprendizajes para reforzar las competencias.	Utiliza el conocimiento de las culturas para crear una asociación sólida y participa en diálogos que confrontan los propios prejuicios.	

Criterio IV- Comunicación eficaz

1. Atención activa		
El profesional que se basa en las relaciones es capaz de centrarse completamente en lo que el participante dice y no dice, para comprender mejor la comunicación en el contexto de las metas establecidas y apoyar la futura autoexpresión del participante.		
1	2	3
a. Es consciente de sus propias respuestas emocionales. b. Reconoce estrategias de comunicación verbal y no verbal. c. Busca apoyo externo de colegas y otros profesionales para regular sus propias respuestas emocionales y mejorar su práctica.	Y a. Identifica y emplea estrategias para regular la propia respuesta emocional. b. Ajusta su estilo de comunicación para conectar mejor con el participante. c. Utiliza señales de comunicación verbal y no verbal para entender al participante, e invita a explorar lo que se ve o se oye.	Y a. Resume, parafrasea y reitera lo que el participante compartió con el fin de obtener claridad y comprensión de su perspectiva. b. Demuestra técnicas de atención activa y receptiva y es capaz de ajustar el estilo de comunicación para conectar mejor con los adultos. c. Escucha temas emergentes y amplía el pensamiento del participante al replantear las ideas y considerarlas en un contexto más amplio.
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3	
Desarrolla una clara comprensión de la atención activa y la aplica a una variedad de entornos, personas y propósitos (desde compartir información hasta tener conversaciones difíciles).	Apoya a los demás en el desarrollo de sus habilidades de atención activa y en su incorporación a la práctica diaria.	

2. Construir un entendimiento compartido		
La comunicación eficaz crea relaciones más sólidas con el participante. Cuando los profesionales se comunican de forma deliberada y con un propósito, pueden reunir información precisa del participante, comprender mejor sus motivos e intenciones y reducir los casos de mala comunicación. Es importante tener en cuenta cómo las influencias culturales pueden afectar a los enfoques de comunicación.		
1	2	3
	Y	Y

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

<ul style="list-style-type: none"> a. Utiliza un lenguaje oral y escrito claro y directo que es apropiado y respetuoso cuando se comunica sobre las metas y cuando proporciona retroalimentación. b. Reconoce factores que contribuyen a obstáculos en el compromiso. c. Comienza cada reunión con la identificación del propósito del trabajo en conjunto. d. Busca y refleja la comprensión de lo que se discute. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Desarrolla de forma conjunta las vías de comunicación para compartir la información con el participante. b. Involucra al participante en la identificación de obstáculos y busca recursos y apoyos para aprender más sobre cómo superarlos. c. Plantea preguntas que fomenten la perspectiva del participante y aporten claridad a su pensamiento. d. Identifica prácticas lingüística y culturalmente específicas para maximizar la eficacia de la comunicación (por ejemplo: pragmática: reglas del discurso; paralenguaje: contacto visual, inclinaciones de cabeza, silencio, espacio, señales vocales, tono, volumen, tempo y calidad del tono). 	<ul style="list-style-type: none"> a. Fomenta habilidades de autodefensa en el participante para que se apropie y dirija el trabajo de la asociación en su máximo beneficio. b. Promueve altas expectativas y confianza al animar a los demás a mostrar sus propias habilidades y fortalezas. c. Recibe la retroalimentación del participante y la utiliza para seguir creciendo. d. Identifica posibles conflictos y los aborda aplicando estrategias positivas de resolución de estos.
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3	
Desarrolla estrategias para guiar a los participantes en la identificación de enfoques que fortalezcan la comunicación dentro de la asociación.	Utiliza un enfoque basado en las fortalezas para animar a los participantes a autodefenderse y hacerse cargo del trabajo.	

Criterio V- Explorar el proceso de cambio

1. Apoyar la concienciación y el compromiso		
<i>El profesional debe ser capaz de evaluar e integrar múltiples fuentes de evidencia y hacer interpretaciones que fortalezcan la conciencia del participante sobre su práctica y lo apoyen en el progreso hacia sus metas. El participante también debe cultivar estas habilidades para ser capaz de emprender una reflexión independiente.</i>		
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> a. Comprende que la conciencia de sí mismo es fundamental para cambiar la práctica. b. Ayuda al participante a identificar sus fortalezas y a replantear las áreas de crecimiento como oportunidades. c. Reconoce que la autoconciencia es necesaria para cambiar la práctica y puede articular por qué es importante. d. Hace preguntas que animan al participante a buscar una 	<p style="text-align: center; margin-bottom: 0;">Y</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Posee la capacidad y la habilidad de entablar conversaciones reflexivas sostenidas y significativas con los participantes. b. Identifica preocupaciones subyacentes, patrones de percepción de sí mismo en el mundo y diferencias entre los hechos de una situación y la interpretación del participante. c. Ayuda a los participantes a reconocer los diferentes factores interrelacionados que 	<p style="text-align: center; margin-bottom: 0;">Y</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Modela el hecho de no tener respuestas a todas las preguntas y fomenta la apreciación del proceso de aprendizaje. b. Fomenta que los participantes establezcan conexiones entre sus descripciones y observaciones, y otras fuerzas que influyen en sus vidas. c. Apoya al participante para que descubra nuevos pensamientos, creencias, emociones y percepciones que fortalezcan

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

mayor comprensión, conciencia y claridad.	les afectan a ellos y a sus comportamientos.	su capacidad de actuar hacia sus metas.
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3	
Utiliza el conocimiento del participante para involucrarlo en conversaciones reflexivas que lo lleven a pensar sobre su sentido de sí mismo.	Crea un entorno de autoexploración y experimentación dirigido por el propio participante.	

2. Proceso de cambio

Las personas que participan en el desarrollo profesional que se basa en las relaciones pasan por un proceso de cambio. Su respuesta al proceso de cambio puede variar en función del contexto. En algunos casos, pueden resistirse a una nueva idea, sentirse frustrados por lo difícil que es aplicarla y tener sentimientos de derrota y depresión al intentar ponerla en práctica. Si los apoya en esta etapa, es probable que empiecen a explorar la idea en serio, a ver sus méritos e incluso a ponerla en práctica.

1	2	3
a. Comprende el proceso dinámico y las etapas de cambio relacionadas con el crecimiento y el aprendizaje de los adultos. b. Demuestra que comprende que la mejora es no lineal y continua, y no estática. c. Apoya al participante a través de fuertes respuestas emocionales mientras lo anima a continuar con sus esfuerzos.	Y a. Concientiza a los participantes sobre el proceso de cambio y establece conexiones entre su experiencia emocional y los pasos del proceso. b. Celebra los éxitos iniciales que son importantes para el participante, con el fin de motivarlo a asumir metas más exigentes. c. Individualiza el enfoque en función de la actitud del participante hacia el proceso de cambio.	Y a. Involucra al participante en la autoexploración para provocar el cambio, al tiempo que reconoce que los adultos varían en su disposición al cambio. b. Facilita un debate reflexivo sobre lo que fue eficaz y lo que supuso un obstáculo para mejorar o perfeccionar las prácticas.
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3	
Individualiza los enfoques para cada participante.	Normaliza las emociones y disipa las tensiones al establecer una conexión con el proceso de cambio.	

