

CREACIÓN DE COMUNIDADES HUMANITARIAS

La construcción de un sistema de apoyo de la comunidad para los niños vulnerables y sus familias

Taller Módulos



Preparado para CLNkids
Por Teaching Solutions NM

Contenido

Agradecimientos	iv
CLNKis Misión y Principios Rectores	v
Módulo 1: Fundamentos	1
Módulo 2: Generación y Resiliencia de Reparto	21
Módulo 3: Práctica Reflexiva Apoyar el Cambio	41
Módulo 4: Organizaciones Trauma Informado	57
Módulo 5: Construyendo Alianzas para Niños y Familias	77

Reconocimientos

Angela Merkert
Director Ejecutivo, CLNKids, y Director del Proyecto

W.K. Kellogg Foundation

Strengthening Families Initiative

Todos los compañeros no identificados que han trabajado con nosotros durante años para desarrollar muchos de los folletos

*Gracias por su trabajo en favor
de los niños y las familias en Nuevo México!*

Política para el Uso de Materiales

Hemos desarrollado estos materiales de dibujo en la obra de muchos estimados colegas en nuestras diversas disciplinas - tanto académicas como en el campo. Estamos deseosos de compartir sus conocimientos y nuestros métodos. Se concede permiso para citar, copiar y usar este material, siempre y cuando se dé crédito a la *Teaching Solutions NM* y CLNKids y se ofrece información adicional acerca de cómo participar en la *Creación de Comunidades Humanitarias*, una iniciativa apoyada por la Fundación WK Kellogg.



CREACIÓN DE COMUNIDADES HUMANITARIAS

MISIÓN

Para aumentar la capacidad de nuestras comunidades para abordar plenamente las necesidades únicas de las familias con niños pequeños que sufren o corren el riesgo de quedarse sin hogar.

Módulo I

Fundamentos

Módulo I Fundamentos

Meta de Aprendizaje

Los participantes serán capaces de demostrar su comprensión y conocimiento de resultados de la investigación sobre el estrés, la pobreza y falta de vivienda para informar y orientar a sus interacciones con las familias y los niños.

Cebe el Cerebro

Prepárate para participar en el taller a través de una actividad que hace un llamamiento a las mismas habilidades y emociones que llevarán este nuevo conocimiento a su trabajo.

Definiciones

- **estrés** - fuertes sentimientos de preocupación o ansiedad que se producen cuando un reto supera la capacidad de administrar
- **angustia o estrés tóxico (crónico)** - estrés agudo o en curso que afecta a la mente o el cuerpo: los niveles de cortisol permanecen persistentemente elevados
- **trauma** - una vida muy difícil o dramática experiencia forma un sentido de seguridad y del uno mismo
- **cortisol** - una hormona que se libera en el organismo en respuesta al estrés: es al menos parcialmente responsable de nuestra lucha, vuelo, congelación de respuesta
- **gatillo** - un preocupante recordatorio de un evento traumático, aunque no es necesario el gatillo se asusta o traumático
- **resiliencia** - ser capaz de gestionar la vida's infortunios y experiencia de éxito a pesar de la exposición a la adversidad
- **trauma informado práctica** - un acercamiento a las personas atractivas con historias de trauma que reconoce la presencia de síntomas de trauma y reconoce el papel que el trauma ha jugado en sus vidas. Es un cambio de "lo qué te pasa?" a "lo qué te ha pasado?"
- **enfoque basado en la fuerza** - políticas y prácticas que identificar y trabajaren en conjunto para aprovechar las fortalezas de los niños, familias y comunidades, reconociendo la resiliencia de los individuos en lugar de sus límites

Video

Estrés tóxico hace descarrilar un desarrollo saludable

Centro en el niño en desarrollo, la Universidad de Harvard

http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/three_core_concepts/toxic_stress/

Investigación

- Múltiples experiencias de la niñez adversos (as) son omnipresentes y acumulativos con repercusiones en la salud física, emocional y mental para toda la vida.
- Los niños experimentan falta de vivienda son altamente propensos a experimentar múltiples eventos traumáticos o "experiencias adversa infancia" (ACE).
- Cuando se presentó con una amenaza percibida, el cuerpo libera las hormonas del estrés (cortisol) que preparan el cuerpo para un "Pelea, vuelo o congelación" respuesta.
- Niveles crónicamente elevados de cortisol pueden cambiar físicamente el cerebro.
- Medio ambiente impactos cuerpo química y expresión genética (epigenética).
- La pobreza familiar está asociado a mayor conflicto parental de depresión, cónyuge y padres e hijos y prácticas de crianza no alimentar.
- La discriminación puede ser una fuente crónica del estrés en la vida de los niños de minorías o los grupos excluidos.
- Falta de vivienda es diferente de otras situaciones familiares estresantes que existe un alto riesgo de experiencias traumáticas como consecuencia de alta movilidad y entornos inseguros.
- Investigación ha identificado formas de ayudar a los niños y las familias a ser fuertes, resistentes y exitosa. El cerebro, el cuerpo y el espíritu pueden ser revitalizados de una manera sana.

Tareas Principales

- Reconocer la presencia de trauma.
- Reconoce el papel que el trauma ha jugado en las vidas de miembros de la familia.
- Identificar y construir las fortalezas de la familia y del individuo.
- Buscan información adicional para ayudar a pensar replantear. (Cambiar de "¿lo qué te pasa?" a "¿lo qué te pasó?")

Pregunta de Discusión

¿Cómo puede ayudar la investigación implementar un enfoque trauma-informado y fortalezas en tu trabajo?

Resultados

- Relaciones más fuertes y mayor confianza entre profesionales, familias y niños
- Menos ansiedad/estrés y una mayor resistencia entre profesionales, familias y niños

¿Qué sigue?

Identificar a un niño, los padres o colega que es un reto para ti. Adoptar un enfoque basado en las fortalezas a trabajar con él o ella. Trate de reformular su pensamiento. Observe cómo lo hiciste. Comienzan las conversaciones con sus pares, los líderes educativos o supervisores.

Continuando el Trabajo

- Utilizar las reuniones del personal como una manera de discutir la práctica mediante un modelo basado en fortalezas.
- Estudio de los recursos adicionales para el crecimiento personal.
- Utilizar recursos adicionales para las discusiones del personal y desarrollo profesional.
- Buscan activamente y participar en oportunidades de desarrollo profesional adicional.
- Contribuir al conocimiento colectivo del personal.

Comillas

"La única manera de superar cualquier discapacidad o vulnerabilidad es apoyar a la persona e identificar dónde están sus fortalezas." El Dr. Heidelise Als

"En momentos de estrés, lo mejor que podemos hacer por los demás es escuchar con nuestros oídos y nuestros corazones y estar seguro de que nuestras preguntas son tan importantes como nuestras respuestas." Fred Rogers

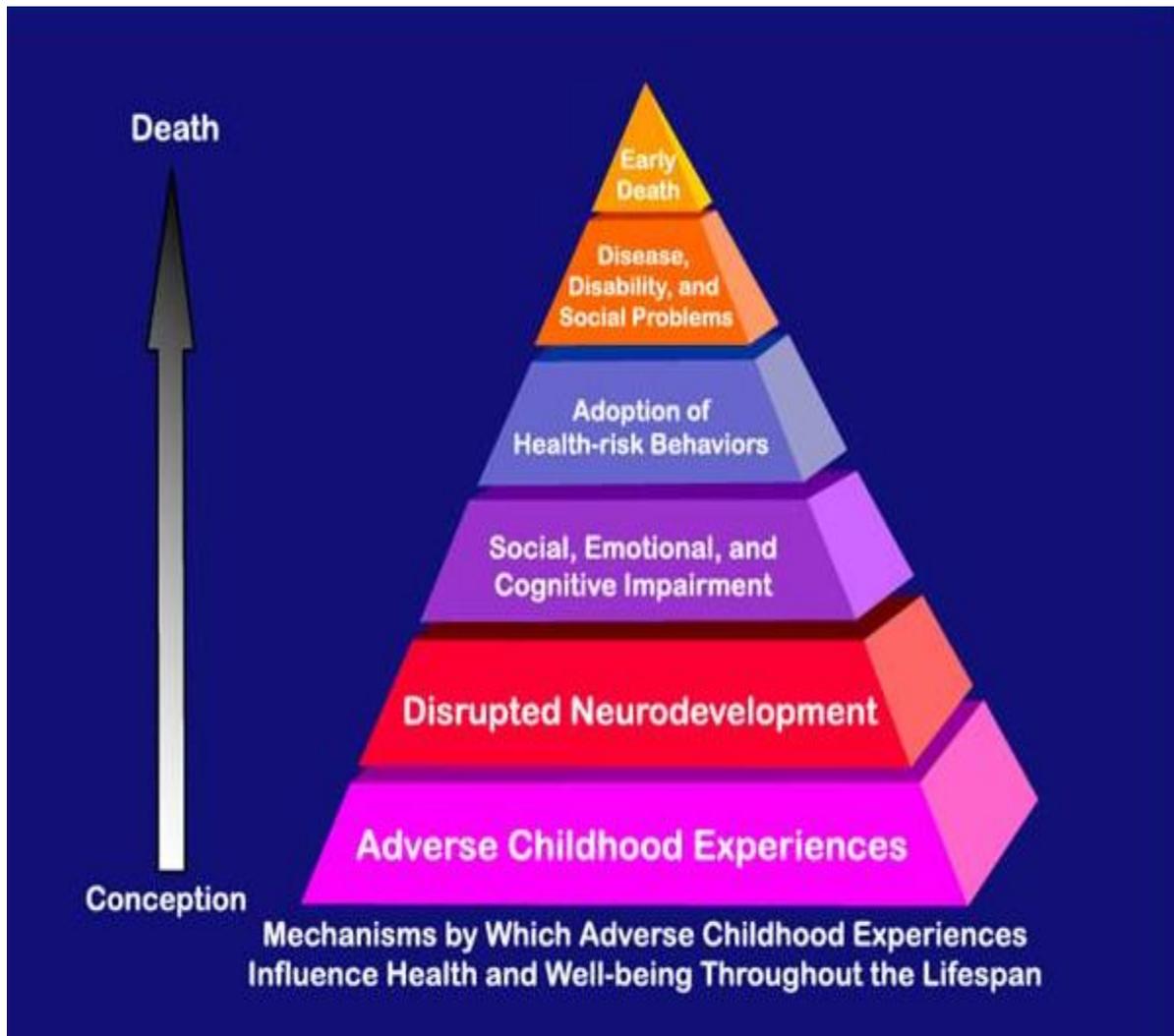
"La mente puede ir en cualquier dirección bajo estrés — hacia positivo o hacia negativo: encendido o apagado. Considéralo como un espectro cuyos extremos son inconsciencia al final negativo e hiperconciencia en el extremo positivo. La forma en la mente se inclina bajo estrés está fuertemente influenciada por el entrenamiento." Frank Herbert

"Ahora entendemos que pensar más alto nivel es más probable que ocurra en el cerebro de un estudiante que es emocionalmente seguro que en el cerebro de un estudiante que está asustado, enojado, ansioso o estresado." Mawhinney y Sagan

Estrés Postraumático y Desarrollo Cerebral

Múltiples y recurrentes tensiones (experiencias adversa niñez temprana) impactan largo término salud, económicos, resultados y cognitivos.

