

Preescolar

Profesionalismo

Desarrollando su sentido de profesionalismo

Esta lección le presentará las prácticas asociadas con el profesionalismo. Aprenderá sobre las características de los miembros efectivos del personal y las etapas de desarrollo de los maestros.

Objetivos

- Conozca las características de los miembros profesionales efectivos del personal.
- Discuta las cuatro etapas de desarrollo de los maestros.
- Identifique prácticas que reflejen profesionalismo en su trabajo como miembro del personal.



Aprender



Saber

Desarrollar su sentido de profesionalismo no sucede de la noche a la mañana. Por el contrario, es un proceso que involucra una amplia gama de experiencias. Al igual que cuando está aprendiendo una nueva habilidad, debe invertir tiempo y esfuerzo en obtener información, practicar cosas nuevas e interactuar con otras personas. Fomentar su profesionalismo requiere trabajo continuo, energía y compromiso. Mientras piensa en desarrollar su sentido de profesionalismo, recuerde que cada miembro del personal es un individuo. En sus interacciones diarias con niños, jóvenes, familias y colegas, siempre aporta quién es usted: sus intereses, su personalidad, su temperamento, sus antecedentes y sus habilidades y talentos especiales.

Características de los miembros efectivos del personal profesional

Los profesionales que trabajan directamente con los niños y sus familias tienen la obligación especial de presentarse de manera que beneficien a aquellos a quienes sirven. Algunos valores que son fundamentales para las profesiones basadas en las relaciones humanas son el cuidado, la compasión, la empatía, el respeto por los

demás y la confiabilidad, según Stephanie Feeney, autora de *Professionalism in Early Childhood Education*. Los miembros profesionales efectivos del personal, sobre todo, están dedicados a atender las necesidades de los niños, los jóvenes y las familias con las que trabajan. Su programa debe tener una misión y una filosofía compartida claramente articulada que sea demostrada por todos los que trabajan en el programa y que *todo* el personal comprenda. Es vital familiarizarse con esta misión y filosofía.

Los elementos esenciales del comportamiento profesional incluyen conocimientos y habilidades sobre un campo, habilidades de comunicación y relaciones, ética de trabajo, ética profesional, responsabilidad, prácticas equitativas y pasión por el crecimiento. Cada uno de estos elementos se analiza más adelante.

Conocimientos y habilidades

Para comportarse de manera profesional, debe adquirir las habilidades y los conocimientos necesarios para trabajar con niños, jóvenes y familias. Una comprensión del desarrollo infantil es esencial para su papel como profesional de la educación y el cuidado de la primera infancia. Los cursos individuales dentro de la Escuela de Laboratorio Virtual brindan información extensa sobre cada uno de los dominios del desarrollo (p. ej., [Desarrollo cognitivo](#), [Desarrollo físico](#), [Desarrollo social y emocional](#)), así como estrategias e ideas prácticas sobre cómo promover un crecimiento óptimo. Para obtener información más completa sobre el desarrollo de jóvenes y niños, consulte estos cursos. Junto con el desarrollo infantil y juvenil, el conocimiento sobre temas como Ambientes Seguros, Ambientes de Aprendizaje, Ambientes Saludables, Orientación Positiva, Abuso Infantil y Participación Familiar fortalecerá su competencia y le permitirá impactar positivamente las vidas de los niños, jóvenes y familias que usted comprometerse con. El desarrollo óptimo se logra cuando los niños y jóvenes están sanos, emocionalmente seguros y socialmente conectados. Es su responsabilidad asegurarse de que:

- los niños y jóvenes están sanos y seguros manteniendo un ambiente limpio y promoviendo hábitos saludables
- están emocionalmente seguros respondiendo a sus señales y abordando sus necesidades de una manera cariñosa
- están conectados socialmente al fomentar las relaciones entre ellos y los demás durante las rutinas del salón de clases y del programa
- las familias de los niños y las culturas del hogar están a la vanguardia de su trabajo

Comunicación y Relaciones

Construir y fomentar relaciones con niños, familias y colegas es un aspecto importante y crítico de su trabajo como miembro del personal de atención directa. Como habrá aprendido en otros cursos de Virtual Lab School, las relaciones se forman con el tiempo y requieren atención y compromiso constantes. Colaborar con otros es una gran parte de su trabajo, y ya sea que sea un miembro del personal nuevo o experimentado, su éxito y efectividad dependen en gran medida de qué tan bien trabaje con los demás. Y si bien esto puede presentar dificultades o desafíos, es su responsabilidad mantener una conducta profesional y buscar el consejo de su entrenador, entrenador o administrador cuando se enfrente a situaciones que no esté seguro de cómo manejar.