Criterio VI- Facilitar el ciclo de aprendizaje

1. Establecer metas

Establecer una meta es la etapa inicial del ciclo de aprendizaje, que se centra en lo que le interesa ser capaz de hacer y comprender al participante. Las conversaciones iniciales entre el profesional y el participante ayudarán a determinar qué preguntas se van a investigar o sobre qué áreas se va a aprender. Esta etapa se revisará una vez que se cumpla la meta o si es necesario hacer un ajuste en la meta establecida.

1	2	3
a. Apoya al participante a identificar nuevas áreas potenciales de aprendizaje y crecimiento. b. Comprende y utiliza la observación objetiva para apoyar la fijación de metas y la planificación.	Y a. Crea metas en conjunto que sean específicas, medibles, alcanzables, realistas y con un plazo determinado. b. Identifica y diseña conjuntamente metas que	Y a. Permite a los participantes tomar la iniciativa al fijar metas y los apoya con conocimientos de contenido específico del área en cuestión.

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

	respeten los valores de los participantes.	
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3	
Permite al participante desempeñar una función más activa al determinar sus metas de aprendizaje.	Da plena autonomía al participante para establecer la agenda de aprendizaje, pero está disponible para apoyar la toma de decisiones cuando sea necesario.	

2. Reunir información

Las herramientas de evaluación son necesarias para medir el progreso hacia una meta. Hay muchas formas de captar información sobre los comportamientos, las comunicaciones y su impacto en niños, jóvenes y familias que se atienden. Esta etapa de reunión de información permitirá conocer las prácticas actuales.

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> a. Evalúa las necesidades y las fortalezas de un participante para determinar si puede recoger información objetiva. b. Identifica múltiples estrategias para llevar a cabo observaciones, documentación y evaluación que apoyarán la fijación de metas y la planificación. c. Crea procesos/herramientas cultural y lingüísticamente apropiados para reunir y registrar información sobre los cambios en la práctica. 	<p>Y</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Apoya al participante para que utilice una variedad de herramientas y técnicas para realizar observaciones objetivas y recopilar datos relevantes. b. Orienta al participante para que recoja información utilizando múltiples métodos, en múltiples contextos (por ejemplo, en el interior o en el exterior) y de múltiples fuentes. c. Prepara a los participantes para documentar las observaciones mediante declaraciones objetivas. 	<p>Y</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Desarrolla las habilidades de los participantes para elegir las estrategias más adecuadas para observar, documentar y evaluar. b. Esclarece los prejuicios que pueden impedir que un participante vea o reconozca instancias durante la recopilación de datos que apoyen la meta. c. Crea herramientas de recopilación de información de forma conjunta.

Para progresar:

Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3	
Desarrollar la habilidad del participante para reunir información sobre las prácticas actuales.	Capacitar al participante para que tome la iniciativa en el desarrollo de herramientas de recogida de datos y en la recopilación de información.	

3. Reflexión

Esta es la etapa de creación de significado del ciclo de aprendizaje. El profesional y el participante revisan la información y sacan conclusiones relacionadas con la meta original. Exploran las pruebas de éxitos, retos y nuevos hallazgos inesperados.

1	2	3
	Y	Y

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

<ul style="list-style-type: none"> a. Dirige un debate reflexivo sobre los datos para identificar prioridades de aprendizaje y mejora. b. Revisa la información a través de una perspectiva culturalmente receptiva y con una comprensión del contexto específico del participante. c. Comparte la comprensión y los datos con el participante. d. Determina si las herramientas de recopilación de información fueron adecuadas y generaron datos utilizables. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Utiliza debates reflexivos para orientar a los participantes en la búsqueda del significado de las pruebas recogidas. b. Facilita a los participantes la identificación de éxitos, retos y áreas que necesitan perfeccionamiento adicional. c. Apoya al participante para que revise la información a través de una perspectiva culturalmente receptiva y con una comprensión de su contexto específico. d. Comprende y utiliza las preguntas con distintos fines (por ejemplo, compartir información, apoyar el pensamiento, aclarar asuntos, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> a. Mantiene la atención en las metas, pero demuestra flexibilidad y comprensión para las necesidades emergentes que puedan resultar de la reflexión. b. El profesional y el participante reflexionan regularmente sobre los cambios en las disposiciones, prácticas, habilidades y conocimientos.
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3	
Cultiva la capacidad del participante para reflexionar y revisar los datos recogidos.	El participante integra la práctica de reunir información y reflexionar sobre la práctica habitual y es consciente de las pruebas relacionadas con la meta.	

4. Planificar y actuar		
<i>A partir de las conclusiones extraídas de la reflexión sobre los datos, el profesional y el participante identificarán las estrategias que se utilizarán para alcanzar las metas identificadas. Considerarán qué alteraciones pueden ser necesarias en las interacciones o en el entorno, y determinarán quién modelará las estrategias eficaces.</i>		
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> a. Apoya estrategias que involucran adecuadamente al participante en la autoexploración y el crecimiento, y reflejan la disposición del participante para el cambio. b. Determina qué cambios en la práctica tendrían que producirse para alcanzar las metas. 	<p align="center">Y</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Apoya al participante para que identifique los próximos pasos para tomar medidas y tomar decisiones sobre lo que va a poner en práctica. b. Diseña pasos de acción individualizados y ayudas prácticas que apoyen los cambios en la práctica. 	<p align="center">Y</p> <ul style="list-style-type: none"> a. El participante toma la iniciativa en la creación de planes de acción individualizados y que abordan resultados deseados a largo plazo.
Para progresar:		
Del nivel 1 al 2	Del nivel 2 al 3	
Hace que el participante se comprometa a establecer pasos de acción y a identificar apoyos para los cambios a largo plazo.	Capacita al participante para que se apropie de la planificación de la acción.	

5. Retroalimentación		
<i>Después de completar el plan de acción, el profesional y el participante tienen la oportunidad de revisar el progreso alcanzado hacia las metas establecidas y determinar el enfoque para el siguiente ciclo de aprendizaje.</i>		
1	2	3

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

<p>a. Evalúa múltiples fuentes de evidencia para recopilar datos sobre la implementación para determinar si la meta se cumplió.</p> <p>b. Proporciona retroalimentación que es tanto de apoyo como correctiva para ayudar a lograr las metas o mejorar la práctica.</p>	<p>Y</p> <p>a. Desarrolla la capacidad del participante de analizar múltiples fuentes de datos para identificar si se ha progresado y para informar sobre las metas futuras.</p> <p>b. Facilita un debate reflexivo sobre lo que fue eficaz y lo que supuso un obstáculo para mejorar o perfeccionar la aplicación de las prácticas.</p>	<p>Y</p> <p>a. El participante toma la iniciativa de revisar o establecer nuevas metas y planes de acción a partir de los resultados del ciclo de aprendizaje.</p>
<p>Para progresar:</p>		
<p>Del nivel 1 al 2</p>	<p>Del nivel 2 al 3</p>	
<p>Crea un entorno que orienta al participante para determinar el éxito del ciclo de aprendizaje.</p>	<p>Capacita al participante para que tome la iniciativa para establecer la próxima agenda de aprendizaje.</p>	

Aplicación de criterios que se basan en las relaciones

Los profesionales que se basan en las relaciones, los empleadores y los financiadores pueden utilizar los criterios para apoyar la práctica individual, orientar la planificación del desarrollo profesional e informar sobre el desarrollo de nuevas oportunidades de aprendizaje.

Apoyar el crecimiento profesional individual

El crecimiento es continuo. Todas las personas que participan en la asociación del RBPD se comprometen a ampliar sus conocimientos, desarrollar sus habilidades y hacer evolucionar sus asociaciones. Los profesionales que se basan en las relaciones deben hacer una autorreflexión continua sobre su práctica profesional y considerar cómo sus prácticas influyen en el rendimiento y los resultados del participante.

