



## Tipos de estrategias de capacitación utilizadas durante las **observaciones focalizadas**

### 1. Observación:

Mientras observa, el capacitador toma notas sobre cómo implementa el maestro las prácticas del Modelo Piramidal, y presta atención a las acciones y prácticas del maestro sin aplicar ninguna otra estrategia de capacitación.

**Ejemplo:** El capacitador se sienta o se pone de pie en un lugar donde pueda observar la implementación de las prácticas por parte del maestro y toma notas basadas en los objetivos de la planificación de acciones.

### 2. Grabación en video:

El capacitador utiliza la tecnología para grabar a un maestro en el entorno del salón de clases (con una tableta o una videocámara). Los capacitadores solo deben utilizar grabaciones de video en el salón de clases después de conversar y ponerse de acuerdo con el maestro. La grabación en video permite obtener una visión objetiva de lo que ocurre en el salón de clases. Estas observaciones en video pueden incorporarse a las conversaciones de reflexión y comentarios, ya que el capacitador puede utilizar el video para compartir ejemplos específicos de las prácticas del Modelo Piramidal relacionadas con la planificación de acciones. Además, el uso de la grabación en video permite al capacitador y al maestro centrarse en las prácticas o los comportamientos específicos que podrían haberse ignorado durante las observaciones en vivo.

**Ejemplo:** El capacitador utiliza una tableta para grabar la transición al juego central después de la presentación de los nuevos elementos visuales elegidos para la actividad grupal. El capacitador revisa el video y planea entablar conversaciones reflexivas con el maestro y hacerle comentarios de apoyo y constructivos basados en el uso de los elementos visuales elegidos para la actividad grupal durante la sesión informativa.

### 3. Ejemplificación:

Acciones verbales, gestuales, físicas o con señas que demuestren cómo implementar una práctica del Modelo Piramidal. En una situación de ejemplificación, el capacitador trabaja con un niño o con la clase y demuestra cómo realizar una práctica determinada. El maestro está muy cerca y observa el comportamiento del capacitador. Los capacitadores solo deben utilizar ejemplificaciones en el salón de clases después de conversar y ponerse de acuerdo con el maestro.

**Ejemplo:** El capacitador demuestra cómo usar una instrucción individualizada o un horario visual al trabajar con un niño durante una actividad, rutina o transición en el salón de clases. También puede observar a un grupo de niños que tienen dificultades con la computadora y pedirles que vayan a buscar el kit de soluciones.

---

<sup>1</sup> Fuentes

Snyder, P. (2009) Coaching Manual for Embedded Instruction for Early Learning: Tools for Teachers (TfT). Gainesville, Florida: University of Florida. Hemmeter, M. L., Kinder, K., Artman, K., Snyder, P. y Fox, L., (2009). Coaching Manual for Classroom-Wide Implementation of the Pyramid Model. Nashville, TN: Vanderbilt University.

#### 4. Recopilación de datos:

Mientras el capacitador observa, registra los datos sobre la implementación de una práctica del Modelo Piramidal o un paso específico de la planificación de acciones. Los datos pueden provenir del uso de una herramienta de observación del maestro (Herramienta de observación de la pirámide de enseñanza [TPOT] en ejecución) o del registro de datos (conteo de frecuencia, duración) que están relacionados con el objetivo de la planificación de acciones. Los capacitadores solo deben recopilar datos de esta manera después de conversar con el maestro sobre los datos que se recopilarán y compartirán como parte del proceso de capacitación. Después de recopilar los datos, el capacitador puede utilizar gráficos para resumirlos y ayudar al maestro a identificar con rapidez las tendencias de mejora o las áreas que necesitan más apoyo. Además, la revisión de los datos puede servir para repasar o agregar apoyos a la planificación de acciones durante las sesiones informativas.

Ejemplo: Para recopilar los datos sobre el progreso con respecto a una planificación de acciones recién elaborada, el capacitador completa una TPOT en ejecución y grafica las áreas específicas de la planificación de acciones como una forma de compartir el progreso con la persona en formación durante la sesión informativa (p. ej., grafica las prácticas clave de la TPOT relacionadas con la enseñanza de la resolución de problemas y las compara con la TPOT inicial). Otros ejemplos de recopilación de datos incluyen el recuento de la cantidad total de veces que el maestro se une al juego de los niños durante las actividades grupales y los juegos en el salón de clases o el registro del tiempo que tardan todos los niños en pasar de la hora de la merienda a la hora del círculo.

