



ESTÁNDARES PARA PERSONAS CAPACITADORAS



Washington State Department of
CHILDREN, YOUTH & FAMILIES

Fecha original: mayo de 2012 | Fecha de revisión: octubre de 2023
División de Aprendizaje Temprano | Aprobado por los administradores de WGQR



CONTENIDO

CONTENIDO	1
Descripción general de los cambios para el año fiscal 2023	3
Secciones revisadas.....	3
Secciones nuevas	3
Agradecimientos.....	4
Representantes del grupo de trabajo.....	4
Autores.....	4
Presentación.....	5
¿Por qué se necesita una versión actualizada de los estándares para las personas capacitadoras?	5
Descripción general de los principios de diseño	6
Presuposiciones sobre la capacitación.....	6
Presuposiciones sobre los desafíos de la capacitación.....	7
Presuposiciones sobre las personas que participan en la capacitación	7
Estándares para las personas capacitadoras aprobados por el estado	7
Descripción general de los estándares y las competencias.....	9
Formas de leer los estándares para las personas capacitadoras	10
Formas de comprender los niveles.....	10
Formas de comprender la manera de avanzar	11
Estándar I: Desarrollando un enfoque antirracista y en contra de los prejuicios.....	12
Estándar II: Entorno de aprendizaje.....	15
Estándar III: Preparación y desarrollo.....	17
Estándar IV: Facilitación.....	19
Estándar V: Evaluación y valoración.....	21
Formas de utilizar los estándares para las personas capacitadoras	22
Formas de apoyar el crecimiento profesional individual.....	22
Pautas de orientación para mentores que guían a las personas que capacitan de organizaciones y empleadores de personas capacitadoras.....	22

Conclusión..... 22

Referencias..... 23

Apéndice A: Rúbrica de observación sincrónica..... 24

Apéndice B: Rúbrica de observación asincrónica..... 35

Descripción general de los cambios para el año fiscal 2023

Secciones revisadas

- Se han alineado los indicadores y las rúbricas actualizadas de observación para las personas capacitadoras.
- “Ejemplos en la práctica” fue eliminado. Un nuevo recurso con ejemplos de áreas estándar se incluirá al Coaching Companion.
- Se ha eliminado el Apéndice que trata de la autoevaluación. Este recurso estará disponible en Coaching Companion.
- Se ha eliminado el Apéndice que trata del apoyo al crecimiento profesional según los estándares. Esto estará disponible en Coaching Companion.

Secciones nuevas

- Se ha creado un apéndice: [Rúbrica de observación sincrónica](#)
- Se ha creado un apéndice: [Rúbrica de observación asincrónica](#)

Agradecimientos

Nos gustaría extender nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que participaron en la revisión de las competencias originales de las personas os capacitadoras. Es difícil saber con exactitud cuántas personas participaron, pero se tuvieron en cuenta más de 100 voces en el proceso, incluidos capacitadores y capacitadoras, participantes de las capacitaciones, administradores de programas de capacitación y otras personas involucradas en la labor el negocio del desarrollo profesional para adultos. Gracias por compartir sus conocimientos a través de los seminarios web, las encuestas, los comentarios en los borradores y por ponerse en contacto directamente para hablar sobre este recurso. Este fue un esfuerzo tremendo que no hubiera sido posible sin todos y todas ustedes.

También queremos aplaudir la inversión de tiempo y energía de los representantes del grupo de trabajo. Ellos desarrollaron recomendaciones generales para el Programa de capacitación aprobado por el Estado de Washington y dirigieron los cambios específicos a las competencias de las personas capacitadoras. Los miembros entretejieron su experiencia colectiva con su compromiso de mejorar los servicios para crear un recurso que guiará nuestro sistema de desarrollo profesional en los próximos años. ¡Gracias por su liderazgo!

Representantes del grupo de trabajo

- Child Care Aware of Washington
 - Ann Chihan
- Regiones de Child Care Aware
 - Samantha Stevens (suroeste)
 - Shannon Blewett (este)
- Cultivate Learning en la Universidad de Washington
 - Dawn Williams
 - Jessica Egbert
- Imagine Institute
 - Amber Havens
- Universidad de North Seattle
 - Ninder Gill
- School's Out Washington
 - Nerrisah Townsend
 - Sheely Mauck
- Capacitadora y observadora de personas capacitadoras
 - Debbie Peterson
- Washington State Department of Children, Youth, and Families
 - Sharene Leek

Autores

- Vasilya Mendybaeva, Department of Children, Youth, and Families
- Nora Terrones, Department of Children, Youth, and Families

Presentación

Las personas pueden elegir entre una variedad de entornos para el aprendizaje, incluidos cursos de educación superior, desarrollo profesional basado en relaciones de lazos interpersonales, capacitaciones ofrecidas por organizaciones comunitarias, aprendizaje en el trabajo o una combinación de estos. El formato, la extensión y la profundidad de los materiales cubiertos en estas opciones varían. Si bien existe una variación en las oportunidades de aprendizaje, sabemos que para que tengan un impacto deben darse varias características clave, que incluyen:

- Intenciones y propósitos claros.
- Fundamentación en la ciencia del área de contenido.
- Aplicación de la ciencia del aprendizaje para adultos.
- Énfasis en la aplicación de los conceptos a situaciones de la vida real.
- Alineación con las competencias esenciales y los estándares establecidos.
- Procesos de responsabilidad para el cumplimiento de las expectativas de calidad.
- Acceso equitativo (por ejemplo, contenido y diseño en contra del racismo, de costo accesible, múltiples idiomas, y diversidad geográfica).

Si se dan estas características, es más probable que el aprendizaje mejore la calidad de la programación (Instituto de Medicina [Institute of Medicine, IOM] y Consejo Nacional de Investigación [National Research Council, NRC], 2015). Por eso es importante que las personas que imparten las experiencias de aprendizaje a los profesionales tengan los conocimientos, las habilidades y las destrezas que nos permitan cumplir con estos indicadores de calidad.

Si bien el programa de capacitación y el sistema de desarrollo profesional del Estado de Washington avanzan en la dirección correcta, cumplir con todos los indicadores enumerados anteriormente llevará tiempo. Para continuar avanzando hacia este objetivo, el Departamento de Niños, Jóvenes y Familias del Estado de Washington (*Department of Children, Youth, and Families, DCYF*) trabajó en colaboración con un grupo representativo de las partes interesadas para identificar qué características, conocimientos, habilidades y destrezas son más esenciales para una persona capacitadora aprobada por el Estado. Este trabajo condujo al desarrollo de los Estándares revisados para personas capacitadoras.

Los estándares para personas capacitadoras ofrecen un concepto unificado de lo que significa ser una persona capacitadora eficaz. También ofrecen un lenguaje compartido tanto para las personas que capacitan, como para las personas responsables de formular las políticas a la hora de hablar sobre el apoyo y la preparación de las personas capacitadoras. Esto brinda claridad en torno a las expectativas de las personas que están actualmente en el puesto, las que aspiran a él y las personas claves que apoyan los programas de capacitación. Estos estándares pueden usarse para apoyar la práctica individual, orientar la planificación del desarrollo profesional y guiar el desarrollo de nuevas oportunidades de aprendizaje.

¿Por qué se necesita una versión actualizada de los estándares para las personas capacitadoras?

Las competencias originales para las personas capacitadoras se crearon en 2012. Asumimos el trabajo de revisión para poder responder a los cambios que han acontecido durante la última década. Los investigadores han logrado un progreso significativo para comprender mejor cómo aprenden los adultos, cómo brindar servicios con una mirada de equidad racial y crear entornos de aprendizaje virtuales eficaces. El DCYF también ha tenido la oportunidad de implementar el programa de capacitación aprobado por el Estado y también

recopilar comentarios de los capacitadores y las capacitadoras, los observadores de personas capacitadoras y los administradores de los programas sobre cómo podemos mejorar el apoyo a las personas capacitadoras.

Este recurso para personas capacitadoras refleja las siguientes actualizaciones:

- Adición de un nuevo estándar sobre el desarrollo de un enfoque antirracista y en contra de los prejuicios.
- Adición de nuevas competencias para el entorno de aprendizaje virtual.
- Actualización del formato para adaptarlo a los estándares revisados de desarrollo profesional basado en relaciones de lazos interpersonales.

El grupo de trabajo también prestó mucha atención a la eliminación de indicadores repetitivos y se enfocó en hacer que los estándares sean fáciles de usar para el desarrollo profesional y durante las observaciones de control de calidad.

El objetivo del DCYF es que este sea un documento dinámico que se revise periódicamente para reflejar los cambios en la investigación, la práctica y la política, así como los comentarios de la comunidad.