Los criterios del RBPD se diseñaron pensando en el crecimiento profesional. Los criterios pueden utilizarse junto con la autoevaluación de los criterios del RBPD (ver el Apéndice A) para ayudar a los profesionales a decidir sobre oportunidades de aprendizaje profesional significativas y relevantes que profundicen en la comprensión y la práctica. Queda a la discreción del profesional que se basa en las relaciones decidir cómo completar la autoevaluación. Por ejemplo, el profesional puede optar por centrarse en uno o dos criterios a la vez en vez de completar todos los criterios al mismo tiempo. El profesional puede utilizar los conocimientos extraídos de la autoevaluación para solicitar apoyo al aprendizaje.

Además de realizar una autorreflexión, la herramienta de autoevaluación puede utilizarse en paralelo con supervisores o amigos críticos o durante las visitas de seguimiento para evaluar de forma objetiva la práctica de un profesional desde un punto de vista diferente.

Animamos a los profesionales a que identifiquen métodos para obtener la opinión de sus participantes sobre su experiencia y satisfacción con la asociación basada en las relaciones. La información de estas fuentes puede utilizarse para planificar las oportunidades de desarrollo profesional a lo largo del año.

Orientación para quienes emplean a profesionales que se basan en las relaciones

Las siguientes prácticas recomendadas ayudarán a las organizaciones a proporcionar orientación y apoyo a los profesionales que se basan en las relaciones a los cuales emplean lo siguiente:

- Emplear a profesionales que se basan en las relaciones y que tienen educación, formación y conocimiento de los contenidos específicos de los criterios profesionales que se basan en las relaciones y sus áreas de contenido (por ejemplo, salud mental infantil, aprendizaje temprano y visitas al hogar).
- Ofrecer una supervisión reflexiva para mejorar el aprendizaje y proporcionar un entorno que apoye y fomente el autocuidado. Esto se puede llevar a cabo a través de un supervisor, pero también debe incluir el apoyo de los compañeros, la creación de redes y las oportunidades para aumentar los conocimientos y el crecimiento. El supervisor seleccionado tendrá educación, formación y experiencia como profesional que se basa en las relaciones y utiliza la supervisión reflexiva.
- Exigir una licenciatura siempre que sea posible; hacer una excepción para un título de asociado, cuando sea necesario, siempre que el profesional que se basa en las relaciones trabaje en

estrecha colaboración con un equipo y tenga fortalezas que contribuyan a satisfacer las necesidades de la comunidad.

- Disponer de horas anuales de desarrollo profesional. Esto puede lograrse al ofrecer tiempo libre para asistir a la formación, asistir a la formación fuera de las instalaciones por parte de otros profesionales y fomentar la obtención de títulos adicionales, si corresponde. Se recomienda un mínimo de 15 horas de formación continua anual.
- Llevar a cabo evaluaciones anuales que incluyan observación, evaluaciones de los clientes/estudiantes y autorreflexión.

Crear capacidad comunitaria con equipos que se basan en las relaciones

Si bien los estándares del RBPD establecen las expectativas de los conocimientos y habilidades de los profesionales que se basan en las relaciones, debemos reconocer la necesidad de que las comunidades personalicen su enfoque del RBPD. También debemos señalar la importancia de reclutar profesionales que se basen en las relaciones con líderes emergentes o comunitarios que representen y entiendan a sus comunidades.⁸ En algunos entornos, ninguna persona tendrá todas las cualidades, la educación, la comprensión de la comunidad, las habilidades culturalmente relevantes y la experiencia necesarias para cumplir con éxito los requisitos de un profesional que se basa en las relaciones. Cuando se presentan estas situaciones, puede ser necesario formar equipos o asociaciones para cumplir colectivamente con los requisitos.

Crear sostenibilidad dentro de las comunidades ofreciendo un RBPD culturalmente receptivo puede requerir la exploración de varios métodos de ejecución. Por ejemplo, algunas comunidades y grupos culturales pueden preferir que las oportunidades de desarrollo profesional se ofrezcan en entornos grupales, impartidas por un anciano o alguien que comparta una formación similar. Dependiendo de las culturas y tradiciones de aprendizaje de la comunidad, una experiencia de aprendizaje entre iguales puede tener un mayor impacto que varias relaciones de tutoría individual.

Conclusiones

Los profesionales que se basan en las relaciones desempeñan una función esencial dentro del sistema de desarrollo profesional del estado. No solo hacen crecer a las personas a través de sus servicios de apoyo, sino que también las conectan con otros recursos internos que las ayudarán a seguir adelante. Los profesionales que se basan en las relaciones, por la naturaleza de su trabajo, tienen una visión única de las realidades de cuidadores, educadores, niños y comunidades que atienden. Tienen acceso a datos que podrían contribuir al aprendizaje de las comunidades profesionales y podrían informar sobre el desarrollo del cambio a nivel del sistema profesional.

Animamos a todos los profesionales a compartir sus experiencias y a participar en la planificación colaborativa para desarrollar apoyos más eficaces, equitativos y culturalmente receptivos para quienes trabajan con niños, jóvenes y familias. Este recurso se desarrolló para ser un documento vivo. Se someterá a revisiones periódicas en función de la investigación y los avances realizados en este campo, de la retroalimentación de los usuarios y de otros cambios en el sistema dentro del estado de Washington. Si tiene alguna idea sobre cómo mejorar la facilidad de uso y la funcionalidad de este

⁸The Power of Mentoring, Taking the Lead: Investing in Early Childhood Leadership for the 21st Century, Elliott, et al. (2000)

documento, póngase en contacto con el DCYF por el correo electrónico training@dcyf.wa.gov para compartir esos valiosos comentarios. ¡Juntos podemos construir un mejor sistema de apoyo!



Glosario de términos⁹

Atención activa y receptiva: interacciones con otra persona que demuestran que el oyente entiende lo que el hablante está diciendo.

Teoría del aprendizaje de adultos: comprensión de la forma en que los adultos aprenden. El aprendizaje de adultos se diferencia del de los niños en que es autodirigido, centrado en los problemas, basado en la experiencia y más relevante para la vida.

Asesoramiento: un proceso basado en la relación y que está dirigido por un experto con conocimientos y habilidades especializadas en el aprendizaje de adultos que, a menudo, desempeña una función profesional diferente a la de los destinatarios.

Consulta: un proceso de colaboración para la resolución de problemas entre un consultor externo con experiencia específica y conocimientos y habilidades de aprendizaje de adultos y una persona o grupo de un programa u organización. La consulta facilita la evaluación y la resolución de una preocupación o necesidad específica del personal de un programa/organización o de un problema relacionado con la familia/los niños.

Conciencia cultural: la capacidad de respetar y valorar las diferencias observadas en otras personas, incluidas costumbres, pensamientos, comportamientos, estilos de comunicación, valores, tradiciones e instituciones. La conciencia cultural incluye la capacidad de aprender y relacionarse respetuosamente con otros orígenes, herencias y tradiciones culturales.

Sensibilidad cultural: el reconocimiento de que hay diferencias entre las culturas. Estas diferencias se reflejan en la forma en que las distintas personas se comunican y se relacionan entre sí.

Disposición: una característica, actitud o tendencia natural inherente.

Tutoría: un proceso entre personas con funciones profesionales similares: La persona más experimentada con conocimientos y habilidades de aprendizaje de adultos (el tutor) proporciona orientación y desarrollo de liderazgo al estudiante menos experimentado.