#### 5. Apoyo verbal:

Apoyo verbal proporcionado por el capacitador al maestro sobre la implementación de las prácticas del Modelo Piramidal mientras el maestro las aplica en el salón de clases. El capacitador da indicaciones o señales verbales para recordar al maestro que aplique una práctica específica. El apoyo verbal difiere de la ejemplificación de modelos en que el comentario del capacitador se dirige al maestro. La ejemplificación implica que el capacitador interactúa directamente con el niño para darle un ejemplo al maestro.

Ejemplo: El maestro está empezando a utilizar un “guante de cuenta regresiva de cinco minutos” para las transiciones. El capacitador le dice al maestro: “Deje que Caleb saque uno de los minutos” o “Recuerde dejar que Joey saque los números”.

#### 6. Apoyo gestual simultáneo:

Acciones no verbales o visuales utilizadas por el capacitador para guiar al maestro en la implementación de las prácticas del Modelo Piramidal. La acción puede utilizarse para reconocer la aplicación adecuada de una práctica, o para instar o recordar a un maestro que utilice una práctica determinada. El apoyo gestual difiere de la ejemplificación de modelos gestuales en que el gesto del capacitador se dirige al maestro. La ejemplificación implica que el capacitador interactúa directamente con el niño para darle un ejemplo al maestro.

Ejemplo: El apoyo gestual en simultáneo puede ser tan simple como que el capacitador asienta con la cabeza para confirmar que el maestro lleva a cabo con éxito una práctica del Modelo Piramidal (p. ej., referirse a una regla de la clase, guiar a un niño para que elija una actividad). Otros ejemplos son hacer una señal con la mano para indicar que el niño ha terminado un paso más en un horario visual o tocar el reloj para indicar que pasaron 20 minutos en la hora del círculo.

#### 7. Debate sobre la resolución de problemas:

Interacción verbal entre el capacitador y el maestro diseñada para guiar a este último a través de un proceso sistemático que implica identificar un problema de implementación, proponer opciones para abordarlo, decidir sobre un posible proceso de abordaje, implementarlo y evaluar los resultados.

Ejemplo: Después de observar un evento o una situación específicos, el capacitador mantiene una conversación con el maestro sobre la implementación de una práctica. Ambos determinan que el maestro tiene dificultades para acordarse de utilizar de manera sistemática las advertencias de transición (el problema). El capacitador y el maestro proponen posibles soluciones para abordar el problema (p. ej., utilizar un temporizador como recordatorio, verificar el horario visual para ver cuándo están previstas las transiciones), analizar el proceso que debe seguirse y acordar la evaluación de los resultados, a menudo como parte de la siguiente sesión de capacitación. Esta conversación para resolver problemas puede tener lugar en varios contextos: el maestro y el capacitador pueden mantener una breve conversación de camino al patio de juegos, o el capacitador puede hacer preguntas y proponer soluciones con el maestro en el momento.

## 8. Conversación para reflexionar:

Una interacción verbal que incluye un breve intercambio entre el capacitador y el maestro, y que se centra en la reflexión (p. ej., ¿Cómo cree que le fue? ¿Qué apoyo adicional necesita?). Como esto tiene lugar durante una observación, no es necesario que la conversación sea larga (basta con una iniciación y una respuesta). El objetivo es motivar al maestro a reflexionar sobre sus acciones, la situación, las prácticas que utilizó, las respuestas de los niños o el nivel de comodidad del maestro con respecto a la implementación de las prácticas del Modelo Piramidal. No se utilizan declaraciones constructivas ni directivas. En su lugar, el capacitador hará una pregunta para promover la reflexión (p. ej., “¿Cree que una pizarra serviría para el horario?”). La conversación para reflexionar puede centrarse en las perspectivas, los sentimientos, las interpretaciones o el uso de las prácticas.