Descripción general de los principios de diseño

Creemos que todas las personas que están involucradas en brindar oportunidades de aprendizaje a través del programa de capacitación aprobado por el Estado se comprometen a apoyar el importante trabajo de los profesionales porque creen que todos los niños, jóvenes y familias merecen tener acceso a servicios de calidad. Queremos que reciban oportunidades brindadas por personas informadas, compasivas y amables que estén comprometidas con la equidad racial. Nuestro objetivo es utilizar los estándares de capacitación para crear un mayor nivel de calidad para el aprendizaje en nuestro Estado.

Estos estándares se basan en una serie de presuposiciones sobre el aprendizaje para los adultos, la equidad racial y los roles y responsabilidades de las personas capacitadoras, los responsables de formular las políticas y los administradores de programas. Queremos destacar estas presuposiciones para que quienes usan estos estándares puedan comprender las decisiones que tomamos.

Presuposiciones sobre la capacitación

- El propósito de la capacitación es brindar acceso a conocimientos y habilidades esenciales para que los estudiantes desarrollen una sólida comprensión de la ciencia del desarrollo infantil y juvenil y el liderazgo del programa a fin de brindar servicios que mejoren los resultados de los niños, las niñas y jóvenes.
- Las oportunidades de aprendizaje deben ofrecer a los proveedores la posibilidad de ejercitar las habilidades para que se conviertan en pensadores críticos y reflexivos, en líderes compasivos y visionarios, y desarrollen las habilidades que necesitan para satisfacer las necesidades de cada niño, joven y familia.
- Las capacitaciones pueden ser el lugar donde los estudiantes pueden crear una conexión con otros en torno al proceso de crecimiento y mejora.
- Las capacitaciones impactantes se basan en los principios del aprendizaje para los adultos y tienen en cuenta las variaciones en las preferencias de aprendizaje que pueden ser impulsadas por la cultura y los valores y normas que representen a las personas con diversos orígenes étnicos además de las personas de piel blanca.

Presuposiciones sobre los desafíos de la capacitación

- Existe un acceso generalizado y desigual a la capacitación de calidad en nuestro programa de capacitación actual para los profesionales del cuidado de niños, niñas y jóvenes que hablan principalmente un idioma que no es el inglés y a veces provienen de poblaciones marginadas. Los grupos latinos, somalíes y otros grupos que pertenecen a minorías lingüísticas tienen más probabilidades de tener un acceso limitado a un plan de estudios de alta calidad en su idioma y de encontrar múltiples barreras para participar en las oportunidades de capacitación en su idioma materno.
- Las desigualdades en las oportunidades de desarrollo profesional pueden ser resultado de estructuras con "que no son equitativas y de un diseño institucional que ha creado sistemas que, de forma tanto intencional como de forma involuntaria, perpetúan el acceso preferencial de unos grupos étnicos sobre las personas de color, privando de los derechos de estos. Para trabajar hacia la equidad racial y la justicia social, debemos observar detenidamente las condiciones en las que se produce el desarrollo profesional, cómo se organiza y desarrolla ese aprendizaje, quién facilita el aprendizaje, cómo se prepara a aquellas personas facilitadoras para su función y cómo guiamos y medimos los resultados del aprendizaje.
- Para abordar las causas fundamentales de las disparidades en los niños y las niñas, no podemos limitarnos únicamente a las personas capacitadoras y los participantes de la capacitación. Necesitamos examinar los sistemas interconectados y de múltiples niveles en los que existen el cuidado y la educación temprana, y usar las esferas de influencia de nuestros roles para avanzar hacia el ambicioso objetivo de colaborar en el proceso de dismantelar el racismo.

Presuposiciones sobre las personas que participan en la capacitación

- Cada profesional es *capaz de aprender*, independientemente de su lengua materna, su identidad y sus experiencias profesionales.
- Los participantes llegan a la capacitación con su propio conjunto rico y único de habilidades, conocimientos, percepciones y experiencias. Las personas capacitadoras deben reconocer la riqueza de las experiencias individuales y colectivas en el salón.
- Las personas que capacitan sienten pasión por la educación de la primera infancia y el cuidado de los jóvenes y, a menudo, tienen experiencia de primera mano en los programas. Necesitan sus propias oportunidades de forma continuas para desarrollar las habilidades que se recogen en estos estándares.

Estándares para las personas capacitadoras aprobados por el Estado

Los estándares para personas capacitadoras del Estado se basan en el trabajo desarrollado previamente por DCYF (antes conocido como Departamento de Aprendizaje Temprano [Department of Early Learning], 2012). Los estándares están influenciados por las directrices y competencias identificadas por las asociaciones nacionales de desarrollo del talento, como la Asociación para el Desarrollo del Talento (*Association for Talent Development*), las investigaciones recientes y otros estándares para las personas capacitadoras de aprendizaje temprano que se emplean en todo el país. El equipo de desarrollo prestó especial atención para asegurarse de que este documento fundamental reflejará la importancia de la equidad racial, así como la diversidad individual, social, económica y cultural.

Estándar 1: Enfoque antirracista y en contra de los prejuicios

Para que *nosotros, quienes* somos personas capacitadoras, podamos ofrecer un aprendizaje de alto impacto, debemos reconocer que todas las personas en la capacitación tienen el potencial de desempeñar un papel en

los sistemas de opresión institucional que existen a nuestro alrededor. Todos tenemos identidades distintas, formamos parte de grupos sociales y tenemos antecedentes personales complejos e intrincados que merecen dignidad y respeto. También debemos reconocer que cada persona puede existir dentro de un contexto más amplio de desigualdades estructurales en el que los prejuicios implícitos y explícitos dan forma constantemente a la manera en que nos desenvolvemos en el mundo. Las personas capacitadoras tienen la responsabilidad de identificar las barreras específicas para la participación y la retención entre los participantes. Deben tomar medidas para reducir el impacto nocivo del racismo y promover la equidad en el acceso y las oportunidades.

Estándar II: entorno de aprendizaje

Como persona que capacita, deberá crear un entorno que minimice las distracciones y anime a los estudiantes a participar al máximo. La forma en que un o una estudiante se sienta en su espacio de aprendizaje tendrá una gran influencia en su atención y participación a lo largo de la sesión. Se debe tener en cuenta la seguridad psicológica y emocional de cada estudiante y del grupo, así como su comodidad física, incluso si la capacitación se imparte en línea. Aunque no sea posible que una persona capacitadora pueda garantizar de que todos se sientan cómodos al mismo tiempo, puede esforzarse por establecer el tono de la sala abordando los prejuicios, desafiando los puntos de vista falsos o despectivos, centrándose en las fortalezas y modelando un comportamiento respetuoso. Preste mucha atención a los participantes con limitaciones de movilidad y haga un esfuerzo para mejorar la accesibilidad del espacio, y prepárese para apoyar otra diversidad de estudiantes en sus sesiones.

Estándar III: Preparación y desarrollo de contenido

Los estudiantes asisten a la capacitación para adquirir nuevos conocimientos y habilidades que les permitan brindar un mejor servicio a los niños, las niñas y sus familias. Por eso es importante asegurarse de compartir la información y las prácticas más precisas y actualizadas en sus cursos de formación. Puede impartir cursos de capacitación creados por usted o utilizar contenido elaborado por otra persona. En ambos casos, la capacitación que imparta debe estar alineada con las competencias esenciales ([aprendizaje temprano, edad escolar](#)) y con las [Directrices de aprendizaje y desarrollo temprano](#) (Early Learning and Development Guidelines).

También es posible que deba hacer ajustes en la capacitación para asegurarse de que la experiencia de aprendizaje sea relevante e impactante o para todos los participantes y que cumpla con los estándares para las personas capacitadoras del Estado de Washington.

Estándar IV: Facilitación

Una persona capacitadora asume el importante papel de facilitador o facilitadora y, a través de la facilitación, puede guiar a un gran grupo de personas a través del contenido y las actividades para que puedan alcanzar los objetivos de aprendizaje de la sesión. Las *personas capacitadoras* asumen el rol de crear experiencias de aprendizaje que presenten retos de forma apropiada y *proporcional para* todos sus participantes. Esto significa que observan e identifican de manera constante las necesidades de aprendizaje, los intereses y los retos que sus participantes afrontan, y utilizan esa información para realizar cambios en la instrucción y en las actividades *al momento*. Este estándar destaca los aspectos importantes del papel de una persona capacitadora como persona que facilita.

Estándar V: Evaluación y valoración

Las personas capacitadoras siempre recopilan información sobre sus estudiantes para comprender cómo están progresando hacia los objetivos de aprendizaje. Recopilan esta información de diferentes maneras durante y después de la sesión y la utilizan para hacer ajustes en la forma en que están facilitando su capacitación e incluso para guiar la futura revisión del contenido.