Observación: el acto intencionado y sistemático de observar el comportamiento de otra persona en un entorno, programa o situación determinados.

Proceso paralelo: un proceso a través del cual la relación entre el consultor y el profesional influye en la relación entre el profesional y el niño, ya que los sentimientos e interacciones de una relación pueden trasladarse a otra.

Práctica reflexiva: el proceso de estudiarse a sí mismo y a sus propios métodos de enseñanza para ayudar a desarrollarse y crecer personal y profesionalmente.

Desarrollo profesional que se basa en las relaciones (RBPD): un enfoque que utiliza las relaciones profesionales como método principal para apoyar el crecimiento y el desarrollo profesional de estudiantes adultos. EL RBPD aplica un ciclo reflexivo de indagación y utiliza un proceso de aprendizaje

⁹ Adaptado y ampliado de la Oficina de Atención al Niño y de la Oficina de Head Start y del Glosario del Apéndice IV de Florida

de adultos basado en la evidencia y en establecer metas, observar, evaluar, planificar acciones, reflexionar y retroalimentar.

Basado en la fortaleza: al involucrar al profesional como socio, este enfoque se centra en habilidades y activos de la persona, o sus fortalezas, para alcanzar las metas y facilitar el crecimiento personal y profesional.

Apéndice A: apoyo al crecimiento profesional a través de los criterios

Los profesionales interesados en desarrollar sus habilidades a través de los criterios y competencias pueden considerar las opciones que se enumeran a continuación. Tenga en cuenta que esta lista no es exhaustiva y debe considerarse un documento vivo. Si tiene algún recurso que quiera añadir a esta lista, póngase en contacto con training@dcyf.wa.gov para aportar sus sugerencias.

<p>Estrategias generales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunidad de práctica en el área en cuestión - Supervisión reflexiva - Acompañar a un compañero con experiencia en su nueva función - Hacer una autorreflexión mediante estas posibles estrategias: <ul style="list-style-type: none"> o Utilizar el video como herramienta de reflexión o Amigo/asesor crítico para reflexionar sobre la práctica o Diario de autorreflexión - Estudio del libro - Podcasts - Videos en YouTube y TED Talks - Identificar las fortalezas/debilidades relacionadas con el contenido y crear un plan de desarrollo profesional para aumentar la experiencia
<p>Criterio I- Conocimientos básicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - NAEYC Code of Ethical Conduct - NASW Code of Ethics - Figley, C. R. (1995). <i>Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those that treat the traumatized</i>. Nueva York: Brunner-Routledge. - Schon, D. (1983). <i>The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action</i>. NY: Basic Books. - Trivette, C., Dunst, C., Hamby, D., & O'Herin, C. (2009). <i>Characteristics and Consequences of Adult Learning Methods and Strategies</i>. (Winterberry Research Synthesis, Vol. 2, No. 2). Asheville, NC: Winterberry Press
<p>Criterio II- Crear relaciones en conjunto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fierce Conversations - Courageous Conversations - Work by Brené Brown - Administration for Children and Families, Office of Head Start, National Center on Quality Teaching and Learning. (mayo de 2012). <i>Practice based coaching</i>. Extraído de http://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/hslc/tta-system/teaching/docs/practice-based-coaching.pdf - Elliott, K., Farris, M., Alvarado, C., Peters, C., Surr, W., Genser, A., & Chin, E. (2000). <i>The power of mentoring. Taking the lead: Investing in early childhood leadership for the 21st century</i>. Report of the Center for Development in Early Care and Education, Report, Wheelock College, Boston. - Gallacher, K. (1997). <i>Supervision, mentoring and coaching</i>. In WPJ McCollum & C. Catlett (Eds.). <i>Reforming personnel in early intervention</i> (pp. 191-214). Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co. - Motivational Interviewing (MINT: Excellence in Motivational Interviewing) - Reflection as a Coach Development Tool (Coach Growth) - Rush, D. D., & Shelden, M. L. (2005). <i>Evidence-based definitions of coaching practices</i>. <i>CASEinPoint</i>, 1(6).
<p>Criterio III- Desarrollar un enfoque antiprejuicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implicit Bias Harvard - National Education Association's Cultural Competence Toolkit

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

	<ul style="list-style-type: none"> - Developing Culturally Responsive Approaches to Serving Diverse Populations: A Resource Guide for Community-Based Organizations (PDF) - Investigar y conocer otras culturas - Resources for Talking With Children and Youth About Race (PDF) - Chang, H. (2006). Getting ready for quality: The critical importance of developing and supporting a skilled, ethnically and linguistically diverse early childhood workforce. Oakland, CA: California Tomorrow. - Cruz, B. C., Ellerbrock, C. R., Vasquez, A., and Howes, E. V. (2014). Talking diversity with teachers and teacher educators: Exercises and critical conversations across the curriculum. Nueva York, NY: Teachers College Press. - Derman-Sparks, L. and Ramsey, P. G. (2011). What if all the kids are white? Anti-bias multicultural education with young children and families (2nd ed.). Nueva York, NY: Teachers College Press. - Diangelo, R. (2018). White fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism. Boston, MA: Beacon Press. - Jacobson, T. (2003). Confronting our discomfort: Clearing the way for anti-bias in early childhood. Portsmouth, NH: Heinemann. - Lindsey, D. B., Martinez, R. S., & Lindsey, R. B. (2007). Culturally proficient coaching: Supporting educators to create equitable schools. Thousand Oaks, CA: Corwin Press. - Oluo, I. (2018). So you want to talk about race. Nueva York, NY: Seal Press.
<p>Criterio IV- Comunicación eficaz</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Improve Your Listening Skills with Active Listening (video) - Courageous Conversations
<p>Criterio V- Explorar el proceso de cambio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - TEDx Talks: How to Deal With Resistance to Change (video) - TEDx Talks: Three Myths of Behavior Change (video) - Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self determination in human behavior. Nueva York: Plenum Press. - Hall, G. E. & Hord, S.M. (2006). Implementing change: Patterns, principles and potholes. Boston: Pearson. - Peterson, S. M., & Baker, A. (2011), Readiness to Change in Communities, Organizations, and Individuals, in John A. Sutterby (ed.) The Early Childhood Educator Professional Development Grant: Research and Practice (Advances in Early Education And Day Care, Volume 15), Emerald Group Publishing Limited, pp.33-59. - Prochaska, J. O., DiClemente, C.C., & Norcross, J.C. (1992). In search of how people change. Applications to addictive behaviors. American Psychologist, 47: 1102-1114.
<p>Criterio VI- Facilitar el ciclo de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Practice-Based Coaching - Parlakian, R. (2002). Look, listen, and learn: Reflective supervision and relationship-based work. Washington, DC: ZERO TO THREE. - Schon, D. (1983). The reflective practitioner: How professionals think in action. Nueva York: Basic Books. - Understanding the experience of experience: a practical model of reflective practice for Coaching (International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring) (PDF)

Apéndice B: autoevaluación

Criterio I- Conocimientos básicos

Responda esta autoevaluación para determinar la frecuencia con la que demuestra cada indicador de competencia en su práctica. Puede utilizar esta herramienta para identificar sus metas de desarrollo profesional.