Impacto de la experiencia infantil adversos en el desarrollo de toda la vida



Fuente: *El diario Permanente* (invierno de 2004)

Video: *Estrés tóxico hace descarrilar un desarrollo saludable*

Centro en el niño en desarrollo, la Universidad de Harvard

http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/three_core_concepts/toxic_stress/

Falta de Vivienda en Nuevo México

¿Quién es desamparados?

- Un tercio de todas las personas que se encontraban sin techo en Albuquerque en 30 de enero de 2011 fueron en las familias con niños.
- El año pasado, **por lo menos** 20.000 niños y jóvenes fueron al menos 11.000; sin hogar en Nuevo México en Albuquerque.
- Más del 40% de los niños y los jóvenes son menores de 6; al menos 8.500 en Nuevo México y al menos 4.500 en Albuquerque.
- Familias con niños pequeños son la población de más rápido crecimiento de personas sin hogar.

¿Por qué los niños y familias sin hogar?

- La pobreza y la falta de vivienda son las principales causas de falta de vivienda familiar.
- En Nuevo México, uno de cada cuatro niños son pobres.
- Una quinta parte de todos los empleos no mantener una familia de cuatro de la pobreza.
- En Nuevo México, un asalariado mínimo debe trabajar 73 horas por semana, 52 semanas al año para darse el lujo de alquilar un apartamento de dos dormitorios.
- A nivel nacional, el 63% de las mujeres sin hogar han experimentado la violencia doméstica; en Cuidando los Niños, el 75% de su experimentado violencia familias.
- Madres experimentan lucha desamparo con cuestiones de salud y salud mental; 50% experimentan depresión severa; más de un tercio tiene una condición crónica de salud física.

¿Cuáles son las consecuencias de las personas sin hogar para niños y familias?

- Falta de vivienda es una experiencia extremadamente estresante, traumática y potencialmente peligrosa, especialmente para los niños.
- Los 12 años, el 83% de los niños sin hogar han estado expuesto a por lo menos un evento violento grave.
- Niños sin hogar son cuatro veces más probabilidades de tener problemas de salud, dos veces más propensas a entrar hambre; tres veces más probabilidades de tener problemas emocionales y conductuales; casi la mitad tienen problemas de ansiedad, depresión y retirada.
- Móvil sobre en búsqueda de refugio interrumpe la educación de los niños: menos del 25% de niños sin hogar se gradúan de la escuela secundaria.
- Los padres también sufren de depresión y problemas de salud, un tercio de las madres sin hogar han hecho al menos un suicidio intentar.
- Falta de vivienda se rompe familias; 30% de los niños adoptivos podría volver a casa– si tenían un hogar; 30% de los adultos sin hogar en los Estados Unidos fueron acogidos; estos adultos tienen el doble de probabilidades de tener hijos propios colocados en hogares adoptivos.

Fuente: CLNKids, <http://www.clnkids.org>

7 Cosas de Niños sin Hogar que Probablemente no Sabías

1. Hacer amigos es más difícil cuando están sin hogar.

Carey Fuller, quien vive en su auto con su hija de 11 años de edad Maggie Warner en el noroeste del Pacífico, dijo que "se estremeció" cuando recientemente sacó Maggie para jugar en un parque. Las cosas iban bien hasta que "alguien le preguntó dónde vivía," explicó Fuller. Es la pregunta de sentencia de muerte, que lanza el aguafiestas en la cita y generalmente es sólo una cuestión de segundos antes de que el otro chico despegue en la dirección de otra persona. "Maggie sonrió y cambié el tema y que se marcharon a jugar hasta que era hora de ir justo antes del atardecer," dijo Fuller. Un final feliz, esta vez. Sí, ha pasado más de una vez. No señalar lo obvio, pero no puede tener hijos por jugar o tener un amigo si tu casa es el coche a dormir.

2. Cumpleaños pueden ser decepcionantes para un niño sin hogar.

Olvídate de tener una gran fiesta con un montón de amigos. Seguro que puedes tener una fiesta en el parque si es un buen día. Pero ¿quién va a pagar la pizza y pastel y si la gente te da regalos, donde se los pondrá fin?

3. Conservas unidades en realidad no tienen mucho sentido.

"Donde se supone personas sin hogar para cocinar todas las latas de comida que coleccionas?" pregunta Maggie Warner. Personas sin hogar no que cocinas. Tarjetas de regalo o un crédito a la tienda donde pueden comprar frutas y comidas prefabricadas tiene más sentido. Pero algunos donantes son reacios a hacerlo porque creen que gente sin hogar utilizará el dinero para cerveza o bebida alcohólica.

4. Sin hogar no son tan saludables como los niños con hogares.

Estar sin hogar es estresante y practicando una buena higiene es más difícil cuando no tienes acceso a baños, fregaderos y duchas. Niños sin hogar también están expuestos al tiempo y los elementos. Falta de vivienda está conectada a la pobreza y cuando eres pobre, a menudo debes confiar en clínicas gratuitas de salud; ver médicos no es algo habitual.

5. Sin hogar niños pueden probar duro pero son más propensos a luchar en la escuela.

Prueba como podría sacar buenas notas es sólo más difícil cuando eres un niño sin hogar. Por un lado, sus padres--y estadísticamente hablando, es probable que vives con tu madre--están probablemente ocupados intentando encontrar comida y refugio seguro cada noche. No hay ninguna mesa de comedor alrededor del cual se reúnen, difundir sus libros y notas y hacer deberes juntos. Usted puede incluso utilizar un ordenador hay un montón de niños sin hogar se basan en la biblioteca pública como el lugar seguro y cálido para hacer la tarea. Pero recortes presupuestarios han reducido horario y, por extensión, tiempo de estudio. No podrás estudiar si no hay luces en tu auto. No tener un lugar para estudiar importa mucho. Si el profesor da la clase un proyecto, usted y sus socios del proyecto tendrá que cumplir en la biblioteca o en su casa. Mismo es válido para grupos de estudio.

6. Sin hogar niños con un montón de humillaciones cotidianas, pequeñas cosas que probablemente no te das cuenta.

Ellos aprecian recibiendo sus donaciones de ropa usada, pero de vez en cuando que les gustaría usar algo sin nombre de otro niño escrito en él. También no sienten grandes a escondidas en el baño de la escuela antes de la clase a cepillarse los dientes, pero a menudo es el único lugar disponible. ¿Tal vez hay una forma de emitirlos utiliza una tarjeta gratis que se parece a la tarjeta del almuerzo todos los demás? Si su familia no tiene un apartado de correos, es difícil a casa por correo su tarjeta de informe. No quieren que todo el mundo sepa si el PTA pagó por ellos ir a la excursión de clase. Proyectos escolares que implican un viaje a la tienda de artesanías para suministros suponen una carga especial para sus familias que no pueden permitírselo. Participar en deportes suena genial, pero tacos de fútbol y béisbol uniformes no son exactamente en el presupuesto. Un libro de texto perdido es un problema para un niño normal; un libro de texto perdido es una catástrofe para los niños sin hogar.

7. Sin hogar niños son bastante resistentes.

Cuando The Huffington Post pidió Maggie lo que quería decirle a nuestros lectores, esto es lo que dijo: "Nunca dé para arriba y nunca deja esperando que las cosas va a mejorar aun cuando sientes que estás en el fondo."

Fuente: Ann Brenoff, The Huffington Post, 25 de mayo de 2014.
http://www.huffingtonpost.com/2014/05/25/Homeless-kids_n_5359430.html

Signos y Síntomas de Estrés Extremo Desde la Perspectiva de un Niño

Niños comunican su angustia de muchas maneras diferentes. A menudo la manera en que los niños expresan su angustia está estrechamente vinculada a su etapa de desarrollo. Pautas generales al considerar las reacciones traumáticas de niños en diferentes etapas de desarrollo incluyen los siguientes.