Descripción general de los estándares y las competencias

Cada uno de los estándares se compone de múltiples áreas de competencias, y cada una de las áreas de competencias se desglosa en indicadores.

Estándar	Competencia
Desarrollando un enfoque antirracista y en contra de los prejuicios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconciencia 2. Prácticas que promueven la equidad racial y la justicia social
Entorno de aprendizaje	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entorno de aprendizaje basado en relaciones de lazos interpersonales 2. Entorno de aprendizaje físico 3. Entorno de aprendizaje virtual
Preparación y desarrollo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Involucrar a todos los participantes 2. Aprendizaje del contenido 3. Diseño virtual
Facilitación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo a los alumnos estudiantes 2. Adultos Estrategias de facilitación
Evaluación y valoración	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación del aprendizaje durante la capacitación (evaluación formativa) 2. Evaluación del logro de los objetivos de aprendizaje (evaluación sumativa)

Formas de leer los estándares para las personas capacitadoras

Una vez que se familiarice con la forma en que se organizan los estándares, será más fácil entender cómo usarlos en su práctica. Cada estándar tiene varias competencias. Cada competencia tiene una sección de descripción que describe el propósito y la intención. A continuación, cada competencia se separa con indicadores. Estos describen el conocimiento, las destrezas y las habilidades para tres niveles diferentes. Se pueden encontrar ejemplos de cada indicador en el Coaching Companion.

Competencia	2. Aprendizaje del contenido		
Descripción	Como persona capacitadora, tiene la responsabilidad de proporcionar las investigaciones y prácticas más precisas y actualizadas a los participantes en su capacitación. El contenido que comparte debe coincidir con las competencias específicas de su campo. Las personas capacitadoras que trabajan con proveedores de cuidado infantil deben referirse a las competencias básicas (aprendizaje temprano ; edad escolar) y las Directrices de desarrollo y aprendizaje temprano . La forma de presentar el contenido y permitir que los estudiantes interactúen y apliquen conceptos a su entorno influye en la posibilidad de que se generen cambios tanto en ellos mismos como en sus programas.		
Indicadores	<p>Práctica emergente</p>	<p>Establecimiento de la práctica</p>	<p>Profundización de la práctica</p>
	<p>a. Muestra conocimientos en las áreas de contenido y las competencias básicas que se relacionan.</p> <p>b. Establece una conexión entre la descripción y los objetivos de aprendizaje a las competencias básicas para su audiencia.</p> <p>c. Presenta materiales que se fundamentan en práctica basadas en la investigación.</p> <p>d. Comienza la capacitación identificando los objetivos de aprendizaje.</p>	<p><i>Y también</i></p> <p>a. Hay una conexión clara entre las actividades y los objetivos de aprendizaje.</p> <p>b. Incluye actividades que permiten que los estudiantes apliquen los conceptos a su lugar de trabajo o a entornos de la vida real.</p> <p>c. Crea transiciones entre los temas y las actividades que mantienen una fluidez lógica a lo largo de la sesión.</p> <p>d. Evita el plagio al hacer constar las contribuciones realizadas al desarrollo del contenido de la capacitación.</p>	<p><i>Y también</i></p> <p>a. Ayuda a los participantes a identificar las oportunidades y las barreras que puedan obstruir la implementación y lo que necesitarán para superar dichas barreras.</p>

Formas de comprender los niveles

Los tres niveles de la progresión pretenden captar el movimiento desde los conocimientos y habilidades básicos hasta los más complejos. A medida que las personas capacitadoras avanzan en el proceso continuo, apoyan a sus estudiantes para que tengan más responsabilidad en su crecimiento, ayudándolos a desarrollar la autoconciencia y haciéndolos avanzar hacia un pensamiento de orden superior para que puedan analizar, evaluar y crear.

Formas de comprender la manera de avanzar

Los estándares para las personas capacitadoras se organizan mediante un enfoque de desarrollo que muestra una progresión a través de los niveles. Esta estrategia de nivelación se basa en varias presuposiciones que se detallan a continuación.

El desarrollo de conocimientos y habilidades se produce durante un período de tiempo y no es un proceso lineal.

Las personas capacitadoras necesitan tiempo para desarrollar sus habilidades. Cada persona desarrollará sus habilidades a su propio ritmo. Eso significa que las fortalezas y áreas de crecimiento de cada persona serán únicas y continuarán evolucionando en función de los nuevos contextos de capacitación que encuentren.

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

Tanto las personas que capacitan como los estudiantes participan en un ciclo continuo de crecimiento y mejora. Deben desarrollar su conocimiento de las estrategias eficaces, ponerlas en práctica, recopilar datos sobre el progreso, reflexionar y encontrar el significado de los datos, buscar recursos y apoyo adicionales, y luego realizar ajustes en su enfoque. Este ciclo puede repetirse varias veces hasta que las estrategias produzcan resultados positivos. El capacitador o la capacitadora modela el ciclo de aprendizaje para los participantes en su capacitación.

El proceso de aprendizaje es complejo.

Las personas capacitadoras deben ampliar su experiencia en el área de contenidos, pero también su comprensión de los estándares para las personas capacitadoras. Deben aprender a motivar, animar, inspirar y generar conciencia en las personas tanto como sea posible durante el tiempo que pasan juntas. También enfrentan el desafío de conocer a las personas a las que están capacitando en poco tiempo.

Estándar I: Desarrollando un enfoque antirracista y en contra de los prejuicios

1. Autoconciencia		
<p>Para que nosotros, quienes somos personas capacitadoras, proporcionemos un aprendizaje impactante, debemos reconocer que todos tenemos el potencial de desempeñar un papel en los sistemas de opresión que existen a nuestro alrededor. Cada persona existe dentro de un contexto más amplio en el que puede haber inequidades estructurales en el que los prejuicios implícitos y explícitos determinan constantemente la manera en que navega por el mundo. Todos nosotros tenemos múltiples identidades, formamos parte de grupos sociales y tenemos un historial personal complejo e intrincado, merecedor de dignidad y respeto. Debemos comprometernos con la mejora continua para poder apoyar de la manera más adecuada el proceso de aprendizaje de los participantes.</p>		
Autoconocimiento	Reconocer los impactos	Llevar a cabo acciones concretas
<p>a. Identifique cómo su propia etnicidad/ raza, herencia cultural, idiomas, identidades sociales y culturales, actitudes, valores y creencias contribuyen a su identidad</p> <p>b. Identifique cómo sus diferentes identidades sociales han proporcionado fortalezas y conocimientos que se basan en experiencias tanto de injusticia como de privilegio (NAEYC, 2020).</p> <p>c. Determine si sus diferentes identidades sociales son privilegiadas y no privilegiadas, según el contexto.</p>	<p><i>Y también</i></p> <p>a. Analice si en su caso los impactos del racismo, el sexismo, el clasismo, el capacitismo [discriminación contra las personas con capacidades diferentes], el heterosexismo, la xenofobia y otros sistemas de opresión individuales e institucionales en usted y las personas que lo rodean.</p> <p>b. Considere las diversas experiencias y perspectivas de los estudiantes adultos sin generalizar ni estereotipar (National Association for the Education of Young Children [NAEYC], 2020).</p> <p>c. Reconozca que todos tenemos algún tipo de prejuicio que se basa en su historial y experiencias personales (NAEYC, 2020).</p>	<p><i>Y también</i></p> <p>a. Escuche y examine cómo sus modelos mentales se originan en ideologías opresivas (Aguilar, 2020).</p> <p>b. Reflexione sobre cómo pueden aparecer el racismo o los prejuicios en el contexto de su trabajo con los demás.</p> <p>c. Aborde sus propios prejuicios implícitos o ideas racistas tal como ocurren en el contexto de su trabajo.</p> <p>d. Reconozca que su papel como persona capacitadora puede contribuir a las dinámicas de poder durante la capacitación; tome medidas para transferir el poder a los participantes.</p>

2. Prácticas que promueven la equidad racial y la justicia social

Como persona capacitadora, tiene la responsabilidad de identificar los obstáculos particulares que impiden la participación y la permanencia de sus participantes. Debe tomar medidas para minimizar el impacto nocivo del racismo y promover la equidad en el acceso y las oportunidades. “Todos los participantes en la capacitación tienen derecho a oportunidades de aprendizaje equitativas que les ayuden a alcanzar su máximo potencial como estudiantes adultos comprometidos y miembros valiosos de la sociedad. Eso significa que todos tenemos la obligación de promover la equidad dentro del aprendizaje que brindamos” (NAEYC 2020). Podemos lograrlo mediante el reconocimiento de la presencia de poder, estatus y privilegio, el uso de estrategias que demuestren respeto por las culturas de las personas y el análisis de la distribución desigual de poder y privilegio que es parte integral de nuestra sociedad y sistemas.