Ejemplos: Después de observar un evento o una situación específicos, o de escuchar un comentario del maestro, el capacitador puede hacer una pregunta para promover la reflexión durante una pausa natural en la actividad del salón de clases (p. ej., durante una transición o la hora de la merienda). Tenga en cuenta lo siguiente:

- Durante la transición a las actividades grupales, un niño se niega a recoger sus juguetes y a hacer fila. El maestro está de pie con los otros niños de la fila observando y dice: “¡Ha mejorado mucho recogiendo los juguetes, no sé por qué hace esto!”. El capacitador se acerca al maestro y le dice: “Pensemos en el horario. ¿Está ocurriendo algo diferente hoy?”.
- Cuando se sienta a la hora de la merienda, el capacitador dice: “Vi que usó el nuevo horario visual. ¿Cómo le fue? ¿Pareció funcionar?”.
- Cuando el maestro termina la hora del círculo, comenta: “Fue difícil, Stacy no escuchó en absoluto”. El capacitador dice: “¿Por qué cree que Stacy no siguió la hora del círculo hoy? ¿Qué cree que esté pasando?”.
- Después de que el niño utilice por primera vez un horario visual durante la hora del círculo, después de que el maestro haga la transición de los otros niños a las actividades grupales, el capacitador comenta de inmediato: “Parece que se dio cuenta rápido. ¿Cómo piensa que le fue?”.

## 9. Ayudar con la disposición del entorno:

El capacitador ayuda al maestro a crear o adaptar el entorno para favorecer la implementación de las prácticas del Modelo Piramidal. Esto puede consistir en reorganizar o etiquetar el espacio físico. No incluye el apoyo gestual en simultáneo ni la ejemplificación para el maestro.

Ejemplos: El capacitador podría ayudar a organizar un horario visual para hacerlo más funcional, trabajar con el maestro para cambiar la dirección a una actividad grupal para hacerla más accesible, ofrecer materiales adicionales para agregar a una actividad grupal o ayudar a pegar imágenes de huellas en el piso para una actividad de transición.

## 10. Otras ayudas en el salón de clases:

Hacer otras actividades en el salón de clases que no estén relacionadas con la implementación de las prácticas del Modelo Piramidal, pero que permitan establecer la relación entre el capacitador y el maestro.

Ejemplo: Ayudar a servir el almuerzo o la merienda, ayudar a colocar las etiquetas con los nombres o los cuadrados de la alfombra, supervisar la clase durante un período breve mientras el maestro habla con un padre en el salón de clases o ayudar a limpiar los frascos de pintura.

## Tipos de estrategias de capacitación utilizadas durante las **reuniones informativas**

### 1. Debate sobre la resolución de problemas:

Interacción verbal entre el capacitador y el maestro diseñada para guiar a este último a través de un proceso sistemático que implica identificar un problema de implementación, proponer opciones para abordarlo, decidir sobre un posible proceso de abordaje, implementarlo y evaluar los resultados.

Ejemplo: Después de observar un evento o una situación específicos, el capacitador mantiene una conversación con el maestro sobre la implementación de una práctica. Ambos determinan que el maestro tiene dificultades para acordarse de utilizar de manera sistemática las advertencias de transición (el problema). El capacitador y el maestro proponen posibles soluciones para abordar el problema (p. ej., utilizar un temporizador como recordatorio, verificar el horario visual para ver cuándo están previstas las transiciones), analizar el proceso que debe seguirse y acordar la evaluación de los resultados, a menudo como parte de la siguiente sesión de capacitación. Esta conversación para resolver problemas puede tener lugar en varios contextos: el maestro y el capacitador pueden mantener una breve conversación de camino al patio de juegos, o el capacitador puede hacer preguntas y proponer soluciones con el maestro en el momento.

### 2. Conversación para reflexionar:

Una interacción verbal que incluye un breve intercambio entre el capacitador y el maestro, y que se centra en la reflexión (p. ej., ¿Cómo cree que le fue? ¿Qué apoyo adicional necesita?). El objetivo es motivar al maestro a reflexionar sobre sus acciones, la situación, las prácticas que utilizó, las respuestas de los niños o el nivel de comodidad del maestro con respecto a la implementación de las prácticas del Modelo Piramidal. No se utilizan declaraciones constructivas ni directivas. En su lugar, el capacitador hará una pregunta para promover la reflexión (p. ej., “¿Cree que una pizarra serviría para el horario?”). La conversación para reflexionar puede centrarse en las perspectivas, los sentimientos, las interpretaciones o el uso de las prácticas.