Bebés

Los bebés dependen de los adultos para cuidar de ellos. Sientan las emociones de su cuidador y responder en consecuencia. Si el adulto es tranquilo y sensible y es capaz de mantener su rutina diaria, el niño se sienta seguro y se minimizan los síntomas. Si el adulto está ansioso y agobiado, el niño se sienta desprotegido y puede mostrar una variedad de síntomas, incluyendo:

- Trajinando
- Problemas para dormir
- Interrupciones en la comida
- Retiro
- El letargo y la insensibilidad

Niños Pequeños

a esta edad los niños comienzan a interactuar con el entorno físico y social más amplio. Como con los infantes, niños pequeños dependen de los adultos para cuidar de ellos y responderán a situaciones traumáticas tan bien ni tan mal como sus cuidadores adultos. Reacciones comunes en los niños pequeños incluyen:

- Problemas para dormir
- Interrupciones en la comida
- Aumento rabietas
- Problemas de control de esfínteres (e.g. mojando él/ella)
- Aumento aferrarse al cuidador
- Retiro

Niños en Edad Pre-Escolar

Los niños a esta edad mi tener interacciones sociales más fuera de la familia. Su lengua, jugar, sociales y habilidades físicas son más avanzadas. Con estas habilidades, son más capaces de expresar sus pensamientos y sentimientos, especialmente después de un evento traumático. Las respuestas comunes incluyen:

- Problemas para dormir
- Interrupciones en la comida
- Aumento rabietas
- Mojar la cama
- Irritabilidad y frustración
- Defiance
- Dificultad para separar de los cuidadores
- Preocupación por acontecimientos traumáticos

Niños en Edad Escolar

Los niños a esta edad son más independientes, son más capaces de hablar de sus pensamientos y sentimientos y se dedican a amistades y participación en actividades de grupo. También poseen mejores habilidades para hacer frente a desafíos y dificultades. Enfrentada a un evento traumático, niños en edad escolar pueden presentar los siguientes síntomas:

- Problemas para dormir
- Interrupciones en la comida
- Dificultad para separar de los cuidadores
- Preocupación por los detalles del evento traumático
- Ansiedad y agresión
- Dificultades de la escuela
- Problemas de atención e hiperactividad

Adolescentes

La adolescencia es un tiempo durante el cual la juventud puede sentirse fuera de control debido a los cambios físicos que ocurren en sus cuerpos. Experimentan lucha por independizarse de sus familias y confían más en las relaciones con sus compañeros y profesores. Pueden presentar una tendencia a negar o exagerar lo que sucede a su alrededor y sentir que son invencibles. Cuando se expone a un evento traumático, los adolescentes pueden mostrar los siguientes síntomas:

- Problemas para dormir
- Preocupación por los detalles del evento traumático
- Desesperanza
- Ansiedad y agresión
- Dificultades de la escuela
- Sentido realista del poder
- Dificultades con las relaciones

La Perspectiva de las Fortalezas

Individualmente y juntos tenemos el poder de elección. Podemos apoyar a las familias, o estrés podemos estimular a los niños, o aislarlos; podemos inspirar a la juventud, o encarcelarlos. Cada experiencia dice a la gente cuán importantes son y lo que pueden esperar de la vida. De esas experiencias, construyen su futuro en sus corazones y mentes, para bien o para mal. Luego viven ese futuro, y que afecta a todos nosotros.

Difícil que sea, actuamos más poderosamente cuando tomamos toda la responsabilidad por nuestras decisiones. Tenemos el poder de decidir qué hacer y no hacer con las realidades actuales. No podemos cambiar el pasado, pero podemos cambiar creativamente el presente para el futuro del impacto. Cuando desarrollamos nuestras fortalezas comenzamos a ver la vida desde un punto de vista diferente.

Practicando la perspectiva de las fortalezas es una manera de ver lo mejor en otros e invitarlos a ver lo mejor de nosotros – para construir un mejor futuro desde ahora.

Creado por soluciones de enseñanza, abril de 2013

Retroalimentación

¿Qué es una cosa que aprendí hoy?

¿Qué es una cosa que se le recordó de hoy?

¿Qué ayudas ¿necesita llevar adelante el trabajo?

¿Qué sugerencias tienes para hacer de esto una mejor presentación a otros profesionales que trabajan con familias experimentan falta de vivienda?

Módulo II

Construyendo y Apoyando la Resiliencia

Módulo II Construyendo y Apoyando la Resiliencia

Meta de Aprendizaje

Los participantes implementará prácticas que construcción resiliencia.

Revisión

Revisión de la investigación y las tareas principales del **módulo 1**. Discutir sus experiencias con reformular su pensamiento y utilizando una perspectiva basada en las fortalezas (**¿Cuál es siguiente actividad del módulo 1**).

Cebe el Cerebro

Participar en una actividad que demuestra el valor de un enfoque basado en fortalezas.

Definiciones

- **resiliencia** –ser capaz de manejar la vida's infortunios y experiencia de éxito a pesar de la exposición a la adversidad.
- **factores protectores** - condiciones o atributos en los individuos, familias, organizaciones y comunidades que mitigación o eliminan el riesgo en las familias y comunidades y aumentar la salud y el bienestar de los niños y familias.
- **atención de trauma-informado** – un marco basado en las fortalezas que se basa en una comprensión de y capacidad de respuesta ante el impacto del trauma, que enfatiza la física, seguridad psicológica y emocional para los proveedores y sobrevivientes, y que crea oportunidades para los sobrevivientes a reconstruir un sentido de control y empoderamiento.
- **trauma secundario (fatiga de la compasión)** - la tensión resultante de o querer ayudar a una persona traumatizada o sufrimiento.
- **agencia** – para ejercer el control sobre los acontecimientos que afectan a su misma vida; la creencia de que "me importa" y "qué hacer una diferencia."

- **la autoeficacia** - las creencias de una persona sostiene en cuanto a su poder para afectar situaciones; la autoeficacia influye fuertemente en el poder una persona realmente tiene que afrontar con éxito los desafíos y las opciones de una persona es más proclives a.
- **referencia social** - la tendencia, especialmente en los niños, para ver a significativos otros indicios sobre cómo responder a situaciones inciertas.
- **funcionamiento ejecutivo** - un conjunto de procesos mentales que ayuda a conecta la experiencia con la acción presente.
- **neuronas espejo** -las neuronas del lóbulo frontal que realizar o simplemente observar una acción de fuego.

Video

Cambio de los primeros cinco años

Onza de prevención

<http://www.youtube.com/watch?v=GbSp88PBe9E>

Investigación

- Factores protectores sirven como amortiguadores a retos y construir resiliencia.
- Los niños experimentan emociones y reaccionar mucho antes de que pueden verbalizar.
- Una sensación de seguridad, conexión y confianza debe estar en su lugar para crecimiento y sanación para tomar lugar.
- Trauma es contagiosa, tanto física como psicológicamente.
- Altos niveles de sensibilidad, consistencia y calidez de los cuidadores pueden promover mejor regulación emocional.
- "Funcionamiento ejecutivo" habilidades desempeñan un papel clave en la construcción de resiliencia, incluyendo la habilidad de problema resolver, prestar atención y aprender.
- Resolver el trauma y el dolor puede romper el ciclo generacional de abuso y negligencia.

Tareas Principales

- Reducir la exposición de los niños a experiencias peligrosas; promover ambientes seguros física y emocionalmente.
- Ayudar a niños y adultos identificar emociones y aprender estrategias para lidiar con las emociones negativas.
- Promover la competencia social y emocional.
- Identificar y nutrir factores protectores que se encuentran en lugar y dirección los que faltan.
- Desarrollar relaciones respetuosas e involucrar a las familias como socios y los tomadores de decisiones.

Pregunta de Discusión

¿Cómo participar con las familias para que se sienten respetados y valorados manteniendo límites profesionales?

Resultados

- Practicantes se conectarán con éxito con los niños, familias y compañeros de trabajo.
- Practicantes tendrá capacidad para trabajar eficazmente con las familias experimentan falta de vivienda.
- Las familias estarán más involucradas con sus hijos desarrollo.
- Se reducirá el estrés laboral como fortalece la resistencia personal.

¿Qué Sigue?

Elija una de las **Principales tareas** para centrarse en. Desarrollar un plan con un compañero de trabajo o supervisor para mejorar tus habilidades para realizar la tarea.

Continuando el Trabajo

- Las metas que construir sobre las fortalezas y promover factores protectores.
- Utilizar **recursos adicionales** para las discusiones del personal y desarrollo profesional.
- Buscan activamente y participar en oportunidades de desarrollo profesional adicional.
- Proveer oportunidades de educación para padres.
- Oferta familia y actividades que construcción relaciones y aliviar el estrés.

Comillas

"La emoción más fuerte gana." Chip Conley

"Es productiva para los niños a entender que su cerebro cambia con experiencia. Estudiar pensando y resolviendo problemas hoy realmente cambia la estructura del cerebro para el resto de la vida." Dean Buonomano

"La creencia en uno mismo es uno de los ladrillos más importantes en la construcción de cualquier empresa exitosa." Lydia M. niño

"Éxito es caer nueve veces y levantando diez." Jon Bon Jovi

"Cada cerebro está conectado exclusivamente y por lo tanto, todo el mundo está aprendiendo es único." John Medina

"Seguridad y competencia curas trauma." -Peg Kirby

"Genética y experiencias ambientales telar grandes como protectores contra una variedad de riesgos para un desarrollo sano desde la resistencia a las bacterias y los virus a resistencia al maltrato y rechazo." Sam Goldstein

"Nuestro desafío: honrar a los talentos sino facilitar el proceso de aprendizaje. Los niños necesitan de adultos que pueden depender y creer en ellos." -Jane M. Healy

Módulo II

Folletos

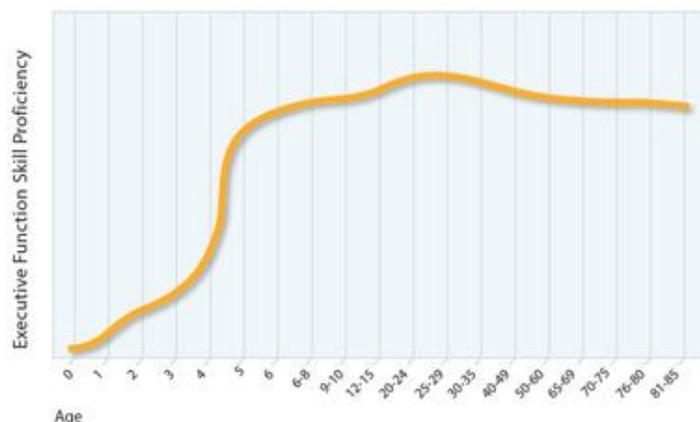
Auto Regulación y la Función Ejecutiva

Autorregulación y función ejecutiva son esenciales para el éxito en la vida de familia, escuela, trabajo y comunidad y requieren seguras y estables de las relaciones y entornos de desarrollo óptimo.