Ética de trabajo

Trabajar con niños, jóvenes y familias es uno de los esfuerzos más gratificantes y desafiantes. Requiere dedicación, compromiso, habilidades para resolver problemas y la voluntad de aprender, cambiar y ser flexible para abordar las necesidades múltiples y, a menudo, complejas de las personas a su cuidado.

Comportamiento moral y ético

Su compromiso es presentarse con integridad en sus interacciones diarias con niños, familias y colegas. Mantener la confidencialidad es una parte crucial del profesionalismo. También debe tener mucho cuidado con la forma en que maneja su presencia en los sitios de redes sociales. Como miembro del personal de atención directa, debe respetar y proteger la privacidad de TODOS los niños y las familias de su programa. [En la Lección tres](#) de este curso (Profesionalismo: prácticas éticas), aprenderá lo que significa ser un miembro del personal ético, identificará prácticas éticas cuando se trata de interactuar con niños y familias, y aprenderá cómo puede apoyar su conocimiento e implementación de prácticas éticas.

Rendición de cuentas y tutoría

Cada uno de nosotros llega al campo con diferentes fortalezas y experiencias. Encontrar un mentor en el campo puede ayudarlo a hacerse responsable de sus objetivos profesionales y alentarlos a extender su práctica de trabajar con niños pequeños. Un mentor puede brindar apoyo, ser una caja de resonancia, ofrecer recursos y desafiarlo a reflexionar sobre su práctica a medida que amplía su experiencia.

Equitativo

Hacer que sea una prioridad mostrar la representación de cada niño y familia en su programa es vital. Es importante que los niños y las familias se sientan valorados por quienes son cuando entablan una relación con usted como cuidador. Sea intencional en sus conversaciones con los niños y las familias para comprender las preferencias familiares y las prácticas culturales. Ampliar su aprendizaje en esta área puede contribuir en gran medida a demostrar respeto por la diversidad en su programa.

Pasión

Muestra tu pasión por tu trabajo. Ser una presencia positiva para los niños y las familias crea un entorno seguro. Tu energía puede ser sentida por quienes te rodean. Todos tenemos momentos y días de frustración, pero esforzarse por mostrar su pasión mientras trabaja con niños puede ayudarlo a recordar el importante trabajo que está haciendo en esos momentos difíciles.

Una perspectiva de desarrollo

Cuando se habla de desarrollo profesional, la Dra. Lilian Katz identifica cuatro etapas de desarrollo de los maestros. Mientras lee la información a continuación sobre cada una de estas etapas, piense dónde se encuentra en su propio viaje hacia la profesionalidad.

Etapa I: Supervivencia.

Esta etapa generalmente se refiere al primer o segundo año de enseñanza, cuando la principal preocupación de un educador es "sobrevivir" en su rol de compromiso con los niños y las familias. Durante este tiempo, los educadores necesitan apoyo, orientación y aliento.

Etapa II: Consolidación.

Con la finalización de sus primeros años de enseñanza, los educadores llegan a verse a sí mismos como capaces de manejar sus responsabilidades cotidianas. La capacitación continua y el soporte en el sitio continúan siendo importantes para su crecimiento.

Etapa III: Renovación.

Durante esta etapa, los profesores se interesan por los nuevos desarrollos en el campo. Pueden beneficiarse al unirse a organizaciones profesionales y participar en diversas experiencias de desarrollo profesional, como conferencias u otras reuniones profesionales.

Etapa IV: Madurez.

Pueden pasar algunos años después de comenzar a trabajar con niños y familias para que un educador alcance la madurez. Durante este tiempo, los educadores se sienten seguros de su propia competencia y comienzan a hacer preguntas más complejas sobre su práctica. En esta etapa, también continúan beneficiándose de participar en conferencias o seminarios, educación o capacitación continua, leer literatura profesional y relacionarse con otros educadores.