Prácticas fundamentales	Contenido y facilitación	Llevar a cabo acciones concretas
<p>a. Utiliza un “lenguaje que pone a la persona primero” intencionalmente, lo cual demuestra la aceptación de las razas, las etnicidades, los géneros, las orientaciones sexuales, las identidades y las culturas.</p> <p>b. Reconoce el poder y los beneficios de la diversidad y la inclusión al observar y escuchar atentamente a los participantes en la capacitación, y al considerar diversas experiencias y perspectivas (NAEYC, 2020).</p> <p>c. Reconoce que las expectativas, las prácticas, el currículo o las políticas pueden contribuir (quizás de manera involuntaria) a resultados inequitativos y a llevar a cabo acciones concretas para cambiarlos (NAEYC, 2020).</p> <p>d. Es una persona de mente abierta, con la capacidad de aceptar conversaciones acerca de comentarios o acciones que se percibieron como prejuiciosos, y busca obtener una comprensión más profunda para mejorar la práctica.</p> <p>e. Resiste la tentación de ponerse a la defensiva, en especial si es miembro de un grupo privilegiado (NAEYC, 2020).</p>	<p><i>Y también</i></p> <p>a. Utiliza materiales que muestran inclusión y la capacidad de ser sensible a personas de todas las razas, etnicidades, géneros, orientaciones sexuales, culturas, familias, idiomas y habilidades.</p> <p>b. Incorpora adecuadamente las tradiciones culturales, la historia y los idiomas para promover el multiculturalismo.</p> <p>c. Guía las capacitaciones con una mentalidad de equidad racial para resaltar la experiencia de los participantes.</p> <p>d. Considera los marcadores de identidad de los estudiantes adultos y adapta el contenido para que se base en el contexto de la cultura y las experiencias vividas.</p>	<p><i>Y también</i></p> <p>a. Comparte comentarios constructivos y hable de enfoques alternativos al observar acciones potencialmente prejuiciosas por parte de otros (NAEYC, 2020).</p> <p>b. Revisa su contenido o adapta su enfoque de facilitación cuando reciba comentarios sobre posibles prejuicios dentro de su capacitación.</p> <p>c. Participa en el aprendizaje profesional para que pueda minimizar el daño y contribuir al proceso colectivo de dismantlar el racismo.</p> <p>d. Promueve activamente la inclusión cuando los resultados varíen de manera significativa según las identidades sociales (ej., comprensión desigual o despareja del contenido) (NAEYC, 2020).</p> <p>e. Aborda activamente las acciones aparentemente pequeñas e inofensivas que en realidad son despectivas (también se pueden llamar microagresiones, lo cual proviene de la palabra microagressions en inglés), el racismo, el sexismo o las declaraciones o comportamientos que puedan dañar a los aprendices.</p> <p>f. Explica a los participantes cómo los comportamientos, las creencias y las formas de ser pueden</p>

f. Reconoce que puede haber tensión en el espacio de la capacitación debido a las diferentes experiencias y perspectivas sobre la equidad racial y la justicia social.

perpetuar la opresión sistémica (Aguilar, 2020).

Estándar II: Entorno de aprendizaje

1. Entorno de aprendizaje basado en relaciones de lazos interpersonales		
<p>Como persona capacitadora, su objetivo es crear un entorno que permita que los participantes estén preparados para involucrarse en el proceso de aprendizaje. Esfuércese por crear un entorno de aprendizaje que ofrezca a cada estudiante un sentido de pertenencia y bienestar psicológico y emocional. Les ayudará a ser conscientes de los prejuicios y a prepararse para afrontarlos. Enfóquese en desarrollar los puntos fuertes y a fomentar el respeto mutuo y la confianza entre los participantes. Como persona capacitadora, estará siendo un modelo constante de cómo mantener la integridad personal, la honestidad y la sinceridad, a la vez que muestra su respeto por las perspectivas que los participantes tengan de mundo, sus preferencias de aprendizaje y sus intereses. Procure crear un entorno positivo de aprendizaje basado en relaciones de lazos interpersonales tanto en persona como virtualmente.</p>		
Práctica emergente	Establecimiento de la práctica	Profundización de la práctica
<ul style="list-style-type: none"> a. Demuestra compasión, comprensión, respeto y empatía por el o la estudiante. b. Da a los participantes la oportunidad para compartir sus perspectivas. c. Proporciona interacciones acogedoras y respetuosas. d. Establece normas grupales que fomentan positividad y el bienestar emocional y psicológico al inicio de una capacitación. 	<p><i>Y también</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Percibe y responde a las señales verbales y/o no verbales (es posible que las señales que sean no verbales no puedan ser observables en todos los participantes en una capacitación virtual en vivo). b. Expresa confianza en la capacidad de los estudiantes para lograr dominar el contenido. c. Fomenta el diálogo basado en respeto absteniéndose de juzgar y mostrando receptividad hacia puntos de vista alternativos. d. Responde al conflicto a medida que se desarrolle. 	<p><i>Y también</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Utiliza estrategias para regular los niveles de energía a fin de conseguir que los participantes se enfoquen en el aprendizaje. b. Proporciona retroalimentación a los participantes para motivarles a ser inquisitivos y para que tengan la mente abierta a la hora de examinar las perspectivas de los demás. c. Reconoce cuando se responde emocionalmente al contenido de la capacitación y es capaz de ayudar a los grupos e individuos para que identifiquen formas constructivas de procesar.

2. Entorno de aprendizaje físico

La forma en que se establece el entorno de aprendizaje físico desempeña un papel importante en el fomento del aprendizaje. Su objetivo es que todos los participantes se desenvuelvan en el entorno y participen al máximo. Las comodidades físicas como la iluminación, la temperatura y la limpieza del espacio minimizan las distracciones que desenfocan a los estudiantes del aprendizaje. Es posible que haya participantes con limitaciones de movilidad, así que haga un esfuerzo por mejorar la accesibilidad del espacio. Si la capacitación es de forma virtual, puede pedirles a los estudiantes que procuren tener un espacio físico que sea cómodo y con un mínimo de distracciones.

Práctica emergente	Establecimiento de la práctica	Profundización de la práctica
a. Prepara a los estudiantes respecto a lo que pueden esperar del espacio antes de la capacitación. b. Prepara el entorno de aprendizaje para los estudiantes adultos.	Y también a. Prepara el espacio para brindar el mejor apoyo e involucrar a los estudiantes para que participen plenamente. b. Identifica y adapta aspectos del entorno o materiales que puedan crear barreras o limitar la participación.	Y también a. Ofrece comodidades adicionales en el entorno de la capacitación.

3. Entorno de aprendizaje virtual

Puede optar por ofrecer un evento de aprendizaje virtual. Es importante que se prepare para apoyar la diversidad de los estudiantes que participen en su capacitación virtual para que todos puedan aprovecharla al máximo.

Práctica emergente	Establecimiento de la práctica	Profundización de la práctica
a. Demuestra entender cómo usar las capacidades de la plataforma virtual. b. Brinda asistencia técnica a los estudiantes antes de que comience la capacitación para ayudarles a iniciar sesión y utilizar la plataforma de capacitación. c. Ofrece ayuda para orientar a los estudiantes que tengan dificultades con la plataforma durante la sesión. d. Se asegura de que todos los medios y la tecnología estén disponibles y funcionen para el evento de aprendizaje. También utiliza un plan de respaldo si la tecnología falla.	Y también a. Establece, modela y hace cumplir las reglas básicas para usar las funciones de la plataforma. b. Demuestra estrategias eficaces de gestión de tiempo. c. Crea una transparencia sobre el uso de los datos recopilados al entregar actividades. d. Proporciona respuestas oportunas a los intentos de participación de los participantes.	Y también a. Utiliza diferentes tipos de herramientas de aprendizaje virtual para fomentar las interacciones entre los estudiantes. b. Anticipa los desafíos tecnológicos y selecciona cuidadosamente las herramientas de aprendizaje virtual que son fáciles de navegar.