Resumen de Investigación

- "Función ejecutiva" actúa como "tráfico sistema de control aéreo," del cerebro un grupo de habilidades que nos ayuda a concentrarse en múltiples fuentes de información al mismo tiempo, y revisar los planes según sea necesario.
- Desarrollan estas habilidades durante toda la vida. Mientras que el potencial de habilidades directivas es innato, muchos factores pueden aumentar o perturbar su desarrollo.
- Desarrollo exitoso de la función ejecutiva y la autorregulación fortalece y proporciona beneficios para toda la vida en el logro de la escuela, las relaciones sociales, buena salud y éxito en el trabajo y en la comunidad de.
- Las bases fundamentales para una base sólida mienten en las relaciones constantes y de apoya; actividades y oportunidades para observar y practicar las habilidades; y entornos seguros, estables y seguros que fomentan la física el ejercicio, la creatividad y exploración.
- Los padres y cuidadores necesitan tener estas habilidades con el fin de apoyar su desarrollo en los niños.
- La pobreza, inestabilidad, violentos y caóticos entornos caracterizar estrés tóxico hogar productos que pueden retrasar seriamente o deteriorar funcionamiento ejecutivo y autorregulación.

Función ejecutiva habilidades construir en la temprana edad adulta



Pruebas de medición de diversas formas de la función ejecutiva, habilidades indican que empiezan a desarrollar una ventana de oportunidad para el crecimiento dramático de estas habilidades poco después del nacimiento, con edades 4:57. Desarrollo continúa a lo largo de la adolescencia y la adultez temprana.

Fuente: http://developingchild.harvard.edu/key_concepts/executive_function/

Neuronas Espejo, Teoría de la Mente y Empatía

Las neuronas espejo desempeñan un papel poderoso en confianza, cambio de perspectivas y desarrollo de una teoría de la mente. Empatía implica funciones tanto afectivas y cognitivas y puede conducir a respuestas útiles o inútiles respuestas.

Resumen de Investigación

Los seres humanos aprenden mirando y copiando. "Neuronas espejo" se activa tanto cuando realice una acción concreta y al observar otros realizan la misma acción.

Las neuronas espejo nos atan no sólo a las acciones de otras personas, pero a los sentimientos de los demás haciendo coincidir nuestro estado emocional a los estamos observando.

Teoría de la mente se desarrolla con el tiempo e idealmente conduce a una comprensión de que la gente puede pensar cosas diferentes, que a veces lo que cree que una persona no es verdad, y que la gente puede actuar sobre las creencias erróneas.

Mientras que la teoría de la mente es innata, su desarrollo también depende de factores ambientales y las características individuales.

Teoría del desarrollo mental se refleja en la competencia social y éxito en la escuela de los niños.

Función ejecutiva y la autorregulación son esenciales para el éxito en la familia, escuela, trabajo y la vida comunitaria y requieren ambientes y relaciones seguras y estables para el óptimo desarrollo.

Empatía en individuos está mediada por las neuronas espejo, teoría de la mente y las funciones ejecutivas que determinan las respuestas útiles o inútiles respuestas tales como retiro o "burnout".



Video: *Neuronas espejo*, NOVA scienceNOW: <http://www.PBS.org/WGBH/Nova/Body/Mirror-Neurons.html>

Factores Protectores

Profesionales de la infancia temprana pueden ayudar a crear resistencia a través de su práctica y las interacciones con los niños y familias.

Factores protectores son los pilares de la resiliencia. Sirven como amortiguadores para retos o adversidad, ayudando a nosotros, jóvenes y viejos, encontrar recursos y apoyos y desarrollar estrategias de afrontamiento bajo estrés. Intervenciones exitosas cuando ambos debe trabajar con familias vulnerables reducir los factores de riesgo y promover factores protectores para asegurar el bienestar de los niños y sus familias.

Jack Shonkoff y otros enfatizan que la buena nutrición y un ambiente físico seguro son el fundamento en que desarrollo y crecimiento sanos llevará a cabo.

- **Buena nutrición** promueve la buena salud que es esencial para el desarrollo del cerebro y resolución de problemas.
- **Un ambiente físico seguro** protege a miembros de la familia de todo mal y permite a los niños a explorar y aprender.

Investigación identifica **seis factores protectores** como elementos clave en el apoyo y mejorar el bienestar familiar y el niño:

- **Enriquecedor y accesorio:** un estable, consolidando la relación puede tener beneficios para toda la vida y puede transmitirse a las generaciones futuras.
- **Conocimiento de la crianza y desarrollo infantil:** información precisa sobre el desarrollo del niño y las expectativas adecuadas ayudar a los padres ver a sus hijos en una luz positiva y promover un desarrollo sano.
- **Resiliencia parental:** la capacidad de encontrar maneras de resolver problemas, aprender a construir relaciones de apoyo, y cómo buscar ayuda, hace posible que las familias a recuperarse de todos los tipos de desafíos.
- **Conexiones sociales:** tener amigos, familia, vecinos y comunidad de apoyo emocional, asesoramiento y ayuda concreta son un activo real para familias en crisis.
- **Soportes de hormigón:** acceso a servicios adecuados y apoyos, como vivienda, alimentación y transporte, permite a las familias a sobrevivir a una crisis de.
- **Competencia social y emocional:** la capacidad de interactuar positivamente con los demás, auto-regularse comportamiento y comunicar sentimientos apropiadamente lleva al éxito para adultos y niños, sin importar sus circunstancias.

Su trabajo consiste en involucrar a las familias a comprender y desarrollar estas habilidades, conexiones, soportes y conocimiento. Estás ayudando a los niños y las familias construcción resiliencia mediante el fortalecimiento de estos factores protectores.

Programa Estrategias Construir Factores Protectores

- **facilitar el apoyo mutuo** - Las relaciones de trabajo necesitan ser incluyente, respetuoso y honrar a diferentes perspectivas, ideas y puntos de vista. Deben alentarse peer-to-peer apoyo y amistades incluso entre los clientes.
- **valor y apoyo a los padres** - Programas de construcción en un marco de factores protectores de la construcción de fortalezas adaptadas a las culturas, tradiciones y valores de las familias participantes que se expresan en forma diferente en diferentes contextos.
- **fortalecer la crianza de los hijos** - Parentales comportamientos que conducen a asegurar temprano adjuntos sentar las bases para las competencias socio-emocional, cognitivas y Morales a través de períodos de desarrollo, ayudar a niños manejar el estrés y puede mediar los efectos del trauma.
- **observar y responder a señales de advertencia temprana de abuso y negligencia** - Abuso y negligencia tienen consecuencias profundamente negativas para los niños y la sociedad en general. Maltrato perjudica el físico, psicológico, cognitivo y desarrollo del comportamiento de los niños.
- **responder a las crisis familiares** - Una crisis familiar tales como desempleo, enfermedad o muerte puede crear tensión extrema dentro de la familia y hacer menos atención disponible para apoyar las necesidades de desarrollo del niño. Sepa cómo ayudar a las familias acceso a servicios de crisis proporcionando transporte y el nombre de una persona en lugar de sólo un número de teléfono.
- **enlace de familias a servicios y oportunidades** - Las familias necesitan tener las necesidades básicas (vivienda, comida, ropa, cuidado de la salud) se reunieron para asegurar el desarrollo saludable del niño. Programas de todo tipo necesitan ser capaces de dirigir a las familias a servicios y apoyos para satisfacer las necesidades básicas cuando sea necesario. Conectar a los padres a los recursos económicos o servir como un punto de acceso para el cuidado de la salud, niño cuidado subsidios y otros beneficios.
- **compartir el poder con los padres y el personal como activos, integrante de los tomadores de decisiones** -Diferentes miembros de la organización se consideran tener un papel en el apoyo a la totalidad (a diferencia de ser una mera colección de individuos separados), incluyendo la integridad organizacional, estructura, procedimientos, procesos de toma de decisiones, efectividad, división del trabajo y complementariedad de roles y funciones.

7 Cs de Resiliencia

1. **COMPETENCIA:** los jóvenes necesitan ser reconocidos cuando están haciendo algo bien y tener oportunidades para desarrollar habilidades específicas.

2. **CONFIANZA:** confianza proviene de construcción de conocimientos reales que los padres y los educadores pueden enseñar y nutrir. Confianza puede ser socavado fácilmente, pero también reforzada por las tareas que empujan a los estudiantes sin que se sienta la meta inalcanzable.

3. **CONEXIÓN:** ser parte de una comunidad ayuda a los niños a saber que no están solos si luchan y que pueden desarrollar soluciones creativas a los problemas.

4. **CARÁCTER.** Los niños necesitan una comprensión del bien y del mal y la capacidad para seguir una brújula moral. Que les permitirá ver que se puede poner.

5. **CONTRIBUCIÓN:** T que la experiencia de ofrecer su propio servicio, resulta más fácil para la gente joven pedir ayuda cuando la necesitan. Una vez que los niños entender lo bueno se puede sentir a dar a los demás, es más fácil pedir ese mismo apoyo cuando sea necesario. Y estar dispuesto a pedir ayuda es una parte importante de ser resiliente.

6. **ADAPTACIÓN:** los niños necesitan aprender los mecanismos para gestionar su estrés aprendiendo métodos para enganchar y desenganchar a veces. Algunas estrategias para hacer esto incluyen romper problemas aparentemente insuperables en trozos más pequeños, alcanzables, evitando las cosas que desencadenan ansiedad extrema, y que sólo deja algunas cosas pasan. Después de todo, la resiliencia es sobre conservación de la energía para caber el juego largo, y los niños deben saber realista lo que pueden afectar y lo que debe ser suelta.

7. **CONTROL:** con el fin de ser realmente resistente un niño necesita creer que tiene control sobre su mundo. Sentirse segura ayuda a engendrar el control, que por eso niños del test de límites.