1. Ética y profesionalismo						
			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Es capaz de describir la importancia de la ética y la profesionalidad.				
Nivel 1	b	Comparte información sobre ética y profesionalidad y concientiza a los participantes sobre su aplicación.				
Nivel 2	a	Aplica el código ético específico del campo en su asociación con el adulto.				
Nivel 2	b	Sirve de modelo para identificar estrategias éticas y profesionales para apoyar a un participante que se enfrenta a un dilema ético.				
Nivel 3	a	Hace que el participante exprese las expectativas de las asociaciones y relaciones éticas y profesionales.				
Nivel 3	b	Facilita el desarrollo de normas y valores relacionados con interacciones respetuosas, confidencialidad y profesionalidad.				
<i>Observaciones y experiencias</i>						
2. Apoyar a estudiantes adultos						
			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Es capaz de describir que los participantes tienen necesidades de aprendizaje únicas.				

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

Nivel 1	b	Reconoce que los participantes aportan conocimientos y experiencias previas a la asociación de aprendizaje.				
Nivel 1	c	Comparte información sobre los principios de aprendizaje de los adultos y concientiza a los participantes sobre su estilo de aprendizaje.				
Nivel 2	a	Aplica los principios del aprendizaje de adultos para diferenciar los enfoques para cada participante.				
Nivel 2	b	Identifica las estrategias relevantes para cada participante en función de su etapa de desarrollo y su disposición al cambio.				
Nivel 2	c	Fomenta el compromiso y la participación del participante a la hora de compartir sus necesidades de aprendizaje y determinar cómo se le apoya.				
Nivel 3	a	Evalúa la transferencia del aprendizaje a la práctica y selecciona el enfoque más impactante.				
Nivel 3	b	Desarrolla conjuntamente un enfoque individualizado con base en el contexto del adulto y que comparte sus propias preferencias de aprendizaje.				

Observaciones y experiencias

3. Establecer el acuerdo de asociación

			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Describe los pasos para llegar a un acuerdo sobre el proceso de aprendizaje y la relación.				
Nivel 1	b	Reúne información sobre el participante y explora las metas en las que le gustaría trabajar.				
Nivel 2	a	Establece un acuerdo sobre las funciones y responsabilidades, las expectativas de las interacciones (por ejemplo, normas sobre las citas a las que no asistió, dar y recibir				

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

		comentarios, seguimiento de las tareas, etc.).				
Nivel 2	b	Orienta el desarrollo de las metas y las mediciones del rendimiento del trabajo para cada reunión.				
Nivel 3	a	Crea funciones y responsabilidades en conjunto para garantizar que la asociación sea dirigida por el participante.				
Nivel 3	b	Crea las metas y las mediciones de éxito en conjunto para cada sesión, y hace comprobaciones periódicas para asegurarse de que la asociación está alineada con las metas.				

Observaciones y experiencias

Criterio II- Crear relaciones en conjunto

1. Habilidad universal de relación			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Establece las expectativas de una relación abierta y honesta.				
Nivel 1	b	Demuestra compasión, comprensión y empatía hacia el participante.				
Nivel 1	c	Establece una relación de confianza que permite crear conciencia a través de una conversación conjunta.				
Nivel 1	d	Comprende y acoge los diferentes puntos de vista porque forman parte de la construcción de relaciones de confianza.				
Nivel 2	a	Confía en sí mismo, en el proceso y en el participante como socio de pleno derecho en la relación.				
Nivel 2	b	Se siente cómodo al dejar que el participante determine la dirección y la naturaleza de la asociación.				
Nivel 2	c	Es consciente de su propia contribución a la dinámica de una relación basada en la fortaleza.				
Nivel 2	d	Es consciente de las respuestas emocionales en las interacciones y en la relación. Explora sentimientos para informar de los siguientes pasos.				

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

Nivel 3	a	Comprende que los sentimientos pueden surgir para sí mismo y para el participante a lo largo de la asociación, y es capaz de sostenerlos y contenerlos sin quedar atrapado en ellos.				
Nivel 3	b	Comprende que la dinámica de poder posicional puede afectar a su relación con el participante y actúa de forma activa para reducir su influencia.				
Nivel 3	c	Utiliza el humor u otras estrategias culturalmente apropiadas para crear ligereza y energía durante las interacciones.				

Observaciones y experiencias

2. Habilidades de relación únicas para el RBPD

			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Se centra en la comprensión en vez de en la "resolución de problemas" y es capaz de mantener la incertidumbre.				
Nivel 1	b	Proporciona apoyo al participante mientras mantiene los límites profesionales.				
Nivel 1	c	Reconoce y comprende las fortalezas y las áreas de crecimiento del participante, y constantemente tiene al participante en consideración positiva.				
Nivel 1	d	Demuestra respeto por las perspectivas, las capacidades, el estilo de aprendizaje y el ritmo del participante.				
Nivel 2	a	Permanece abierto y se conforma con "no saber" mientras se centra en comprender al participante.				

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

Nivel 2	b	Reconoce las señales del participante como una invitación a una exploración más profunda en el momento.				
Nivel 2	c	Identifica varios métodos eficaces para trabajar con el participante y es capaz de elegir el enfoque más eficaz en cada momento.				
Nivel 2	d	Cultiva una orientación de curiosidad, asombro y disposición en la asociación.				
Nivel 3	a	Crea una relación de conexión y confianza con el participante que permite asumir riesgos y explorar.				
Nivel 3	b	Explora perspectivas alternativas con el participante y experimenta con nuevos enfoques de apoyo.				
Nivel 3	c	Es capaz de autorregularse cuando trabaja con emociones fuertes para evitar sentirse abrumado por lo que se comparte.				
Nivel 3	e	Crea metas en conjunto al buscar información e invitar a las perspectivas de los participantes con respecto a una meta o situación.				
<i>Observaciones y experiencias</i>						

Criterio III- Desarrollar un enfoque antiprejuicio

1. Conciencia de sí mismo como ser cultural			Constantem ente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Identifica cómo la propia herencia racial y cultural afecta las definiciones de normalidad, anormalidad y al proceso de aprendizaje, tanto a nivel personal como profesional.				
Nivel 1	b	Toma medidas para aumentar la conciencia de cómo los propios antecedentes culturales, experiencias, actitudes, valores, creencias y prejuicios influyen en la dinámica de poder de las interacciones con los demás.				

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

Nivel 1	c	Demuestra una creciente disposición a buscar nuevos conocimientos y comprensión respecto a sus propias creencias y prácticas culturales.				
Nivel 1	d	Identifica cómo los idiomas propios contribuyen a la propia identidad.				
Nivel 2	a	Reconoce sus propios privilegios, estatus, actitudes, valores, creencias y sentimientos.				
Nivel 2	b	Describe cómo sí mismo y los demás se han visto afectados por el racismo individual, institucional y cultural, ya sea directa o indirectamente.				
Nivel 2	c	Participa en actividades de reflexión con los demás para comprender el racismo individual e institucional y su efecto en sí mismo y en los demás.				
Nivel 2	d	Está abierto y dispuesto a debatir sobre las diferencias que existen entre sí mismo y los demás en términos de raza, etnia, cultura, identidad, idioma y creencias.				
Nivel 2	e	Articula los propios prejuicios y su posible impacto en las relaciones con los demás.				
Nivel 3	a	Utiliza el conocimiento y la comprensión de cómo la opresión histórica, el racismo, la discriminación y los estereotipos los afectan en lo personal y en su trabajo.				
Nivel 3	b	Participa o facilita conversaciones sobre el racismo o los prejuicios en el contexto de su trabajo.				
Nivel 3	c	Aborda de forma activa los propios prejuicios implícitos o el racismo cuando se producen en el contexto de su trabajo (por ejemplo, al procesar los comentarios despectivos realizados por una persona durante una sesión).				