Ejemplo: Durante una reunión informativa, el capacitador podría decir lo siguiente:

- “Hablemos de lo que pasó con Bobby esta mañana. ¿Por qué cree que pasó esto hoy? Pensemos en el horario. ¿Hubo algo diferente?”.
- “Vi que usó el horario nuevo. ¿Cómo le fue? ¿Le pareció cómodo?”.
- “¿Por qué cree que Stacy no siguió la hora del círculo hoy? ¿Qué cree que esté pasando?”.
- “¿Cree que esa fue la mejor manera para ella? ¿Cree que realmente lo entendió?”.

### 3. Ayudar con la disposición del entorno:

El capacitador ayuda al maestro a crear o adaptar el entorno para favorecer el uso de las prácticas del Modelo Piramidal. Esto puede incluir que el maestro participe en debates sobre el entorno del salón de clases, ayudarlo a hacer cambios en el salón de clases o reorganizar el espacio físico.

Ejemplos: El capacitador podría ayudar al maestro a proponer ideas para crear etiquetas para las actividades grupales, a organizar un horario visual, a cambiar la dirección a una actividad grupal para hacerla más accesible, conversar sobre los materiales adicionales necesarios para agregar a una actividad grupal o a pegar imágenes de huellas en el piso para una actividad de transición.

### 4. Juego de roles:

Una situación simulada que se produce entre el capacitador y el maestro para ayudarlo a aprender o aplicar las prácticas del Modelo Piramidal durante la reunión informativa. En una situación de juego de roles, ambas personas asumen un rol definido e implementan una práctica o responden a esta. El maestro podría asumir el papel del niño mientras el capacitador demuestra una práctica, o el capacitador podría asumir el papel del niño mientras el maestro implementa una práctica.

Ejemplo: El maestro y el capacitador podrían practicar una conversación hipotética con un padre durante un juego de roles antes de que el maestro se reúna con él. Además, el capacitador podría usar un juego de roles para practicar el uso de estrategias de *La tortuga Tucker toma tiempo para detenerse y pensar* o de resolución de problemas con el maestro.

## 5. Comentarios constructivos:

El capacitador describe lo que ocurrió durante la observación y hace comentarios precisos que ayudan al maestro a comprender los componentes que faltaron en los pasos de la planificación de acciones o cómo mejorar una práctica dirigida del Modelo Piramidal. Con comentarios constructivos, se le da al maestro información objetiva y específica sobre cómo realizar mejoras con una práctica o actividad. Al igual que con los comentarios de apoyo, los comentarios constructivos podrían incorporar datos, gráficos y grabaciones de video. Mientras que las primeras sesiones de capacitación incluirán un elevado uso de comentarios de apoyo, las sesiones posteriores incorporarán un mayor uso de comentarios constructivos a medida que el maestro y el capacitador establezcan una relación de confianza y colaboración.

Ejemplo: El capacitador puede repasar los detalles de la observación, y establecer vínculos específicos y concretos con la planificación de acciones diciendo: “Vi que las reglas están exhibidas y que se las recordó a los niños durante las actividades del grupo en general. Recuerde que la planificación de acciones dice que también hay que repasar las reglas antes de realizar la transición a las actividades grupales. Tuvo la oportunidad de recordarle a Bobby las reglas cuando salió del círculo que se perdió”. A continuación, el capacitador y el maestro entablan una conversación de resolución de problemas sobre el uso de recordatorios visuales individuales a la hora de enseñar las reglas.

## 6. Establecimiento de objetivos y planificación de acciones:

El capacitador ayuda al maestro a definir y redactar los objetivos relacionados con la planificación de acciones. El establecimiento de objetivos se lleva a cabo cada vez que se define un nuevo objetivo o se agregan nuevas estrategias o pasos de acción a un objetivo existente. Para calificar esta categoría de estrategia de capacitación en el registro de capacitación, se debe redactar un nuevo objetivo O revisar una planificación de acciones existente (p. ej., agregar nuevos recursos necesarios, actualizar el cronograma, agregar un paso de acción).