<http://blogs.KQED.org/mindshift/2013/02/How-Free-Play-Can-define-Kids-Success/>

Educar a los Niños sin Hogar

Los maestros pueden:

- Se da cuenta que su aula puede ser refugio sólo estable de un niño.
- Entiendo que estos niños pueden haber experimentado a algún tipo de trauma, violencia o abuso y puede sufrir de trastorno por estrés Post traumático (PTSD o ansiedad situacional).
- Tenga en cuenta que son propensos a ser frustrado y enojado por su situación.
- Entiendo que actuar es una forma que los niños comunican su miedo y ansiedad.
- Se da cuenta que los niños sin hogar pueden ser desatentos porque están cansados.
- No haga suposiciones sobre el potencial de un niño basado en su situación de vida.
- Dile a esos niños que son capaces y tienen altas expectativas para su éxito.
- Aceptación de la oferta, asistencia y apoyo.
- Proporcionar un horario predecible y ambiente donde se sienten seguros y un sentido de pertenencia.
- Utilizar grupos de aprendizaje cooperativo y otras técnicas de mayor aceptación entre iguales.
- Proporcionar a un compañero para un niño sin hogar.
- Proporcionar un lugar tranquilo para un niño fuera de control se calme.
- Facilitar la evaluación de un niño para programas especiales o asesoramiento cuando sea apropiado.
- Estar atenta y respetuosa hacia estos niños y sus padres.

Especialistas en familia, consejeros u otro personal escolar puede:

- Promover compasión entre compañeros de clase.
- Proveer entrenamiento de sensibilidad para los niños que intimidan a otros.
- Refiere a terapia individual o de grupo para niños sin hogar.
- Ofrecer habilidades sociales, asertividad y adiestramiento para la gestión ira para aquellos niños que necesitan estas habilidades.
- Coordinar antes o después de escuela y/o tutoría.
- Proveer entrenamiento concienciación para personal de la escuela en la pobreza y la indigencia.
- Facilitar la comunicación entre padres, maestros y demás personal de la escuela.
- Refiere a y coordinar servicios de apoyo para estas familias.

Fuente: <http://www.kellybear.com/TeacherArticles/TeacherTip55.html>

Diez Formas de Crianza Resiliencia en los Niños

Los niños resilientes son aquellas que se adaptan bien, a pesar de experimentar adversidad en sus vidas. Las familias, escuelas y comunidades tienen una profunda influencia sobre la capacidad de los niños a ser persistentes, superados obstáculos y esperanzas para su futuro desarrollan. Cuando los niños están influenciados por adultos con altas expectativas para su éxito, son más propensos a resistir presiones negativas y convertirse en adultos responsables.

¿Qué pueden hacer escuela profesionales para aumentar la resiliencia en los niños?

Respetar y demostrar bondad hacia todos los niños

Los niños deben ser recibidos por nombre tan a menudo como sea posible, especialmente al comienzo de cada día escolar. Los miembros del personal deben ser alentados a mostrar interés en los niños a través de palabras reflexivos y una actitud agradable.

Promover un sentido de pertenencia y propiedad de la escuela

Los niños pueden participar en su escuela ayudando en las aulas, haciendo mandados por su maestro, trabajando como travesía guardias, siendo compañeros mediadores, recogiendo basura, tutorías especiales o más joven necesita niños, o contribuyendo en otras áreas. Participación después de la escuela de Artes y oficios, drama, deportes ca equipos, clubes y actividadesn también aumentar la vinculación de la escuela.

Reconocer y creer en el valor de cada niño

Reto los niños a hacer su mejor y expresa confianza en su capacidad de hacer muchas cosas bien. Hacer las expectativas claras y fomentar la perseverancia y el pensamiento crítico. Cuando los niños expresan pensamientos originales o único puntos de vista, reconocer sus ideas.

Acentuar la cooperación en lugar de la competencia

Estructura de los entornos para que los niños se sienten seguros, seguros y listos para aprender. Reconocer la mejora individual, en lugar de insistir en que es más inteligente, más rápido o más talentosos. Dar reconocimiento libremente y complementar individuales y esfuerzo del equipo.

Enseñar habilidades de interacción social

Empatía, comunicación y capacidad de respuesta necesitan ser modelada y tensionado. Tener en cuenta y evitar burlándose, chismeando, excluyendo u otros comportamientos de intimidación. Tiene el rol de los niños juega amistad y habilidades de asertividad; Tenga cuidado de elegir a los niños que modelarán las conductas que desea reforzar.

Folleto 2.7, continuada

Enseñar habilidades para resolver problemas

Para fomentar la conciencia de sí mismo y autocontrol hay que tener la práctica de los niños mediante los siguientes pasos del programa de C.A.R.E.S. de Kelly Bear:

1. Preguntan, "¿Cuál es el problema?"
2. Preguntan, "¿Qué puedo hacer?"
3. Haga una lista de ideas.
4. Decidir cuál probar.
5. Pruébalo.
6. Preguntan, "¿Funcionó?"
7. Si no, pregunte, "¿Qué voy a hacer ahora?"

Fomentar habilidades de liderazgo y la buena voluntad

Proporcionar oportunidades a los niños discutir sus ideas y decisiones con respecto a las actividades del aula. Establecer un Consejo de estudiante u otra organización que reconoce intereses y preocupaciones de los niños y promueve el desarrollo del carácter. Aumentar la bondad en toda la escuela por tener hijos y escribir observados comportamientos de cuidado personal. Reconocer a los niños identificados.

Ayudar a los niños a descubrir sus fortalezas y talentos

Dar tiempo para que los niños imaginarse a sí mismos haciendo algo excepcional y que vale la pena. Después fijaron metas para sí mismos, discutir maneras de alcanzar sus metas y opciones que necesiten hacer una lluvia de ideas.

Modelo de tenacidad, madurez emocional y actitudes saludables

Ser organizada, constante y usar habilidades de afrontamiento apropiadas. Ser genuino y evitar avergonzar o usando el sarcasmo con un niño.

Involucrar a los padres para fomentar una vinculación, consolidando la relación padre-hijo

Ayudar a los padres ver que son los más importantes maestros de sus hijos y que como modelos de conducta que necesitan para pasar tiempo educación, formación y exhibiendo esos hábitos y valores que quieren que su niño / a tiene.

http://www.kellybear.com/TeacherArticles/TeacherTip25.html?GoBack=%2Egde_3784534_member_254280050

Retroalimentación

¿Qué es una cosa que aprendí hoy?

¿Qué es una cosa que se le recordó de hoy?

¿Qué ayudas ¿necesita llevar adelante el trabajo?

¿Qué sugerencias tienes para hacer de esto una mejor presentación a otros profesionales que trabajan con familias experimentan falta de vivienda?

Módulo III

Práctica Reflexiva Apoyando el Cambio

Módulo III Práctica Reflexiva Apoyando el Cambio

Meta de aprendizaje

Los participantes identificarán y comenzar a fortalecer habilidades, actitudes y prácticas necesarias para convertirse en trauma-informó en su trabajo.

Revisión

Revisión de la investigación y las tareas principales del **Módulo II**. Compartir identificado las fortalezas y las acciones para mejorar los factores de protección. ("**Lo que sigue**" actividad del **Módulo II**).

Cebe el Cerebro

Participar en una actividad que refleja la dificultad de cambiar nuestras formas habituales de hacer las cosas.

Definiciones

- **práctica reflexiva** -la capacidad de reflexionar sobre la acción con el fin de participar en un proceso de aprendizaje continuo
- **trauma secundario (fatiga de la compasión)** - la tensión resultante de querer ayudar a un traumatizado o sufrimiento persona
- **burnout** -un sentimiento de frustración, agotamiento, cinismo, ineficacia y fallas resultantes de organización o fallas en el sistema como imposibles cargas de trabajo y falta de capacidad de respuesta o apoyo
- **comunicación** - un medio de conexión entre personas, un éxito compartir o transmisión de ideas, información y sentimientos
- **profesionalismo** -una actitud que refleja un sentido de compromiso, comportamiento ético y la conciencia de las responsabilidades de la posición globales

Video

¿Por qué el cambio es duro

<https://www.youtube.com/watch?v=RpiDWeRN4UA>

Investigación

- Seguridad emocional es esencial para el aprendizaje.
- Las neuronas espejos nos permiten conectar y tener la perspectiva de otro. Son esenciales para la participación social.
- Desarrollo emocional es un importante precursor de otras formas de pensar y debe integrarse con habilidades cognitivas y lingüísticas.
- Nuestros cerebros desarrollan estructuras, capacidades y sensibilidades basadas en características y demandas del entorno en el que crecemos arriba
- Trauma secundario (fatiga de la compasión) es una consecuencia de la empatía y se puede abordar y mitigado a través de autocuidado y el apoyo organizativo.

Tareas Principales

- Reconoce la importancia de las relaciones que tienes con tus clientes y colegas en apoyar el crecimiento y el cambio.
- Toma tiempo sobre una base regular para reflexionar sobre su trabajo - ¿Qué hiciste bien? ¿Haría diferente para mejorar los resultados?
- Reconocer sus propias necesidades y encontrar la manera de mitigar las tensiones de una manera profesional
- Encontrar oportunidades para ayudar a sus clientes reflexionar sobre sus necesidades, comportamientos y potencial y apoyo el cambio en sus vidas
- Promover normas consistentes para las interacciones organizacionales y prácticas.

Pregunta de Discusión

¿Cuáles son algunas maneras que te ha ayudado una práctica reflexiva, y ¿cómo podría la práctica reflexiva ayudan a lograr un cambio en su vida privada y profesional.

Resultados

- Una mayor apertura al cambio, resultados y nuevas direcciones
- Realización que cambio requiere un esfuerzo individual y colectivo
- Razonables, realistas y eficaces herramientas de acción y el cambio
- Mayor sentido de eficacia personal y profesional

¿Qué Sigue?

Determinar cómo usted hará tiempo para incorporar la práctica reflexiva y apoyar el cambio.

Continuando el Trabajo

- Construir una expectativa de práctica reflexiva.
- Constantemente revisar y reforzar el progreso hacia los objetivos (familia, hijos, auto).
- Mantener estándares profesionales de establecer límites y respetar confidencialidad.
- Utilizar las reuniones del personal como una manera de discutir la práctica mediante un modelo basado en fortalezas.
- Utilizar recursos adicionales para las discusiones del personal y desarrollo profesional.
- Desarrollar sistema de apoyo para el cambio con las familias y con el personal de.
- Contribuir al conocimiento colectivo del personal por compartir nuevos conocimientos.