Observaciones y experiencias

2. Prácticas antiprejuicio

			Constantem ente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Se comunica en los idiomas preferidos del socio, incluidas variedades lingüísticas.				

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

Nivel 1	b	Busca nuevos conocimientos sobre prácticas cultural y lingüísticamente específicas para desarrollar una asociación respetuosa.				
Nivel 1	c	Ajusta el estilo de interacción para que sea coherente con las expectativas culturales y lingüísticas de la comunicación entre adultos.				
Nivel 1	d	Utiliza un lenguaje intencional que demuestra la aceptación de razas, etnias, sexo, orientaciones sexuales, culturas, familias y terminología de la persona.				
Nivel 2	a	Aplica el conocimiento relacionado con las preferencias de estilo cognitivo para ajustar la dinámica interactiva (por ejemplo, poner más atención en la reflexión y el procesamiento que en el contenido, estar orientado a la tarea y ajusta los enfoques y el ritmo según sea necesario).}				
Nivel 2	b	Busca experiencias educativas, consultivas y de formación para mejorar la eficacia en el trabajo con poblaciones diversas, a fin de dismantelar el racismo y reducir daños.				
Nivel 2	c	Analiza y utiliza materiales que demuestran la aceptación de todas las razas, etnias, sexos, orientaciones sexuales, culturas, familias, idiomas y capacidades físicas y de desarrollo.				
Nivel 3	a	Incorpora las tradiciones culturales Incorpora tradiciones culturales, historia, fondos de conocimiento e idiomas para promover relaciones multiculturales.				
Nivel 3	b	Mantiene la curiosidad colaborativa con un socio para reconocer e identificar sus perspectivas.				
Nivel 3	c	Reflexiona sobre los sentimientos que surgen para sí mismo y para el socio a lo largo de la asociación, y ofrece la oportunidad de procesarlos de forma abierta y solidaria.				
Nivel 3	d	Crea relaciones en las que los socios se enorgullecen de sus identidades, creencias y prácticas culturales.				
Nivel 3	e	Intenta encontrar un espacio intermedio para resolver diferencias interculturales.				

Observaciones y experiencias

Criterio IV- Comunicación eficaz

1. Atención activa

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

			Constantem ente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Es consciente de sus propias respuestas emocionales.				
Nivel 1	b	Reconoce estrategias de comunicación verbal y no verbal.				
Nivel 1	c	Busca apoyo externo de colegas y otros profesionales para regular sus propias respuestas emocionales y mejorar su práctica.				
Nivel 2	a	Identifica y emplea estrategias para regular la propia respuesta emocional.				
Nivel 2	b	Ajusta su estilo de comunicación para conectar mejor con el participante.				
Nivel 2	c	Utiliza señales de comunicación verbal y no verbal para entender al participante, e invita a explorar lo que se ve o se oye.				
Nivel 3	a	Resume, parafrasea y reitera lo que el participante compartió con el fin de obtener claridad y comprensión de su perspectiva.				
Nivel 3	b	Demuestra técnicas de atención activa y receptiva y es capaz de ajustar el estilo de comunicación para conectar mejor con los adultos.				
Nivel 3	c	Escucha temas emergentes y amplía el pensamiento del participante al replantear las ideas y considerarlas en un contexto más amplio.				

Observaciones y experiencias

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

2. Construir un entendimiento compartido						
			Constantem ente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Utiliza un lenguaje oral y escrito claro y directo que es apropiado y respetuoso cuando se comunica sobre las metas y cuando proporciona retroalimentación.				
Nivel 1	b	Reconoce factores que contribuyen a obstáculos en el compromiso.				
Nivel 1	c	Comienza cada reunión con la identificación del propósito del trabajo en conjunto.				
Nivel 1	d	Busca y refleja la comprensión de lo que se discute.				
Nivel 2	a	Desarrolla de forma conjunta las vías de comunicación para compartir la información con el participante.				
Nivel 2	b	Involucra al participante en la identificación de obstáculos y busca recursos y apoyos para aprender más sobre cómo superarlos.				
Nivel 2	c	Plantea preguntas que fomenten la perspectiva del participante y aporten claridad a su pensamiento.				
Nivel 2	d	Identifica prácticas lingüística y culturalmente específicas para maximizar la eficacia de la comunicación (por ejemplo: pragmática: reglas del discurso; paralenguaje: contacto visual, inclinaciones de cabeza, silencio, espacio, señales vocales, tono, volumen, tempo y calidad del tono).				
Nivel 3	a	Fomenta habilidades de autodefensa en el participante para que se apropie y dirija el trabajo de la asociación en su máximo beneficio.				
Nivel 3	b	Promueve altas expectativas y confianza al animar a los demás a mostrar sus propias habilidades y fortalezas.				
Nivel 3	c	Recibe la retroalimentación del participante y la utiliza para seguir creciendo.				
Nivel 3	d	Identifica posibles conflictos y los aborda mediante estrategias positivas de resolución de estos.				
<i>Observaciones y experiencias</i>						

Criterio V- Explorar el proceso de cambio

1. Apoyar la concienciación y el compromiso						
			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Comprende que la conciencia de sí mismo es fundamental para cambiar la práctica.				
Nivel 1	b	Ayuda al participante a identificar sus fortalezas y a replantear las áreas de crecimiento como oportunidades.				
Nivel 1	c	Reconoce que la autoconciencia es necesaria para cambiar la práctica y puede articular por qué es importante.				
Nivel 1	d	Hace preguntas que animan al participante a buscar una mayor comprensión, conciencia y claridad.				
Nivel 2	a	Posee la capacidad y la habilidad de entablar conversaciones reflexivas sostenidas y significativas con los participantes.				
Nivel 2	b	Identifica preocupaciones subyacentes, patrones de percepción de sí mismo en el mundo y diferencias entre los hechos de una situación y la interpretación del participante.				
Nivel 2	c	Ayuda a los participantes a reconocer los diferentes factores interrelacionados que les afectan a ellos y a sus comportamientos.				
Nivel 3	a	Modela el hecho de no tener respuestas a todas las preguntas y fomenta la apreciación del proceso de aprendizaje.				
Nivel 3	b	Fomenta que los participantes establezcan conexiones entre sus descripciones y observaciones, y otras fuerzas que influyen en sus vidas.				
Nivel 3	c	Apoya al participante para que descubra nuevos pensamientos, creencias, emociones y percepciones que fortalezcan su capacidad de actuar hacia sus metas.				
<i>Observaciones y experiencias</i>						

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

2. Proceso de cambio						
			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Comprende el proceso dinámico y las etapas de cambio relacionadas con el crecimiento y el aprendizaje de los adultos.				
Nivel 1	b	Demuestra que comprende que la mejora es no lineal y continua, y no estática.				
Nivel 1	c	Apoya al participante a través de fuertes respuestas emocionales mientras lo anima a continuar con sus esfuerzos.				
Nivel 2	a	Concientiza a los participantes sobre el proceso de cambio y establece conexiones entre su experiencia emocional y los pasos del proceso.				
Nivel 2	b	Celebra los éxitos iniciales que son importantes para el participante, con el fin de motivarlo a asumir metas más exigentes.				
Nivel 2	c	Individualiza el enfoque en función de la actitud del participante hacia el proceso de cambio.				
Nivel 3	a	Involucra al participante en la autoexploración para provocar el cambio, al tiempo que reconoce que los adultos varían en su disposición al cambio.				
Nivel 3	b	Facilita un debate reflexivo sobre lo que fue eficaz y lo que supuso un obstáculo para mejorar o perfeccionar las prácticas.				
<i>Observaciones y experiencias</i>						