Ser un miembro eficaz del personal profesional

Los miembros profesionales efectivos del personal disfrutan de su trabajo y lo muestran. Crean entornos seguros, positivos y acogedores para los niños, jóvenes y familias con los que trabajan y se esfuerzan por lograr la excelencia en sus interacciones con los demás y en las experiencias que planifican. Los miembros profesionales efectivos del personal valoran la colaboración y reconocen que es importante trabajar junto con las familias, otros miembros del personal y supervisores para tener éxito. También saben que es importante divertirse y reír, celebrar los éxitos y reconocer sus esfuerzos y los esfuerzos de los demás, como familiares y colegas. Su programa puede planificar eventos de desarrollo comunitario para la comunidad más pequeña de personal o para la comunidad más grande de niños, familias y personal. Algunos ejemplos son reconocer a miembros individuales del personal durante reuniones de personal,

Ver

Hacer

Tómese el tiempo para revisar las prácticas enumeradas a continuación que resaltan el profesionalismo al trabajar con niños, jóvenes y familias bajo su cuidado:

- Respete y apoye a cada niño y familia bajo su cuidado y reconozca la diversidad y las diferencias individuales en crecimiento, antecedentes, valores y creencias.
- Establezca conexiones y demuestre un interés genuino por todos los niños y las familias bajo su cuidado.
- Reconozca que las familias conocen mejor a sus hijos y aprenda a verlos como socios y colaboradores en su práctica. Comuníquese con ellos e invítelos a opinar.
- Mantener confidencial la información sobre niños, jóvenes y sus familias.
- Proporcionar una variedad de opciones y experiencias apropiadas para el desarrollo de los niños y jóvenes bajo su cuidado.
- Estar bien informado y tener expectativas apropiadas para el desarrollo sobre los comportamientos de los niños y ser proactivo cuando se trate de comportamientos desafiantes.
- Honre las diferencias individuales en los niños y las familias y esfuércese por abordar las necesidades únicas de aquellos a quienes sirve.
- Reconocer y compartir comentarios positivos con las familias con frecuencia. Aunque a veces puede que tenga que abordar temas de preocupación sobre niños y jóvenes con las familias (p. ej., preocupaciones de comportamiento), recuérdese también destacar los éxitos y los atributos positivos de un niño.



Explorar

Conocer los valores y la filosofía de los profesionales que conoce y admira puede ser una poderosa herramienta para su propio desarrollo profesional. Tómese unos minutos para entrevistar a un compañero de trabajo y luego complete la actividad *Profesionalismo: explorando valores*. Comparta y discuta sus respuestas con un capacitador, entrenador o administrador.

Si es un candidato CDA, use el folleto *de la Declaración de competencias CDA VI* para reflexionar sobre su compromiso con el profesionalismo, un elemento obligatorio para la carpeta profesional CDA.



Profesionalismo: Creando un Clima de Confianza, Respeto y Seguridad

Entrevista a un compañero de trabajo que admires sobre los hábitos que refuerzan su profesionalismo.



Obligatorio: complete y revise este documento con su capacitador, supervisor o administrador



Declaración de competencia CDA VI

La Declaración de competencias VI se requiere para la carpeta profesional CDA y debe ser completada por los candidatos CDA.



Aplicar

Los teléfonos inteligentes y las redes sociales se han convertido en una forma de vida para la mayoría de nosotros. En sus interacciones diarias con los niños, debe tener mucho cuidado con el manejo de las redes sociales. Las fotografías o la información sobre los niños y las familias de su programa nunca deben compartirse en las redes sociales. Usted es responsable de mantener la confidencialidad de las familias bajo su cuidado. Es importante considerar cómo las nuevas tecnologías pueden afectarlos. Como miembro del personal de atención directa, usted es un reflejo directo del programa fuera del edificio físico. Compartir información sobre usted o sobre temas delicados puede afectar la forma en que los miembros del programa lo ven a usted y su profesionalismo. Sea considerado y cuidadoso con lo que elige publicar.

En la actividad *Profesionalismo y redes sociales*, reflexione sobre cómo utiliza actualmente las redes sociales y responda a las preguntas. Luego, comparta y discuta sus respuestas con un capacitador, entrenador o administrador.