Comillas

"Espinosa va lejos cuando desaparece." Ken Frohock

"Las suposiciones son las termitas de relaciones." Henry Winkler

"Los 3 segundos antes de hablar y los 3 segundos después de que hablas son la parte más importante de la comunicación." Ken Frohock

"Algo hermoso sucede cuando empezamos a prestar atención a los demás."
Steve Maraboli

"Somos los encargados no sólo de aquellos que nos permiten en sus vidas sino de nuestra propia capacidad de ser útil." J.R. Conte

Módulo III

Folletos

Haciendo un Cambio

El cambio requiere alguien, en algún lugar para empezar a actuar de forma diferente.

Resumen de investigación

- Cambio efectivo requiere un equilibrio entre la excitación emocional y la consideración racional; caminos posibles para cambiar son formados por el medio ambiente.
- Rompiendo un problema grande en pequeños problemas permite una serie de "pequeñas victorias" que sustenta el impulso, atrae a aliados y contadores de los opositores.
- Individuos a menudo desmoralizados cuando abordar tareas difíciles solas, pero los miembros de los grupos mejor parecen capaces de permanecer optimista frente a las dificultades y reveses.
- Cada comunidad tiene retos y recursos; emplear los recursos para enfrentar los retos
- El camino a la evolución de los problemas sociales complejos es impredecible y surge de la interacción continua de actores y el medio ambiente

CÓMO HACER UN INTERRUPTOR

Vender Racionalmente

- Saber dónde vamos y por qué vale la pena
- Identificar lo que está funcionando bien y hacer más
- Guión los movimientos críticos en términos de comportamientos o acciones específicas

Involucrar a las Emociones

- Saber algo no es suficiente para provocar el cambio. Hacer la gente experimenta y siente algo
- Romper la estrategia de cambio en "pequeñas victorias"
- Cultivar un sentido de identificar e inculcar una mentalidad de "crecimiento": podemos hacer el cambio que queremos ver

Preparemos el Camino

Cuando la situación cambia, los cambios de comportamiento, por lo que cambian la situación

Crear hábitos o "buenos" surcos para mantenernos en el camino

Reunir a la comunidad y trabajar juntos

La ruta va a cambiar; concentrarse en un fuerte comienzo y el final y empezar a moverse

Vender racionalmente.
Involucrar a las emociones.
Que sea fácil.

Adaptado de: Heath, Chip y Heath, Dan (2010). Switch: Cómo cambiar las cosas cuando el cambio es duro.
Nueva York: Broadway Books

Kit de Herramientas para el Cambio

Fuerza de voluntad , según Kelly McGonigal, es en realidad tres "potencias":

- "Lo haré" hacer algo que quiero más de hacer o dejar de poner, porque mejorará la calidad de mi vida.
- "No" hacer algo que quiero renunciar o hacer menos porque mejorará la calidad de mi vida.
- "Yo quiero" para enfocar mi energía y atención en lograr mi objetivo más importante a largo plazo, porque mejorará la calidad de mi vida.

La paradoja de la fuerza de voluntad es que es agotable y replenishable. Estrés debilita la fuerza de voluntad, pero algunos ejercicios muy prácticos pueden ayudarnos a reconstruir nuestro autocontrol "muscle". Cuanto más subimos nuestro autocontrol "músculo", la menos fuerza de voluntad que necesitamos.

Fuentes:

Libro: Kelly McGonigal. *Instinto de la fuerza de voluntad: Cómo Self Control funciona, por qué importa, y lo que puedes hacer para conseguir más de lo.*

Video: Cómo decir "No" a casi cualquier cosa

https://www.youtube.com/watch?v=H2G3nrxr1nvY&src_vid=wQLHwSphu-M&feature=IV&annotation_id=annotation_722980

Grit, o perseverancia y **autocontrol** se perfilan como los principales predictores de éxito, incluyendo la capacidad de resistencia ante la adversidad. El laboratorio Duckworth dispone de recursos para profesores y padres ayudar a enseñar "arenilla". Estas "funciones ejecutivas" tan importante para la construcción de resiliencia entre niños sobrevivientes de trauma, incluyendo los desastres naturales de la guerra y la falta de vivienda se ha dirigido a Ann Masten.

Fuentes:

Libro: Duro, Paul. *Cómo los niños tener éxito: grano, la curiosidad y el poder oculto de carácter*

Sitio web: Duckworth Lab: _

https://sites.SAS.upenn.edu/Duckworth/pages/Educators_ .

Video: dentro de los niños resilientes_

<https://www.youtube.com/watch?v=GBMet8oIvXQ>

Una mentalidad de crecimiento lleva a la gente a creer que sus cualidades más básicas, como inteligencia, personalidad o competencia, no son fijos, pero pueden desarrollarse a través de trabajo duro y dedicación. Este punto de vista crea resistencia y la esperanza de que puede conducir al éxito.

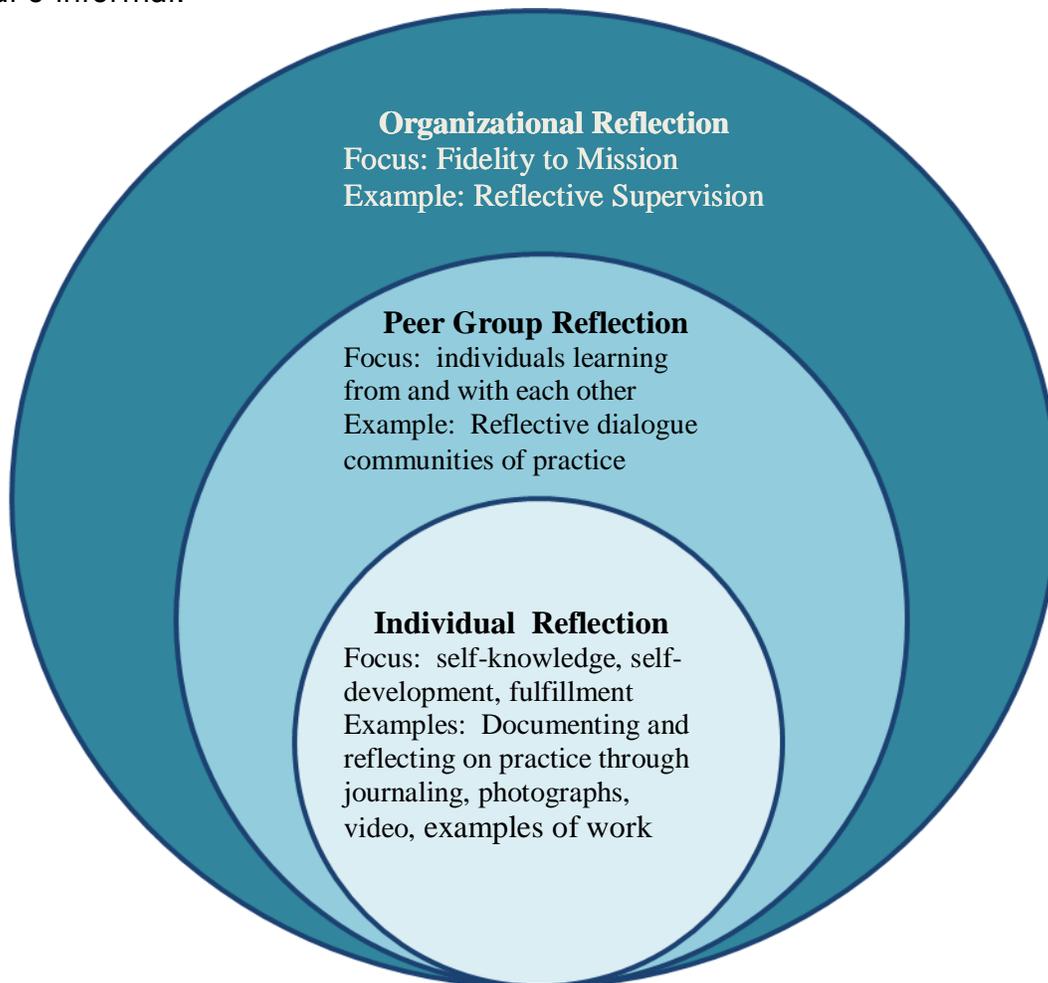
Fuente: Cuatro pasos para cambiar su mentalidad. <http://mindsetonline.com/>

Niveles de Práctica Reflexiva

"Práctica reflexiva" incluye una variedad de métodos informales y formales de documentar, examinar y aprender de uno mismo y los otros comportamiento y hábitos o procesos de una organización. "Supervisión reflexiva" es una práctica específica utilizada en muchas situaciones profesionales y exige un compromiso de formación y organización.

Práctica reflexiva puede ocurrir en varios niveles, de reflexión a la reflexión en la organización o comunidad incluso nivel individual. Todos requieren: un compromiso de tiempo y espacio; habilidades para entablar intra - y el diálogo interpersonal; una atmósfera de confianza que anima a cuestionar y asunción de riesgos.

Las investigaciones muestran prácticas reflexivas a ser tremendamente valioso para el desarrollo personal, profesional y organizacional. De hecho, puede ser muy difícil de realizar cambios en los hábitos y comportamientos sin alguna forma de reflexión formal o informal.



¿Por qué Llevar un Diario de Aprendizaje?

A veces los ojos de la gente pueden vidriosos ante la idea de llevar un diario. Sin embargo, puede ser un diario de aprendizaje:

- un "tesoro de buenas prácticas";
- una forma de evaluar acciones juzgadas;
- una manera de captar cosas que se han aprendido;
- una manera de demostrar el impacto.

Es una gran manera de hacerle conocer y reflexionar sobre lo que está haciendo y lo que tal vez quieras cambiar.

La premisa detrás de llevar un diario es que no puedes entender, mejorar y cambiar algo que no es conscientes de en primer lugar! Como un método de práctica reflexiva, una revista de aprendizaje puede ayudar "desaceleración" y evaluar y aprender de una experiencia en su propia cancha y ritmo.

¿Cómo puede usarse un diario de aprendizaje?

Un diario de aprendizaje es esencialmente una herramienta de aprendizaje para el individuo. Un diario de aprendizaje podría utilizarse, por ejemplo, por individuos de "hacer" Notas acerca de una experiencia. Esto es diferente a "tomar" notas del caso. El énfasis en las notas del caso está en una descripción objetiva de lo que pasó. El énfasis en su diario de aprendizaje está en "sentido". De hecho, notar y describir sus reacciones emocionales es una parte importante de un proceso reflexivo. Con el tiempo, los patrones y temas emergen sobre sus experiencias.