Criterio VI- Facilitar el ciclo de aprendizaje

1. Establecer metas						
			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Apoya al participante a identificar nuevas áreas potenciales de aprendizaje y crecimiento.				
Nivel 1	b	Comprende y utiliza la observación objetiva para apoyar la fijación de metas y la planificación.				
Nivel 2	a	Crea metas en conjunto que sean específicas, medibles, alcanzables, realistas y con un plazo determinado.				
Nivel 2	b	Identifica y diseña conjuntamente metas que respeten los valores de los participantes.				
Nivel 3	a	Permite a los participantes tomar la iniciativa al fijar las metas y las apoya con conocimientos de contenido específico del área en cuestión.				
<i>Observaciones y experiencias</i>						
2. Reunir información						
			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Evalúa las necesidades y las fortalezas de un participante para determinar si puede recoger información objetiva.				
Nivel 1	b	Identifica múltiples estrategias para llevar a cabo observaciones, documentación y evaluación que apoyarán la fijación de metas y la planificación.				
Nivel 1	c	Crea procesos/herramientas cultural y lingüísticamente apropiados para reunir y registrar información sobre los cambios en la práctica.				
Nivel 2	a	Apoya al participante para que utilice una variedad de herramientas y técnicas para				

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

		realizar observaciones objetivas y recopilar datos relevantes.				
Nivel 2	b	Orienta al participante para que recoja información utilizando varios métodos, en varios contextos (por ejemplo, en el interior o en el exterior) y de múltiples fuentes.				
Nivel 2	c	Prepara a los participantes para documentar las observaciones mediante declaraciones objetivas.				
Nivel 3	a	Desarrolla las habilidades de los participantes para elegir las estrategias más adecuadas para observar, documentar y evaluar.				
Nivel 3	b	Esclarece los prejuicios que pueden impedir que un participante vea o reconozca instancias durante la recopilación de datos que apoyen la meta.				
Nivel 3	c	Crea herramientas de recopilación de información de forma conjunta.				

Observaciones y experiencias

3. Reflexión

			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Dirige un debate reflexivo sobre los datos para identificar prioridades de aprendizaje y mejora.				
Nivel 1	b	Revisa la información a través de una perspectiva culturalmente receptiva y con una comprensión del contexto específico del participante.				
Nivel 1	c	Comparte la comprensión y los datos con el participante.				
Nivel 1	d	Determina si las herramientas de recopilación de información fueron adecuadas y generaron datos utilizables.				
Nivel 2	a	Utiliza debates reflexivos para orientar a los participantes en la búsqueda del significado de las pruebas recogidas.				
Nivel 2	b	Facilita a los participantes la identificación de éxitos, retos y áreas que necesitan perfeccionamiento adicional.				

CRITERIOS DE DESARROLLO PARA PROFESIONALES QUE SE BASAN EN LAS RELACIONES

Nivel 2	c	Apoya al participante para que revise la información a través de una perspectiva culturalmente receptiva y con una comprensión de su contexto específico.				
Nivel 2	d	Comprende y utiliza las preguntas con distintos fines (por ejemplo, compartir información, apoyar el pensamiento, aclarar problemas, etc.).				
Nivel 3	a	Mantiene la atención en las metas, pero demuestra flexibilidad y comprensión para las necesidades emergentes que puedan resultar de la reflexión.				
Nivel 3	b	El profesional y el participante reflexionan regularmente sobre los cambios en las disposiciones, prácticas, habilidades y conocimientos.				

Observaciones y experiencias

4. Planificar y actuar

			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Apoya estrategias que involucran adecuadamente al participante en la autoexploración y el crecimiento, y reflejan la disposición del participante para el cambio.				
Nivel 1	b	Determina qué cambios en la práctica tendrían que producirse para alcanzar las metas.				
Nivel 2	a	Apoya al participante para que identifique los próximos pasos para tomar medidas y tomar decisiones sobre lo que va a poner en práctica.				
Nivel 2	b	Diseña pasos de acción individualizados y ayudas prácticas que apoyen los cambios en la práctica.				
Nivel 3	a	El participante toma la iniciativa en la creación de planes de acción individualizados y que abordan resultados deseados a largo plazo.				

Observaciones y experiencias

5. Retroalimentación						
			Constantemente	En ocasiones	Muy pocas veces	Objetivo para el plan de desarrollo profesional
Nivel 1	a	Evalúa múltiples fuentes de evidencia para recopilar datos sobre la implementación para determinar si la meta se cumplió.				
Nivel 1	b	Proporciona retroalimentación que es tanto de apoyo como correctiva para ayudar a lograr las metas o mejorar la práctica.				
Nivel 2	a	Desarrolla la capacidad del participante de analizar múltiples fuentes de datos para identificar si se ha progresado y para informar sobre las metas futuras.				
Nivel 2	b	Facilita un debate reflexivo sobre lo que fue eficaz y lo que supuso un obstáculo para mejorar o perfeccionar la aplicación de las prácticas.				
Nivel 3	a	El participante toma la iniciativa de revisar o establecer nuevas metas y planes de acción a partir de los resultados del ciclo de aprendizaje.				
<i>Observaciones y experiencias</i>						

Referencias

- Administration for Children and Families (ACF). (2011). A Guide to Effective Consultation with Settings Serving Infants, Toddlers, and their Families. Core Knowledge, Competencies and Dispositions. Extraído de <http://www.zerotothree.org/public-policy/state-community-policy/nitcci/a-guide-to-effective-consultation-core-knowledge-and-competencies.pdf>
- Administration for Children and Families, Office of Head Start, National Center on Quality Teaching and Learning. (mayo de 2012a). *What do we know about coaching?* Extraído de: <https://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/sites/default/files/pdf/pbc-what-do-we-know.pdf>
- Administration for Children and Families, Office of Head start, National Center on Quality Teaching and Learning. (mayo de 2012b). *Practice based coaching.* Extraído de: <https://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/professional-development/article/practice-based-coaching-pbc>
- Alvarado, C. (2004). Authentic leadership: Lessons learned on the journey to equity. *Zero to three*, Noviembre de 2004, 32-39.
- American Institute for Research. (2001). Putting the Pro in Protégé: A Guide for Mentoring in Head Start and Early Head Start. Washington, DC: American Institute for Research. (Head Start Bureau Publication # 105-98-2080.)
- Barnett, W. S. (2003). Better teachers, better preschools: Student achievement linked to teacher qualifications. *Preschool Policy Matters*, 2. New Brunswick, NJ: National Institute for Early Education Research.
- Bellm, D., Whitebook, M., & Hnatiuk, P. (1997). *Early Childhood Mentoring Curriculum: A Handbook for Mentors.* Washington, DC: The National Center for the Early Childhood Work Force.
- Bellm, D., Whitebook, M., & Hnatiuk, P. (1997). *Early Childhood Mentoring Curriculum: A Trainers Guide.* Washington, DC: The National Center for the Early Childhood Work Force.
- Bryant, D. (November, 2007). Delivering and evaluating the Partners for Inclusion model of early childhood professional development in a five state collaborative study. Presentation at the meetings of the National Association for the Education of Young Children, Chicago, IL.
- Buyse, V. & Wesley, P. (2005). Consultation in Early Childhood Settings. Baltimore, MD: Brookes Publishing Co.
- Buyse, V., Wesley, P., Snyder, P. & Winton, P. (2006). Evidence-based practice: What does it mean for the early childhood field? *Young Exceptional Children*, 9(4): 2-10.
- Carter, M. & Curtis, D. (1994). Training Teachers: A Harvest of Theory and Practice. St. Paul, MN: Redleaf Press.
- Chu, M. (2014). Developing mentoring and coaching relationships in early care and education: A Reflective Approach. Boston, MA: Pearson.
- Chu, M., Martinez, B. & Cronin, S. (2010). A Head Start/College Partnership: Using a culturally and linguistically responsive approach to help working teachers earn college degrees. *Young Children*, 65(4), 24-29. Washington, DC: NAEYC.