Estándar III: Preparación y desarrollo

1. Involucrando a todos los participantes		
<p>Cada participante en la capacitación dispone de fortalezas, habilidades, ideas y experiencias únicas. Para que su capacitación sea relevante y genere un impacto para todos los participantes, debe responder a la variabilidad de los estudiantes a través de experiencias de aprendizaje flexibles y personalizable para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de aprender.</p>		
Práctica emergente	Establecimiento de la práctica	Profundización de la práctica
<p>a. Aplica los principios del <u>diseño universal para el aprendizaje</u> para que todos puedan acceder y participar en el acontecimiento de aprendizaje.</p> <p>b. Demuestra flexibilidad para las necesidades de los estudiantes al abordar áreas emergentes de interés y preguntas a medida que surgen.</p> <p>c. Utiliza un lenguaje verbal y escrito que es claro, directo, sencillo y respetuoso.</p> <p>d. Establece una conexión con los participantes antes de la capacitación para identificar los tipos de apoyo que serán necesarios para eliminar las barreras de accesibilidad, como idioma(s) o los impedimentos auditivos y visuales.</p>	<p><i>Y también</i></p> <p>a. Ofrece múltiples tipos de actividades a los estudiantes para que participen, reflexionen, practiquen y demuestren sus conocimientos.</p>	<p><i>Y también</i></p> <p>a. Proporciona andamiaje y disminuye su uso de manera gradual cuando los estudiantes demuestran un avance en su nivel de comprensión y sus habilidades.</p> <p>b. Utiliza datos de la actividad de evaluación previa y comentarios para adaptar el nivel de contenido según las necesidades de los estudiantes adultos.</p> <p>c. Utiliza diferentes grupos de participantes para promover el trabajo en equipo y apoyar la participación individual y grupal.</p>

2. Aprendizaje del contenido

Como persona capacitadora, tiene la responsabilidad de proporcionar las investigaciones y prácticas más precisas y actualizadas a los participantes en su capacitación. El contenido que comparte debe coincidir con las competencias específicas de su campo. Las personas capacitadoras que trabajan con proveedores de cuidado infantil deben referirse a las competencias básicas ([aprendizaje temprano](#); [edad escolar](#)) y las [Directrices de desarrollo y aprendizaje temprano](#). La forma de presentar el contenido y permitir que los estudiantes interactúen y apliquen conceptos a su entorno influye en la posibilidad de que se generen cambios tanto en ellos mismos como en sus programas.

Práctica emergente	Establecimiento de la práctica	Profundización de la práctica
<p>e. Muestra conocimientos en las áreas de contenido y las competencias básicas que se relacionan.</p> <p>f. Establece una conexión entre la descripción y los objetivos de aprendizaje a las competencias básicas para su audiencia.</p> <p>g. Presenta materiales que se fundamentan en práctica basadas en la investigación.</p> <p>h. Comienza la capacitación identificando los objetivos de aprendizaje.</p>	<p><i>Y también</i></p> <p>e. Hay una conexión clara entre las actividades y los objetivos de aprendizaje.</p> <p>f. Incluye actividades que permiten que los estudiantes apliquen los conceptos a su lugar de trabajo o a entornos de la vida real.</p> <p>g. Crea transiciones entre los temas y las actividades que mantienen una fluidez lógica a lo largo de la sesión.</p> <p>h. Evita el plagio al hacer constar las contribuciones realizadas al desarrollo del contenido de la capacitación.</p>	<p><i>Y también</i></p> <p>b. Ayuda a los participantes a identificar las oportunidades y las barreras que puedan obstruir la implementación y lo que necesitarán para superar dichas barreras.</p>

3. Diseño virtual (en línea de manera asincrónica)

Puede impartir la capacitación en línea, ya sea en vivo o con una opción de hacerlo a su propio ritmo. En ambos casos, debe considerar detenidamente la experiencia de los estudiantes al utilizar la plataforma virtual. Es necesario diseñar cuidadosamente los objetivos de aprendizaje, los materiales que se utilizarán, los métodos de instrucción/facilitación y la evaluación teniendo en cuenta la plataforma que se utilizará.

Práctica emergente	Establecimiento de la práctica	Profundización de la práctica
<ul style="list-style-type: none"> a. Utiliza elementos visuales relevantes para respaldar el contenido de la capacitación. b. Proporciona instrucciones sencillas y coherentes sobre cómo navegar la plataforma y explica sus funciones. c. Presenta el contenido de diversas maneras (por ejemplo, video, texto). 	<p><i>Y también</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Proporciona acceso a los materiales en ocasiones adecuadas, como antes, durante o después de la capacitación. 	<p><i>Y también</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Crea oportunidades intencionales y estructuradas para que los participantes puedan conectar con sus compañeros y compañeras (ya sea en su lugar de trabajo o en la capacitación) para apoyar la implementación. b. Los folletos, las presentaciones de PowerPoint y documentos escaneados son accesibles para personas con capacidades diferentes.

Estándar IV: Facilitación

1. Apoyar a los estudiantes adultos

Apoyar a los estudiantes adultos puede ser una cuestión compleja. Para llegar a ser una persona capacitadora eficaz, debe comprender cómo los estudiantes adultos se desarrollan y progresan. Esto significa que debe tener en cuenta que los patrones de aprendizaje y desarrollo dependen de cada persona en todos los ámbitos del desarrollo. Podrá lograr el mayor éxito si establece una conexión entre las etapas profesionales y las características del o de la estudiante, así como entre la relevancia del contenido, la disposición de la persona para recibir y aprovechar la información, y el entorno en el que ha de llevarse a cabo el aprendizaje. Con esta información, se pueden crear experiencias de aprendizaje que planteen un desafío adecuado. Tenga en cuenta que los participantes son personas con vidas ocupadas y que les afectan su trabajo, sus hijos y otras personas a su cargo. Es posible que los participantes necesiten tiempo para comprometerse plenamente en el papel de estudiantes.

Práctica emergente	Establecimiento de la práctica	Profundización de la práctica
<ul style="list-style-type: none"> a. Reconoce que los participantes tienen necesidades de aprendizaje únicas. b. Comienza la capacitación identificando las habilidades y conocimientos que tienen los estudiantes sobre los temas de capacitación. c. Utiliza un lenguaje que se basa en las fortalezas que fomenta el aprendizaje. 	<p><i>Y también</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ofrece comentarios individualizados, oportunos y específicos a los estudiantes. b. Crea oportunidades para identificar la relevancia del contenido y cómo podrá llevar a cabo cambios benéficos en su trabajo. 	<p><i>Y también</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Implementa estrategias para desarrollar las habilidades de autoevaluación y reflexión de los estudiantes. b. Ajusta el contenido y la facilitación basándose en la información sobre las preferencias de aprendizaje de los participantes y su actitud ante el cambio.

**Tenga en cuenta que muchas de estas prácticas requieren que la persona capacitadora tenga la habilidad de adaptarse a las necesidades individuales de cada estudiante. La agilidad con que realice las adaptaciones dependerá de su experiencia como capacitador o capacitadora.*

2. Estrategias de facilitación

La facilitación se utiliza para ayudar a los estudiantes a adquirir, retener y aplicar nuevos conocimientos y habilidades. A medida que introduzca nueva información, deberá guiar el debate y tomar medidas para profundizar en el tema. Al hacer ajustes al contenido en tiempo real, podrá conseguir que sea más significativo y relevante para los participantes.

Práctica emergente	Establecimiento de la práctica	Profundización de la práctica
<ul style="list-style-type: none"> a. Utiliza ejemplos de la vida real y/o escenarios en forma escrita, verbal o en video para compartir experiencias que apoyen los objetivos de aprendizaje. b. Repite los comentarios o las preguntas (cuando sea apropiado) para asegurarse de que todos los participantes oigan y comprendan. c. Tiene en cuenta los comentarios e ideas de los participantes. d. Ofrecer a los participantes formas verbales y no verbales de interactuar con el contenido. e. Explica las instrucciones de las actividades y brinda apoyo para asegurarse de que todos los participantes entiendan qué hacer. 	<p><i>Y también</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Involucra los estudiantes a la hora de identificar sus fortalezas, oportunidades de crecimiento y objetivos para la capacitación. b. Dirige los debates para que todos puedan compartir sus perspectivas. Luego, vuelve a enfocar al grupo en los aspectos que no se abordaron y resume los puntos clave. c. Muestra que no tiene respuestas a todas las preguntas para poder desarrollar un aprecio por el proceso de aprendizaje. d. Utiliza preguntas abiertas para fomentar los debates. 	<p><i>Y también</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Escucha los temas emergentes y profundiza en las ideas de los participantes haciendo que sus comentarios se relacionen con un contexto más amplio. b. Aborda los factores que pueden crear resistencia, comportamientos problemáticos o conflictos dentro de los grupos de capacitación.

Estándar V: evaluación y valoración**1. Evaluando el logro de los objetivos de aprendizaje (evaluación sumativa)**

Se espera que al final de su sesión mida el progreso de los participantes hacia los objetivos de aprendizaje. Esto permite que usted y los estudiantes comprueben su comprensión de los conceptos para que puedan ponerlos en práctica. Las capacitaciones eficaces son aquellas que pueden cambiar el comportamiento de los estudiantes como resultado de la instrucción. El enfoque de la evaluación debe tener en cuenta la diversidad lingüística y cultural de los estudiantes.