Un diario de aprendizaje puede convertirse en una herramienta de aprendizaje más allá del individuo se abre. A veces es útil para compartir temas con colegas u otros. Esto podría ser en conjunto con otras prácticas reflexivas, como dentro de un relación de "coaching" o "mentoring" (supervisión reflexiva).

¿Qué aspecto tiene un diario de aprendizaje?

No hay ningún conjunto "look" a un diario de aprendizaje. Esencialmente un aprendizaje diario estructura y la forma será lo que funciona mejor para usted. Lo que sigue es ejemplos de un diario de aprendizaje. Estos pueden proporcionar una base desde la que desarrollas tu propio.

Fuente: Victoria del Departamento de educación y desarrollo infantil temprano.
<http://www.Education.Vic.gov.au/Documents/Childhood/Professionals/support/ljourn.pdf>

Folleto 3.4, continuada

Ejemplo 1: Toma nota y elaboración de sentido. La página de su diario se dividen en dos secciones:

<p>"La experiencia"</p> <p>En esta sección se pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none">• notas sobre el tipo de actividad (por ejemplo, desarrollo profesional, reunión) o tarea;• Ubicación;• fecha;• duración de la actividad;• ¿quién está involucrado en la actividad / tarea;• propósito de la actividad / tarea;• ¿quién dijo e hizo lo que	<p>"Sentido" y "Planificación de futuros"</p> <p>En esta sección reflejan:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿qué emociones te sentías durante la experiencia• lo que provocó estas emociones• qué significa para ti, la experiencia y• lo que podría significar para usted en el futuro. <ul style="list-style-type: none">• Por ejemplo, la experiencia puede: identificar patrones en tus relaciones y en su trabajo;• afirman los comportamientos particulares o estrategias;• identificar nuevas formas de mirar experiencias similares en el futuro a cambio de conceptos y prácticas.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ejemplo 2: Preguntas guiadas

Algunas personas encuentran mirando una página en blanco diario intimidante. Las preguntas siguientes pueden ayudarle a comenzar.

<p>Revista de aprendizaje</p> <p>¿Qué ha pasado? Describir la experiencia.</p> <p>¿Cómo me siento acerca de la experiencia (antes, durante, después).</p> <p>¿Qué ideas he adquirido a través de esta experiencia? (por ejemplo, sobre mí y otros)</p> <p>¿Qué opinas ayudado o dificultado mi aprendizaje? (por ejemplo, qué otras personas saben y hacer)</p> <p>¿Qué voy a hacer la misma o diferentes debido a esta experiencia?</p>

Reducir el Estrés, Reponer Fuerza de Voluntad

Aliento tu forma de autocontrol

Esto es una manera de aumentar inmediatamente la fuerza de voluntad: lento tu respiración hasta 4-6 respiraciones por minuto. Es 10-15 segundos un aliento más lento de lo que respira normalmente, pero no difícil de hacer. Las investigaciones muestran que la práctica regular de esta técnica puede hacerte más resistentes al estrés y construir su reserva de fuerza de voluntad.

Relajación

Una de las mejores maneras de recuperarse del estrés y las demandas diarias de autocontrol de tu vida son relajación. Los estudios demuestran que tomar tiempo para relajarse cada día puede proteger su salud aumentando también su reserva de fuerza de voluntad. Esto no es "zonificación fuera" con su particular "droga de la opción," tales como concentrado frente al televisor, tarta de queso, alcohol o compras. Si usted puede recostarse y físicamente relajar tu cuerpo, ni siquiera por unos minutos, usted se beneficiará.

Meditación

La meditación es probada para reducir el estrés, aumentar la fuerza de voluntad y beneficiar la mente y el cuerpo. Incluso si no piensas de ti mismo como alguien que se dibuja a la meditación, comprometerse a 5 minutos de meditación cada día durante una semana. Puedes hacer esto.

Paso 1: Quieto y no te muevas.

Paso 2: Vuelve tu atención a la respiración.

Paso 3: Tenga en cuenta lo que se siente al respirar y notar cómo la mente divaga. No intentes cambiar tu respiración o tu mente errante; Sólo observe y volver a la respiración.

Cuidados personales

Puede parecer obvio, pero salir, hacer ejercicio, comer bien, beber agua y dormir lo suficiente son las mejores maneras de acumular reservas de fuerza de voluntad.

Fuente: Kelly McConigal, *El Instinto de Fuerza de Voluntad*

Comunicación Efectiva

Tipos de preguntas y su eficacia

- Cerrado terminó y preguntas directas para información específica y las respuestas de límite
- Preguntas terminadas abiertos permiten al respondedor más libertad para responder
- Seguir con otras preguntas y declaraciones para solicitar información adicional

Proporcionar y recibir retroalimentación constructiva

- Los hechos, evitar suposiciones
- Enfoque en los hechos, no las personas
- Evite colocar la culpa
- Enfoque en la solución de problemas
- Utilizar lenguaje claro, evitar la jerga y "jerga educativa"
- Organizar tus pensamientos
- Considere la perspectiva de la otra persona
- Considere el tiempo y el ajuste

Guías para la comunicación

Puede convertirse en más conscientes de su actitudes hacia los padres por ti mismo preguntas como las siguientes:

- ¿Animo a los padres a hablar conmigo? ¿Preguntas abiertas y evitar preguntas sí-no y preguntas cerradas?
- ¿Qué trato desarrollar confianza y mostrar a los padres estoy interesado en ellos? ¿Soy un oyente activo? ¿Moralizar y emitir un juicio?
- ¿Escucho realmente? ¿Establecer contacto visual con los padres y evitar ser ocupado haciendo otras cosas?
- ¿Hacer que termine mis oraciones?
- ¿Utilizo la misma frase una y otra vez, por ejemplo, "Vaya, lo entiendo."?
- ¿Involucrar a los padres en la toma de decisiones y resolución de problemas? ¿Les hago sentir una parte del programa?
- ¿Acepto lo que dicen los padres? Respeto a los padres como adultos?

El resultado de regular "comprobando contigo mismo" puede ser una herramienta para el desarrollo de la sensibilidad a la posición y punto de vista de los padres.

Retroalimentación

¿Qué es una cosa que aprendí hoy?

¿Qué es una cosa que se le recordó de hoy?

¿Qué ayudas ¿necesita llevar adelante el trabajo?

¿Qué sugerencias tienes para hacer de esto una mejor presentación a otros profesionales que trabajan con familias experimentan falta de vivienda?

Módulo IV

Organizaciones Trauma Informado

Módulo IV Organizaciones Trauma Informado

Meta de aprendizaje

Los participantes serán capaces de identificar las estructuras organizativas, actitudes, políticas y habilidades que apoyan la práctica de trauma-informado, mientras reducen desgaste y aumentar la profesionalidad.

Revisión

Revisión de la **investigación** y **Las tareas a principales** del **módulo III**.

Compartir actividades que utilizas en tu trabajo que promueven la reflexión y cambian (**¿Cuál es siguiente?** la actividad del **Módulo III**).

Cabar la Actividad Cerebral

Participar en una actividad en la que cada uno contribuye a la realización de una tarea difícil.

Definiciones

- **Capacidad** - la amplia gama de habilidades, conocimientos y recursos necesarios para poder sobrevivir, adaptarse y prosperar en un entorno cambiante
- **liderazgo** - la capacidad de articular la visión y objetivos de la organización y motivar a otros a trabajar juntos en el logro de los
- **colaboración** - trabajando con otros hacia un objetivo común
- **trauma secundario (fatiga de la compasión)** - la tensión resultante de o querer ayudar a una persona traumatizada o sufrimiento
- **Burnout** - un sentimiento de frustración, agotamiento, cinismo, ineficacia y fallas resultantes de organización o fallas en el sistema como imposibles cargas de trabajo y falta de capacidad de respuesta o apoyo
- **supervisión reflexiva** - el proceso de examinar, con otra persona, los pensamientos, sentimientos, acciones y reacciones evocaban en su propio trabajo
- **organizaciones basadas en trauma** - organizaciones que incorporan una comprensión de la prevalencia y el impacto del trauma y los caminos de recuperación y curación; garantizar la seguridad primero y evitar re-traumatizar.

Vídeos

El cambio es buena...Tú vas primero

SimpletruthsTV.com

<https://www.youtube.com/watch?v=jwxrsngEJDw>

Investigación

- El trauma es penetrante: entre 55-99% de nosotros han experimentado por lo menos un evento traumático, con un promedio de 5 traumas de por vida.
- Las organizaciones, a través de sus prácticas, pueden desencadenar traumas relacionados con reacciones de los clientes y el personal de.
- Quemar puede interferir con los profesionales' relaciones con sus clientes y necesita ser abordado a nivel tanto el individuo como sistema.
- Enfoques trauma-informado pueden mejorar la efectividad de los servicios de.
- Entrenamiento, práctica reflexiva permanente y supervisión, consulta y apoyo son necesarios para crear y mantener organizaciones trauma-informado.
- Organizaciones trauma-informado pueden intervenir temprano, proporcionar o se refieren a una asistencia inmediata y concreta, evitar más traumas y apoyar el desarrollo saludable.

Tareas Principales

- Promover y apoyo abierto de comunicación y colaboración dentro de la organización.
- Hacer una evaluación abierta y honesta de la capacidad actual de la organización para trabajar eficazmente con familias traumatizadas y sin hogar.
- Proporcionar seguridad física y emocional para clientes y empleados.
- Desarrollar un proceso para las transiciones exitosas a otros programas y servicios.
- Identificar e implementar formas de mejorar continuamente la capacidad organizativa para apoyar a niños, familias y personal.

Pregunta de Discusión

¿Qué pasos recomendaría para mejorar la capacidad de la organización para apoyar al personal y para trabajar eficazmente con los niños y las familias experimentan falta de vivienda?