- Chang, H. (2006). *Getting ready for quality: The critical importance of developing and supporting a skilled, ethnically and linguistically diverse early childhood workforce*. Oakland, CA: California Tomorrow.
- Connors-Tadros, L. & Carlson, B. C. (2011). Integrating quality rating systems and professional development systems in early childhood. In C. Howes & R. Pianta (Eds.). *Foundations for Teaching Excellence*. Baltimore, MD: Paul. H. Brookes Publishing Co.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M.E., & Gardner, M. 2017. *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute. Extraído de: https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf
- Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). *Professional Learning in the Learning Profession: A Status Report on Teacher Development in the United States and Abroad*. Dallas, TX: National Staff Development Council.
- Goffin, S. & Washington, V. (2007). *Ready or not: Leadership choices in early care and education*. Nueva York: NY: Teachers College Press.
- Goleman, D. (2006). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Nueva York: Bantam.
- Guskey, T. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oakes, California: Corwin Press.
- Hanft, B., Rush, D., & Sheldon, M. (2004). *Coaching Families and Colleagues in Early Childhood*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes.
- Hamre, B. & Pianta, R. (2007). Learning opportunities in preschool and early elementary classrooms. In Pianta, R., Cox, M. & Snow, K. (2007) *School readiness and the transition to kindergarten in the era of accountability* (pp.49-83). Baltimore, MD: Paul Brookes Publishing Co.
- Harms, T., Cryer, D., & Clifford, R. (1990). *Infant-Toddler Environment Rating Scale*. Nueva York, NY: Teachers College Press.
- Harms, T., Cryer, D., & Clifford, R. (2007). *Family Child Care Environment Rating Scale—Revised*. Nueva York: Teachers College Press.
- Harms, T., Clifford, R., & Cryer, D. (1998). *Early Childhood Environment Rating Scale - Revisado*. Nueva York, NY: Teachers College Press.
- Howes, C. & Pianta, R.C. (2011). *Foundations for teaching excellence: Connecting early childhood quality rating, professional development, and competency systems in states*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). Figure 5.2: Training components and attainment of outcomes in terms of percent of participants. *Student Achievement through Staff Development*, 3rd edition. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Kagan, S.L., Kauerz, K., Tarrant, K. (2008). *The Early Care and Education Teaching Workforce at the Fulcrum: An Agenda for Reform*. Nueva York: Teachers College Press.

- Kelly, J., Zuckerman, T., Sandoval, D., & Buehlman, K. (2002). *Promoting First Relationships*. Seattle, WA: NCAST-AVENUW Publications.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lutton, A. (Ed.). (2012). *Advancing the profession: NAEYC standards and guidelines for professional development*. Washington, DC: NAEYC.
- Achieve – The MN Center for Professional Development. *Minnesota’s Knowledge and Competency Framework for Relationship-based Professional Development Specialists*. Extraído de: <https://www.mncpd.org>.
- National Association for the Education of Young Children and National Association of Child Care Resource and Referral Agencies. (2011). *Early childhood education professional development: Training and technical assistance glossary*. Washington, DC: National Association for the Education of Young Children. Extraído de: http://www.naeyc.org/GlossaryTraining_TA.pdf
- North Carolina Institute for Child Development Professionals (2014). *Coaching*. Extraído de: <http://ncicdp.org/technicalassistance/coaching/>
- Pianta, R. C., Mashburn, A. J., Downer, J. T., Hamre, B. K., & Justice, L. (2008). Effects of webmediated professional development resources on teacher-child interaction in pre-kindergarten classrooms. *Early Childhood Research Quarterly*, 23(4), 431-451.
- Paris, D. (2012). Culturally sustaining pedagogy: A needed change in stance, terminology and practice. *Educational Researcher*, American Educational Research Association (AERA), 41(3) 93-97.
- Parlakian, R. (2001). *Look, Listen and Learn: Reflective Supervision and Relationship-Based Work*. Washington, DC: Zero to Three Center for Program.
- Parlakian, R. (2001). *The Power of Questions: Building Quality Relationship-Based Work*. WA, DC., Zero to three.
- Parlakian, R. (Ed.). (2002). *Reflective Supervision in Practice: Stories From the Field*. Washington, DC: Zero to Three.
- QUINCE Research Team, Delivering and Evaluating On-Site Consultation in a 5-State Collaborative Study, presentation, National Association of Child Care Resource and Referral Agencies Public Policy Conference, marzo de 2009.
- Snyder, P., Hemmeter, M. L., Artman, K., Kinder, K., Pasia, C., & McLaughlin, T. (2012). Early childhood professional development: Categorical framework and systematic review of the literature. Manuscript submitted for publication.
- Stremmel, A. J. (2012). Reshaping the landscape of early childhood teaching through teacher research. In G. Perry, B. Henderson, & D. Meier (Eds.). *Our inquiry, our practice: Undertaking, supporting and learning from early childhood teacher research(ers)*. Washington, DC: NAEYC.
- Tertell, E.A., Klein, S.M., & Jewett, J.L. (1998). *When Teachers Reflect*. Washington, DC: NAEYC.

- Tout, K., Isner, T. & Zaslow, M. (febrero de 2011). Coaching for Quality Improvement: Lessons Learned from Quality Rating and Improvement Systems. Child Trends for the Children's Services Council of Palm Beach County. Extraído de: <https://www.childtrends.org/wp-content/uploads/2013/05/2011-35CoachingQualityImprovement1.pdf>
- Trivette, C., Dunst, C., Hamby, D., & O'Herin, C. (2009). *Characteristics and Consequences of Adult Learning Methods and Strategies*. (Winterberry Research Synthesis, Vol. 2, No. 2). Asheville, NC: Winterberry Press.
- Weber, R.B. & Trauten, M. (2008). Effective investments in the child care and early education profession: A review of the recent literature. Oregon Partnership Research Project, Oregon State University, Family Policy Program. Extraído de: http://www.hhs.oregonstate.edu/hdfs/sites/default/files/Lit_Review.pdf
- Zaslow, M., Halle, T., Tout, K. Weinstein, D. (2011). Early childhood professional development definitions and measurement approaches. In C. Howes & R. Pianta (Eds.). *Foundations for Teaching Excellence*. Baltimore, MD: Paul. H. Brookes Publishing Co.

Reconocimientos

Autores

- Angela Abrams, M.Ed., Department of Children, Youth & Families
- Marilyn Chu, Ed.D., Educación Infantil Temprana, Western Washington University
- Vasilya Mendybaeva, M.Ed., Department of Children, Youth & Families

Representantes de los grupos de trabajo

- Child Care Aware of Washington
- Child Care Aware Regiones
- Cultivate Learning en la University of Washington
- Imagine Institute
- Department of Children, Youth & Families del Estado de Washington
- Whatcom Community Technical College



Washington State Department of
CHILDREN, YOUTH & FAMILIES