Ejemplo: Durante la reunión, el capacitador y la maestra identifican un área en la que a esta le gustaría trabajar para mejorar la implementación en su salón de clases (enseñar habilidades para hacer amigos). Ambos identifican las medidas que se deben tomar para alcanzar el objetivo, diseñan un cronograma para la implementación y redactan una planificación de acciones. El capacitador y la maestra también podrían ampliar una planificación de acciones existente agregando un nuevo paso de acción (“Me di cuenta de que no hay muchos elogios descriptivos para las habilidades para hacer amigos. ¿Qué tal si los agregamos a la planificación de acciones así enseña las habilidades para hacer amigos?”).

## 7. Comentarios de apoyo:

El capacitador describe lo que ocurrió durante la observación, centrándose en el uso de estímulos específicos para que el maestro informe sus fortalezas, señale las mejoras en la implementación de la práctica o destaque los logros. Este tipo de comentarios conecta la observación con la planificación de acciones, y proporciona al maestro evidencia concreta de su progreso. Los comentarios constructivos podrían incorporar el uso de datos, gráficos y grabaciones de video. Durante las primeras sesiones de capacitación, los comentarios serán sobre todo de apoyo; durante las sesiones posteriores, serán de apoyo y constructivos. Ambos tipos de comentarios son necesarios para el crecimiento continuo de la fidelidad en la implementación por parte de los maestros.

Ejemplo: El capacitador puede repasar los detalles de la observación, y establecer vínculos específicos y concretos con la planificación de acciones diciendo lo siguiente: “Oí que usó elogios descriptivos tres veces durante la hora del cuento” o “Repasó las reglas justo antes de hacer la transición al patio de juegos”.

## 8. Provisión de material:

El capacitador brinda elementos adicionales que podrían ayudar al maestro a aprender más sobre las prácticas del Modelo Piramidal y otras prácticas recomendadas, o que podrían mejorar la implementación de las prácticas del Modelo Piramidal.

Ejemplo: El capacitador puede sugerir al maestro que lea artículos de revistas o capítulos de libros que contengan información sobre el Modelo Piramidal. El capacitador puede tomar fotografías en el salón de clases para ayudar a crear un horario diario mejorado. También puede sugerir un libro, una canción o un elemento visual que ayude al maestro a implementar los objetivos de la planificación de acciones.

## 9. Demostración:

### ***Demostración en persona:***

Acciones verbales, gestuales, físicas o con señas que le demuestren al maestro cómo implementar las prácticas del Modelo Piramidal. En una demostración, el capacitador representa el papel del maestro y da un ejemplo de cómo usar la práctica del Modelo Piramidal específica. Esto se diferencia del juego de roles porque no implica que el maestro y el capacitador participen en una simulación.

Ejemplo: El capacitador se para cerca del horario visual y le dice al maestro: “Durante la hora del círculo, podría decir: ‘Está bien, la hora del círculo finalizó. Echemos un vistazo al horario. Johnny, ¿podrías venir a dar vuelta la sección?’”.

### ***Demostración en video:***

Mirar un video breve centrado en las prácticas del Modelo Piramidal.

Ejemplo: El capacitador y el maestro pueden mirar un video de los módulos o las Guías de implementación, en el que se muestra una práctica sobre la transición que el maestro está aprendiendo a usar.

## 10. Apoyo individualizado para el niño:

El capacitador ayuda al maestro a planificar para niños específicos que muestran la necesidad de contar con apoyos adicionales o individualizados. Si bien el capacitador puede utilizar una serie de estrategias de capacitación cuando realiza una reunión informativa sobre un niño en particular (conversación para reflexionar o sobre resolución de problemas, planificación de acciones, juego de roles), la reunión informativa sigue centrándose en brindar apoyo al niño, en lugar de brindarlo a todo el salón de clases.

Ejemplo: El capacitador puede ayudar al maestro a diseñar una señal de transición individualizada para un niño que no responde a las estrategias actuales de transición en el salón de clases, trabajar con el maestro y establecer un sistema de recopilación de datos para supervisar el progreso de un niño después de implementar un nuevo plan de comportamiento, o revisar una historia preparada por el maestro para ayudar a un niño en particular a compartir juguetes con sus compañeros del salón de clases.