Práctica emergente	Establecimiento de la práctica	Profundización de la práctica
a. Mide la realización de los objetivos de aprendizaje a través de actividades.	<i>Y también</i> a. Utiliza los resultados de la evaluación para informar sobre la conclusión de la capacitación. b. Elabora evaluaciones que permiten que los estudiantes reflexionen sobre el aprendizaje y establezcan conexiones con la vida real.	<i>Y también</i> a. Brinda varias oportunidades para que los estudiantes demuestren lo que saben.

Formas de utilizar los estándares para las personas capacitadoras

Las personas capacitadoras aprobadas por el estado, los empleadores y donantes (quienes aportan fondos) pueden usar los estándares para apoyar la práctica individual, guiar la planificación del desarrollo profesional e informar cuando surjan nuevas oportunidades de aprendizaje.

Formas de apoyar el crecimiento profesional individual

El crecimiento es continuo. Contamos con que cada persona capacitadora se comprometa a ampliar sus conocimientos y su experiencia para facilitar eventos de aprendizaje. Las personas capacitadoras, al igual que otros profesionales, deben estar comprometidos con la autorreflexión continua sobre su práctica profesional para poder mejorarla.

Los estándares se han diseñado pensando en el crecimiento. Se pueden utilizar junto con las Pautas de observación de la persona capacitadora (Apéndice A y B) para ayudar a los profesionales a decidir sobre oportunidades de aprendizaje profesional significativas y relevantes que profundizarían la comprensión y la práctica.

Pautas de orientación para para mentores que guían a las personas que capacitan de organizaciones y empleadores de personas capacitadoras

Si usted es mentor o mentora de personas que capacitan de organizaciones (organization trainer mentor, OTM por sus siglas en inglés) o emplea personas capacitadoras, puede utilizar los estándares para personas capacitadoras para establecer expectativas e informar sobre el futuro desarrollo profesional. Nos gustaría ofrecer unas cuantas pautas para apoyar a su personal de capacitadores y capacitadoras:

- Familiarícese con los estándares de práctica y profesionalismo y los estándares para personas capacitadoras para que pueda tener una comprensión sólida de las políticas y procedimientos.
- Realice observaciones de la capacitación y luego establezca conversaciones reflexivas para que la persona capacitadora se anime a reflexionar sobre su sesión y asuma el liderazgo de las áreas de crecimiento que haya identificado y siga con los pasos siguientes. Ofrezca información adicional para ampliar su comprensión de los éxitos de la capacitación y las áreas de oportunidad.
- Brinde acceso a oportunidades anuales de desarrollo profesional vinculadas al contenido que el formador imparte con mayor frecuencia, enfoques contra el racismo y los prejuicios, y otros conceptos abordados en los Estándares para personas capacitadoras. Se requiere un mínimo de 15 horas anuales de educación continua para personas capacitadoras (el seguimiento comienza durante el 2023).
- Realice evaluaciones anuales que involucren observación, evaluaciones a los participantes y autorreflexión.

Conclusión

Las personas capacitadoras aprobadas por el estado desempeñan un papel fundamental dentro del sistema de desarrollo profesional estatal. Son quienes proporcionan la mayoría de las horas de servicio para los proveedores de cuidado infantil en todo tipo de entornos para que cumplan con los requisitos anuales de desarrollo profesional. Queremos asegurarnos de cumplir con las necesidades de nuestro personal capacitadores y capacitadoras. Si tiene alguna idea, sugerencia a partir de sus conocimientos o peticiones sobre

la mejor manera de ayudar a nuestras personas que capacitan a alcanzar las expectativas indicadas en este documento, les pedimos que por favor se comuniquen y las comparta con nosotros.

Este recurso se ha desarrollado como un documento en constante evolución. Se revisará periódicamente de acuerdo con las investigaciones de tipo académico y los avances realizados en este campo, los comentarios recibidos por parte de los usuarios y otros cambios que se lleven a cabo en el sistema del Estado de Washington. Si tiene alguna idea sobre cómo mejorar la utilidad y funcionalidad de este documento, comuníquese con el DCYF para compartir estos valiosos comentarios. ¡Juntos, podemos construir un mejor sistema de apoyo!

Referencias

Aguilar, E. (2020). *Coaching for Equity*. New Jersey: Jossey-Bass.

Bloom, P.J. (2002). *Making the Most of Meetings*. Wheeling: New Horizons.

CAST (2018). Universal Design for Learning Guidelines version 2.2. Obtenido de <http://udlguidelines.cast.org>.

Instituto de Medicina (Institute of Medicine, IOM) y Consejo Nacional de Investigación (National Research Council, NRC). 2015. *Transforming the workforce for children birth through age 8: A unifying foundation*. Washington, DC: The National Academies Press.

Kirkpatrick Partners. (2021). The Kirkpatrick model. Obtenido de <https://www.kirkpatrickpartners.com>.

Asociación Nacional para la Educación de Niños Pequeños (National Association for the Education of the Young Child). (2019). [*Advancing equity in early childhood education*](#).

Apéndice A: Rúbrica de observación sincrónica



Rúbrica de observación sincrónica

Nombre de la persona facilitadora:	ID del Sistema estatal de capacitación y registro (State Training And Registry System, STARS):
Fecha de la capacitación:	Título de la capacitación:
Modalidad:	Observador u observadora:

Estándar I: Desarrollando de un enfoque antirracista y en contra de los prejuicios

Las personas capacitadoras aprobadas por el Estado recibirán una planilla de autorreflexión para evaluar el conocimiento de la capacidad propia del equipo de desarrollo profesional por parte del Departamento de Niños, Jóvenes y Familias (Department of Children Youth and Families, DCYF). Se aconseja que las personas capacitadoras completen las secciones de reflexión de manera independiente.

2. Prácticas que promueven la equidad racial y la justicia social			Notas
Prácticas fundamentales	a	Utiliza un “lenguaje que pone a la persona primero” intencionalmente, lo cual demuestra la aceptación de las razas, las etnicidades, los géneros, las orientaciones sexuales, las identidades y las culturas.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Reconoce el poder y los beneficios de la diversidad y la inclusión al observar y escuchar atentamente a los participantes en la capacitación, y al considerar diversas experiencias y perspectivas (NAEYC, 2020).	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	d	Es una persona de mente abierta y acepta la retroalimentación acerca de comentarios o acciones que se percibieron como prejuiciosos, y busca obtener una comprensión más profunda para mejorar la práctica.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A
	f	Reconoce que puede haber tensión en el espacio de la capacitación	<input type="checkbox"/> Observado

ESTÁNDARES PARA PERSONAS CAPACITADORAS

		debido a las diferentes experiencias y perspectivas sobre la equidad racial y la justicia social.	<input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A	
Contenido y facilitación	a	Utiliza materiales que muestran inclusión y la capacidad de ser sensible a personas de todas las razas, etnicidades, géneros, orientaciones sexuales, culturas, familias, idiomas y habilidades.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	b	Incorpora adecuadamente las tradiciones culturales, la historia y los idiomas para promover la multiculturalidad.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	c	Guía las capacitaciones con una mentalidad de equidad racial para resaltar la experiencia de los participantes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Llevar a cabo acciones concretas	a	Comparte comentarios constructivos y habla de enfoques alternativos al observar acciones potencialmente prejuiciosas por parte de otros (NAEYC, 2020).	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A	
	e	Aborda activamente las acciones aparentemente pequeñas e inofensivas que en realidad pueden ser despectivas (también se pueden llamar microagresiones, lo cual proviene de la palabra microagressions en inglés), el racismo, el sexismo o las declaraciones o comportamientos que puedan dañar a los estudiantes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A	
	f	Explica a los participantes cómo los comportamientos, las creencias y las formas de ser pueden contribuir a perpetuar la opresión sistémica (Aguilar, 2020).	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	

Estándar II: Entorno del aprendizaje

1. Entorno de aprendizaje basado en relaciones de lazos interpersonales			
			Notas
Práctica emergente	a	Demuestra compasión, comprensión, respeto y empatía por el o la estudiante.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Da a los participantes la oportunidad para compartir sus perspectivas.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Proporciona interacciones acogedoras y respetuosas.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	d	Establece normas grupales que fomentan positividad y el bienestar emocional y psicológico al inicio de una capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Establecimiento de la práctica	a	Percibe y responde a las señales verbales y/o no verbales (es posible que las señales que sean no verbales no puedan ser observables en todos los participantes en una capacitación virtual en vivo).	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Expresa confianza en la capacidad de los estudiantes para lograr dominar el contenido.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Fomenta el diálogo basado en respeto absteniéndose de juzgar y mostrando receptividad hacia puntos de vista alternativos.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	d	Responde al conflicto a medida que se desarrolle.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A
	a	Utiliza estrategias para regular los niveles de energía a fin de conseguir que los participantes se enfoquen en el aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado

ESTÁNDARES PARA PERSONAS CAPACITADORAS

Profundización de la práctica	b	Proporciona retroalimentación a los participantes para motivarles a ser inquisitivos y para que tengan la mente abierta a la hora de examinar las perspectivas de los demás.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	c	Reconoce cuando se responde emocionalmente al contenido de la capacitación y es capaz de ayudar a los grupos e individuos para que identifiquen formas de procesar más constructivas.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A	
2. Entorno físico del aprendizaje				<input type="checkbox"/> N/A
			Notas	
Práctica emergente	a	Prepara a los estudiantes respecto lo que pueden esperar del lugar/espacio antes de la capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	b	Prepara el entorno del aprendizaje para estudiantes adultos.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Establecimiento de la práctica	a	Organiza el espacio para brindar el mejor apoyo e involucrar a los estudiantes para que participen plenamente.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	b	Identifica y adapta aspectos del entorno o materiales que puedan crear barreras o limitar la participación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Profundización de la práctica	a	Ofrece comodidades adicionales en el entorno de la capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	

3. Entorno virtual del aprendizaje			<input type="checkbox"/> N/A
			Notas
Práctica emergente	a	Demuestra entender cómo usar las capacidades de la plataforma virtual.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Proporciona asistencia técnica a los estudiantes antes de que comience la capacitación para que puedan ingresar a la plataforma de capacitación y utilizarla.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Ofrece ayuda para orientar a los estudiantes que tengan dificultades con la plataforma durante la sesión.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A
	d	Se asegura de que todos los medios y la tecnología estén disponibles y funcionen para el evento de aprendizaje. También utiliza un plan de respaldo si la tecnología falla.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Establecimiento de la práctica	a	Establece, modela y hace cumplir las reglas básicas para usar las funciones de la plataforma. (ej., uso de la cámara, levantar la mano, apagar el micrófono, uso del chat).	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Demuestra estrategias eficaces para la gestión del tiempo.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Crea una transparencia sobre el uso de los datos recopilados al entregar actividades.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	d	Proporciona respuestas oportunas a los intentos de participación de los participantes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Profundización de la práctica	a	Utiliza diferentes tipos de herramientas de aprendizaje virtual para fomentar las interacciones entre los estudiantes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado

Estándar III: Preparación y desarrollo

1. Involucrando a todos los participantes				Notas
Práctica emergente	b	Demuestra flexibilidad para las necesidades de los estudiantes al abordar áreas de interés emergentes y preguntas a medida que surgen.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	c	Utiliza un lenguaje verbal y escrito que es claro, directo, sencillo y respetuoso.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	d	Establece una conexión con los participantes antes de la capacitación para identificar los tipos de apoyo que serán necesarios para eliminar las barreras de accesibilidad, como idioma(s) o los impedimentos auditivos y visuales.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Establecimiento de la práctica	a	Ofrece múltiples tipos de actividades a los estudiantes para que participen, reflexionen, practiquen y demuestren sus conocimientos.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Profundización de la práctica	a	Proporciona andamiaje y disminuye su uso de manera gradual cuando los estudiantes demuestran una mayor comprensión y un avance de sus habilidades.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	c	Utiliza diferentes grupos de participantes para promover el trabajo en equipo y apoyar la participación individual y grupal.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	

2. Aprendizaje del contenido			
			Notas
Práctica emergente	a	Muestra conocimientos sobre los diferentes temas del contenido y las competencias básicas con las que se relacionan.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Presenta materiales que se fundamentan en prácticas basadas en la investigación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	d	Comienza la capacitación identificando los objetivos de aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Establecimiento de la práctica	a	Hay una conexión clara entre las actividades y los objetivos de aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Incluye actividades que permiten que los estudiantes apliquen los conceptos a su lugar de trabajo o a entornos de la vida real.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Crea transiciones entre los temas y las actividades que mantienen una fluidez lógica a lo largo de la sesión.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	d	Evita el plagio al hacer constar las contribuciones realizadas al desarrollo del contenido de la capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Profundización de la práctica	a	Ayuda a los participantes a identificar las oportunidades y las barreras que puedan obstruir la implementación y lo que necesitarán para superar dichas barreras.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado

3. Diseño virtual (sincrónico en línea)			<input type="checkbox"/> N/A
			Notas
Práctica emergente	a	Utiliza elementos visuales relevantes para respaldar el contenido de la capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Proporciona instrucciones sencillas y coherentes sobre cómo navegar la plataforma y explica sus funciones.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Presenta el contenido de diversas maneras (p. ej., video, texto).	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Establecimiento de la práctica	a	Proporciona acceso a los materiales en ocasiones adecuadas, como antes, durante o después de la capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Profundización de la práctica	a	Crea oportunidades intencionales y estructuradas para que los participantes puedan conectar con sus compañeros u compañeras (ya sea en su lugar de trabajo o en la capacitación) para apoyar la implementación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Los folletos, las presentaciones de PowerPoint y documentos escaneados son accesibles para personas con capacidades diferentes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado

Estándar IV: Facilitación

1. Apoyar a los estudiantes adultos			
			Notas
Práctica emergente	b	Comienza la capacitación identificando las habilidades y conocimientos que tienen los estudiantes sobre los temas de capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Utiliza un lenguaje que se basa en las fortalezas que fomentan el aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Establecimiento de la práctica	a	Ofrece comentarios individualizados, oportunos y específicos a los estudiantes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A
	b	Crea oportunidades para identificar la relevancia del contenido y cómo podrá llevar a cabo cambios benéficos en su trabajo	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Profundización de la práctica	a	Implementa estrategias para desarrollar las habilidades de autoevaluación y reflexión de los estudiantes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
2. Estrategias de facilitación			
			Notas
Práctica emergente	a	Utiliza ejemplos de la vida real y/o escenarios en forma escrita, verbal o en video para compartir experiencias que apoyen los objetivos de aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Repite los comentarios o las preguntas (cuando sea apropiado) para asegurarse de que todos los participantes oigan y comprendan.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Tiene en cuenta los comentarios e ideas de los participantes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	d	Ofrece a los participantes formas verbales y no verbales de interactuar con el contenido.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado

ESTÁNDARES PARA PERSONAS CAPACITADORAS

	e	Explica las instrucciones de las actividades y brinda apoyo para asegurarse de que todos los participantes entiendan lo que van a hacer.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Establecimiento de la práctica	a	Involucra al o a la estudiante a la hora de identificar sus fortalezas, oportunidades de crecimiento y objetivos para la capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	b	Dirige los debates para que todos puedan compartir sus perspectivas. Luego, vuelve a enfocar al grupo en los aspectos que no se abordaron y resume los puntos clave.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	c	Muestra que no tiene respuestas a todas las preguntas para poder desarrollar un aprecio por el proceso de aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A	
	d	Utiliza preguntas abiertas para fomentar los debates.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Profundización de la práctica	a	Escucha los temas emergentes y profundiza en las ideas de los participantes haciendo que sus comentarios se relacionen con un contexto más amplio.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	b	Aborda los factores que pueden crear resistencia, comportamientos problemáticos o conflictos dentro de los grupos de capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A	

Estándar V: Evaluación y valoración

1. Evaluando el logro de los objetivos de aprendizaje (evaluación sumativa)			
			Notas
Práctica emergente	a	Mide el logro de los objetivos de aprendizaje a través de actividades. <input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Establecimiento de la práctica	b	Elabora evaluaciones que permiten que los estudiantes reflexionen sobre el aprendizaje y establezcan conexiones con la vida real. <input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Profundización de la práctica	a	Brinda varias oportunidades para que los estudiantes demuestren lo que saben. <input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	

Revisión de ingreso de datos MERIT**Recomendaciones para la persona capacitadora**

Utilice esta sección para proporcionar asesoramiento y retroalimentación para la persona capacitadora, según las observaciones y las recomendaciones para los aportes de apoyo a las personas capacitadoras (si aplica). La persona capacitadora utilizará esta información para informar sobre decisiones de desarrollo profesional en el futuro y mejorar las sesiones de capacitación.