Profesionalismo y Redes Sociales

Comprender las consideraciones éticas del uso de teléfonos inteligentes y redes sociales en su salón de clases



Demostrar

Q1 ¿Verdadero o falso? Un aspecto importante de su trabajo como miembro del personal de atención directa son las relaciones que crea con los niños, los jóvenes, las familias y los compañeros de trabajo.*

- Verdadero
- FALSO

Q2 En tu primer año de enseñarte...*

- Por lo general, se siente completamente seguro y capaz de manejar todas las responsabilidades del día a día.
- comience a hacer preguntas más complejas sobre su práctica.
probablemente se interese en los nuevos desarrollos en el campo del cuidado y la educación
- de la primera infancia y puede beneficiarse al unirse a tantas organizaciones profesionales como sea posible.
- se preocupan principalmente por “sobrevivir” en su rol con los niños, las familias y los compañeros de trabajo.

Q3 ¿Cuál de las siguientes prácticas refleja profesionalismo en su trabajo como miembro del personal?*

- Proporcionar una variedad de opciones y experiencias apropiadas para el desarrollo.
- Mantener la confidencialidad de la información sobre niños, jóvenes y familias.
- Reconocer la diversidad y las diferencias individuales en el crecimiento, los antecedentes, las creencias y los valores.
- Todos estos

Referencias y recursos

Allred, KW y Hancock, CL (2015). Conciliando liderazgo y asociación: estrategias para empoderar a profesionales y familias. *Niños pequeños*, 70(2), 46-53.

BCGEU. (2018, 15 de octubre). Fundamentos de Steward: redes sociales en el lugar de trabajo.
<https://www.youtube.com/watch?v=blgKcABtNP8>

Bloom, PJ, Hentschel, A. y Bella, J. (2013). Máximo rendimiento inspirador: competencia, compromiso y colaboración. *La caja de herramientas del director Serie Gestión*. Nuevos horizontes.

Departamento de Educación de California. (2011). Competencias de los educadores de la primera infancia de California.
<https://www.cde.ca.gov/sp/cd/re/documents/ececompetencies2011.pdf>

División de Primera Infancia. (2014). Prácticas recomendadas por DEC en intervención temprana/educación especial para la primera infancia 2014.

<http://www.dec-sped.org/recommendedpractices> .

Feney, S. (2012). *Profesionalismo en la educación de la primera infancia: hacer lo mejor para los niños pequeños* . Pearson Educación, Inc.

Feeney, S. y Freeman NK (2015) *Centrarse en la ética: una relación de trabajo difícil: la respuesta*. Niños pequeños Vol (70) 4.

<https://www.naeyc.org/resources/pubs/yc/sep2015/difficult-working-relationship-response>

Katz, LK (1995). *Charlas con Maestras de Niños Pequeños: Una colección* . Ablex.

<http://ecap.crc.illinois.edu/pubs/katz-dev-stages/>

Kouzes, JM y Posner, BZ (2012). *El reto del liderazgo: Cómo hacer que sucedan cosas extraordinarias en las organizaciones (5ª ed)* . Jossey-Bass.

Asociación Nacional para la Educación de Niños Pequeños. (2019). *Estándares y competencias profesionales para educadores de la primera infancia: una declaración de posición de la Asociación Nacional para la Educación de Niños Pequeños*.

https://www.naeyc.org/sites/default/files/globally-shared/downloads/PDFs/resources/position-statements/professional_standards_and_competencies_for_early_childhood_educators.pdf

Schweikert, G. (2012). *Vías ganadoras para los profesionales de la primera infancia: ser un profesional*. Prensa de hoja roja.

Sullivan, RD (2010). *Aprender a liderar: Habilidades de liderazgo efectivas para maestros de niños pequeños (2ª ed)* . Prensa de hoja roja.

Socios colaboradores de la primera infancia de Wisconsin. (2014). *Competencias básicas de Wisconsin para profesionales que trabajan con niños pequeños y sus familias*.

http://www.collaboratingpartners.com/wp-content/uploads/2017/CPlinkedDocs/WI_Core_Competencies_2014_16WITHlinks.pdf