Apéndice B: Rúbrica de observación asincrónica



Rúbrica de observación asincrónica

Nombre de la persona facilitadora:	ID del Sistema estatal de capacitación y registro (State Training And Registry System, STARS):
Fecha de la capacitación:	Título de la capacitación:
Modalidad:	Observador u observadora:

Estándar I: Desarrollando de un enfoque antirracista y en contra de los prejuicios

Las personas capacitadoras aprobadas por el Estado de Washington recibirán una planilla de autorreflexión para evaluar el conocimiento de la capacidad propia del equipo de desarrollo profesional por parte del Departamento de Niños, Jóvenes y Familias (DCYF) (Department of Children Youth and Families, DCYF). Se aconseja que las personas capacitadoras completen las secciones de reflexión de manera independiente.

2. Prácticas que promueven la equidad racial y la justicia social			
			Notas
Prácticas fundamentales	a	Utiliza un “lenguaje que pone a la persona primero” intencionalmente, lo cual demuestra la aceptación de las razas, las etnicidades, los géneros, las orientaciones sexuales, las identidades y las culturas.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Contenido y facilitación	a	Utiliza materiales que muestran inclusión y la capacidad de ser sensible a personas de todas las razas, etnicidades, géneros, orientaciones sexuales, culturas, familias, idiomas y habilidades.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Incorpora adecuadamente las tradiciones culturales, la historia y los idiomas para promover la multiculturalidad.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Llevar a cabo acciones concretas	a	Comparte comentarios constructivos y habla de enfoques alternativos al observar acciones potencialmente prejuiciosas por parte de otros (NAEYC, 2020).	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A

	e	Aborda activamente las acciones aparentemente pequeñas e inofensivas que en realidad son despectivas (también se pueden llamar microagresiones, lo cual proviene de la palabra microagressions en inglés), el racismo, el sexismo o las expresiones o comportamientos que puedan dañar a los estudiantes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A	
	f	Explica a los participantes cómo los comportamientos, las creencias y las formas de ser pueden perpetuar la opresión sistémica (Aguilar, 2020).	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	

Estándar II: Entorno del aprendizaje

1. Entorno de aprendizaje basado en relaciones de lazos interpersonales				
				Notas
Práctica emergente	b	Da a los participantes la oportunidad para compartir sus perspectivas.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	c	Proporciona interacciones acogedoras y respetuosas.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Establecimiento de la práctica	b	Expresa confianza en la capacidad de los estudiantes para lograr perfeccionar el aprendizaje del contenido.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Profundización de la práctica	b	Proporciona retroalimentación a los participantes para motivarles a ser inquisitivos y para que tengan la mente abierta a la hora de examinar las perspectivas de los demás.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	c	Reconoce cuando se responde emocionalmente al contenido de la capacitación y es capaz de ayudar a los grupos e individuos para que identifiquen formas constructivas de procesar.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A	

3. Entorno de aprendizaje virtual			<input type="checkbox"/> N/A	
			Notas	
Práctica emergente	b	Brinda asistencia técnica a los estudiantes antes de que comience la capacitación para ayudarles a iniciar sesión y utilizar la plataforma de capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	c	Ofrece ayuda para orientar a los estudiantes que tengan dificultades con la plataforma durante la sesión.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A	
	d	Se asegura de que todos los medios y la tecnología estén disponibles y funcionen para el evento de aprendizaje. También utiliza un plan de respaldo si la tecnología falla.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Establecimiento de la práctica	a	Establece, modela y hace cumplir las reglas básicas para usar las funciones de la plataforma. (p. ej., uso de la cámara, levantar la mano, apagar el micrófono, uso del chat).	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A (solo correspondencia)	
	c	Crea una transparencia sobre el uso de los datos recopilados al entregar actividades.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Profundización de la práctica	a	Utiliza diferentes tipos de herramientas de aprendizaje en línea para fomentar las interacciones entre los estudiantes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	

Estándar III: Preparación y desarrollo

1. Involucrando a todos los participantes			
			Notas
Práctica emergente	c	Utiliza un lenguaje verbal y escrito que es claro, directo, sencillo y respetuoso.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	d	Establece una conexión con los participantes antes de la capacitación para identificar los tipos de apoyo que serán necesarios para eliminar las barreras de accesibilidad, como idioma(s) o los impedimentos auditivos y visuales.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Establecimiento de la práctica	a	Ofrece múltiples tipos de actividades a los estudiantes para que participen, reflexionen, practiquen y demuestren sus conocimientos.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
2. Aprendizaje del contenido			
			Notas
Práctica emergente	a	Muestra conocimientos sobre los diferentes temas del contenido y las competencias básicas con las que se relacionan	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Presenta materiales fundamentados en prácticas basadas en la investigación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	d	Comienza la capacitación identificando los objetivos de aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Establecimiento de la práctica	a	Hay una conexión clara entre las actividades y los objetivos de aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Incluye actividades que permiten que los estudiantes apliquen los conceptos a su lugar de trabajo o a entornos de la vida real.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Crea transiciones entre los temas y las actividades que mantienen una fluidez lógica a lo largo de la sesión.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado

	d	Evita el plagio al hacer constar las contribuciones realizadas al desarrollo del contenido de la capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Profundización de la práctica	a	Ayuda a los participantes a identificar las oportunidades y las barreras que puedan obstruir la implementación y lo que necesitarán para superar dichas barreras.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
3. Diseño virtual (sincrónico en línea)				
				Notas
Práctica emergente	a	Utiliza elementos visuales relevantes para respaldar el contenido de la capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	b	Proporciona instrucciones sencillas y coherentes sobre cómo navegar la plataforma y explica sus funciones.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	c	Presenta el contenido de diversas maneras (p. ej., video, texto).	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Establecimiento de la práctica	b	Proporciona acceso a los materiales en los momentos apropiados, como antes, durante o después de una capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
Profundización de la práctica	a	Crea oportunidades intencionales y estructuradas para que los participantes puedan conectar con sus compañeros (ya sea en su lugar de trabajo o en la capacitación) para apoyar la implementación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	
	b	Los folletos, las presentaciones de PowerPoint y documentos escaneados son accesibles para personas con capacidades diferentes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado	

Estándar IV: Facilitación

1. Apoyar a los estudiantes adultos			
			Notas
Práctica emergente	b	Comienza la capacitación identificando las habilidades y conocimientos que tienen los estudiantes sobre los temas de la capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	c	Utiliza un lenguaje que se basa en las fortalezas que fomentan el aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Establecimiento de la práctica	a	Ofrece comentarios individualizados, oportunos y específicos a los estudiantes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Crea oportunidades para identificar la relevancia del contenido y cómo podrá llevar a cabo cambios benéficos en su trabajo.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Profundización de la práctica	a	Implementa estrategias para desarrollar las habilidades de autoevaluación y reflexión de los estudiantes.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado

2. Estrategias de facilitación			Notas
Práctica emergente	a	Utiliza ejemplos de la vida real y/o escenarios en forma escrita, verbal o en video para compartir experiencias que apoyen los objetivos de aprendizaje.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	e	Explica las instrucciones de las actividades y brinda apoyo para asegurarse de que todos los participantes entiendan qué van a hacer.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Establecimiento de la práctica	a	Involucra a los estudiantes a la hora de identificar sus fortalezas, oportunidades de crecimiento y objetivos para la capacitación.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
	b	Dirige los debates para que todos puedan compartir sus perspectivas. Luego, vuelve a enfocar al grupo en los aspectos que no se abordaron y resume los puntos clave.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado <input type="checkbox"/> N/A
	d	Utiliza preguntas abiertas para fomentar el debate.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado

Estándar V: Evaluación y valoración

1. Evaluando el logro de los objetivos de aprendizaje (evaluación sumativa)			
			Notas
Práctica emergente	a	Mide el logro de los objetivos de aprendizaje a través de actividades.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Establecimiento de la práctica	b	Elabora evaluaciones que permiten que los estudiantes reflexionen sobre el aprendizaje y establezcan conexiones con la vida real.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado
Profundización de la práctica	a	Brinda varias oportunidades para que los estudiantes demuestren lo que saben.	<input type="checkbox"/> Observado <input type="checkbox"/> No observado

Revisión de ingreso de datos MERIT**Recomendaciones para la persona capacitadora**

Utilice esta sección para proporcionar asesoramiento y retroalimentación para la persona capacitadora, según las observaciones y las recomendaciones para los aportes de apoyo a las personas capacitadoras (si aplica). La persona capacitadora utilizará esta información para informar sobre decisiones de desarrollo profesional en el futuro y mejorar las sesiones de capacitación.



Washington State Department of
CHILDREN, YOUTH & FAMILIES

Si desea copias de este documento en un formato o idioma alternativo, comuníquese con Relaciones del Constituyente del DCYF (1-800-723-4831 | 360-902-8060, ConstRelations@dcyf.wa.gov).