Resultados

- La organización funcione suavemente y facturación es mínima.
- Personal funciona eficazmente como un equipo de.
- Niños, familias y personal de construir resiliencia.
- La organización construye capacidad para prestar servicios de trauma-informado.
- La organización asuma un papel activo en el trabajo para el cambio comunitario.

¿Qué Sigue?

Como personal, discutir los elementos organizativos actuales y potenciales, las estrategias y recursos que apoyen y construcción sobre las fortalezas individuales y organizacionales emergentes.

Continuando el Trabajo

- Demostrar compromiso con la mejora continua y la práctica reflexiva.
- Contribuir al conocimiento colectivo del personal por traer nuevos aprendizajes volver al grupo.
- Ofrecen oportunidades para involucrar a personal y clientes en la planificación, ejecución y cumplimiento de metas personales y organizacionales.
- Identificar socios clave en la comunidad.

Comillas

"La primera tarea de la recuperación consiste en establecer la seguridad de los supervivientes. Esto toma precedencia sobre todos los demás, para ningún otro trabajo terapéutico puede tener éxito si la seguridad no ha sido adecuadamente asegurado." Judith Herman

"A todos a hacer una pequeña parte a ayudar, entonces nadie siente desamparado." Ken Frohock

"Los logros de una organización son los resultados del esfuerzo combinado de cada individuo." Vince Lombardi

"Una organización, sin importar cuán bien diseñado, sólo es tan buena como las personas que viven y trabajan en ello." Dee Hock

Módulo IV

Folletos

Organizaciones Trauma Informado

Una organización trauma-informado minuciosamente incorpora, en todos los aspectos de prestación de servicios, una comprensión de la prevalencia y el impacto del trauma y los caminos hacia la recuperación. Servicios de trauma-informado evitar re-traumatizar a aquellos que buscan ayuda, así como personal. Estas organizaciones buscan "seguridad primero" y se comprometen a "no hacer daño."

Crear una cultura organizacional trauma-informado es importante porque:

- El trauma es penetrante: entre 55-99% de nosotros han experimentado por lo menos un evento traumático, con un promedio de 5 traumas de por vida.
- El impacto del trauma es muy amplia, a menudo profunda y forma de vida.
- Trauma alimenta particularmente de los más vulnerables.
- Trauma a menudo ha ocurrido en el contexto de servicio, a menudo involuntariamente "desencadenando" recuerdos traumáticos y las respuestas.
- Trauma afecta personal de los miembros, así como los consumidores. Trauma "Secundario" ("fatiga de la compasión") y "burnout" pueden ocurrir.
- Proveedores de servicio pueden ser reacios a dirección trauma, carecen de confianza en su capacidad para lidiar con emociones o comportamientos resultantes, o temen que sus propias historias de trauma se disparará.
- Capacitación, supervisión reflexiva permanente, consulta y apoyo son necesarios para crear y mantener organizaciones trauma-informado.
- Las organizaciones basadas en trauma pueden intervenir temprano, proporcionar o se refieren a una asistencia inmediata y concreta, evitar más traumas y apoyar el desarrollo saludable.

Folleto 4.1 continuada

Valores esenciales de una organización Trauma-informado:

- Seguridad
- Confiabilidad
- Opción
- Colaboración
- Empoderamiento

Si un programa se puede decir que cada uno de estos valores en cada contacto físico ajuste refleja su cultura, relación y actividad y que esta cultura es evidente en las experiencias del personal así como de los consumidores, entonces la cultura del programa es trauma-informado.

Establecer un ambiente de apoyo requiere:

- Seguridad para niños, familias y personal
- Coherencia y la previsibilidad
- Transparencia en el intercambio de información
- Comunicación abierta y respetuosa
- Privacidad y confidencialidad
- Competencia y conciencia cultural

Fuente: Fallo, Roger y Harris, Maxine (2009). Crear una cultura de la atención de Trauma-informado: una autoevaluación y protocolo de planificación. Washington, D.C., conexiones comunitarias.

Ejercicio reflexivo para su organización

- ¿Qué estructuras organizativas, actitudes y políticas de su organización tienen en lugar de trabajar efectivamente con las familias experimentan falta de vivienda? No está en su lugar.
- ¿Cómo garantiza su organización seguridad física y emocional para los niños, familias y personal?
- ¿Su organización tiene procesos efectivos para las transiciones exitosas dentro y fuera de su cuidado?

Reconociendo el Estrés Traumático Secundario y el "Burnout"

Es importante entender que el estrés traumático secundario o STS, puede ser confundido de burnout. La distinción es que STS se desarrolla como resultado de realizar *conexiones empáticas* con las personas traumatizadas, mientras burnout es el resultado de *esfuerzos administrativos* resultantes de la falta de capacidad organizativa.

Síntomas de estrés traumático secundario:

- Ansiosos pensamientos, recuerdos recurrentes o sueños
- Evitar ciertos pensamientos, sentimientos o situaciones que causan ansiedad
- Problemas para dormir
- Separada de la sensación y preocuparse menos por los demás
- Entumecimiento de sentimiento emocional, plano
- Arrebatos de ira o irritabilidad Dificultad para concentrarse
- Hipervigilancia, sobresalto fácilmente
- Se siente atrapado en el trabajo

Síntomas de Burnout

- Fatiga crónica
- Agotamiento emocional
- Sentimientos de impotencia y desesperanza
- Desilusión
- Bajada sentido de realización personal
- Negativas actitudes hacia el trabajo, otras personas, la vida misma
- Frecuentes ausencias o tardanzas

¿Trauma Secundario o Burnout? Pregúntate: ¿"Cuando empecé sentir de esta manera?" Si la respuesta es "no lo sé; parece que siempre me he sentido así," es más probable burnout. Si la respuesta es "Empecé a tener síntomas después trabajé con un determinado cliente," entonces es probable trauma secundario.

Fuente: "Trauma secundario y los trabajadores de bienestar infantil"
http://www.CEHD.umn.edu/SSW/cascw/Attributes/pdf/Publications/CW360_2012.pdf

Manejo Trauma Secundario y Burnout

Un enfoque multidimensional para la prevención e intervención – que involucra el individuo, equipo miembros, supervisores, liderazgo y organización política – producirá los resultados más positivos para los afectados por trauma secundario o burnout.

Fuentes del Trauma secundario

- Empatía: por empatizar con el niño, "siendo su dolor," el profesional es vulnerable a interiorizar el dolor del niño
- Tiempo de recuperación insuficiente de presenciar o escuchar acerca de experiencias traumáticas
- Sin resolverse trauma personal que puede ser "activado" por trabajar con un individuo que ha sufrido un trauma similar
- Aislamiento y fragmentación sistémica: Cuando las personas sienten valoradas y en la presencia de otras personas que respetar y cuidar de ellos, son más capaces de tolerar la extremas estresores

Fuentes de Burnout

- Exigente y no ofrecen apoyo y compañeros de trabajo
- Procedimientos y reglas arbitrarias o endereza
- Demasiado papeleo
- Ambigüedad en las descripciones
- Supervisión y entrenamiento deficiente
- Muy alto número de casos
- Falta de control o influencia sobre el trabajo de uno
- Problemas de comunicación
- Semanas laborales y largos días laborables

Estrategias para la prevención e intervención:

- Educación
- Informal/formal auto-informes y evaluación
- Permanente capacitación y oportunidades de desarrollo profesional
- Supervisión reflexiva
- Grupos de autocuidado laboral
- Casos equilibrados
- Cambios en las asignaciones de trabajo o grupos de trabajo
- Programación de horarios flexibles
- Ejercicio y buena nutrición
- Referidos a programas de asistencia al empleado o agencias externas

Fuente: "Trauma secundario y los trabajadores de bienestar infantil"
http://www.CEHD.umn.edu/SSW/cascw/Attributes/pdf/Publications/CW360_2012.pdf

Tres Bloques de Supervisión Reflexiva

Durante el último cuarto de siglo de supervisión reflexiva promueve y apoya el desarrollo de una organización basada en la relación. Este enfoque amplía la idea de que la supervisión es un contexto para el aprendizaje y desarrollo profesional.

Los tres bloques de supervisión reflexiva **son la reflexión, colaboración y regularidad.**

Reflexión

Reflexión significa dar un paso detrás de la experiencia inmediata, intensa de trabajo práctico y tomarse el tiempo de preguntarse qué significa en realidad la experiencia. A través de la reflexión, podemos examinar nuestros pensamientos y sentimientos sobre la experiencia e identificar las intervenciones que mejor satisfagan los objetivos.

Reflexión en una relación de supervisión requiere una base de confianza y honestidad. El objetivo es crear un entorno en el que la gente hace sus mejores ideas — uno caracterizado por la seguridad, tranquilidad y apoyo.

Reuniones regulares son necesarios para:

- proporcionar material que ayudará a estimular un diálogo sobre el trabajo;
- explorar la gama de emociones (positivas y negativas) relacionadas con el trabajo;
- trabajo para entender e identificar pasos apropiados.

Supervisión reflexiva se caracteriza por la escucha activa y el cuestionamiento considerado por ambas partes. El papel del supervisor es proporcionar el apoyo y los conocimientos necesarios para guiar la toma de decisiones y para proporcionar un ambiente emocionalmente seguro que apoya la gestión del estrés positivo. Refleja la relación nutritiva proporcionada por personal de bebés, niños pequeños y familias.

Supervisores pueden también apoyar desarrollo profesional del personal mediante el uso de reuniones de supervisión como una oportunidad para andamios, o la adquisición de nuevos conocimientos. Reflexión es importante porque éste empodera al evaluar su propio desempeño personal. Conciencia de las fortalezas, así como de uno los límites y las vulnerabilidades, permite a los individuos hacer correcciones de curso medio en rendimiento en el trabajo que se sienten natural, no forzado y generadas desde dentro.

Colaboración

El concepto de colaboración (o equipo) hace énfasis en compartir la responsabilidad y el control del poder. Poder proviene de diversas fuentes, entre ellas la posición en la organización, capacidad para dirigir e inspirar, esfera de influencia y red de colegas. Pero sobre todo, poder se deriva del conocimiento.

Mientras que compartir el poder es el objetivo de la colaboración, lo no exime a supervisores de fijar límites o ejerciendo autoridad. Estas responsabilidades se mantienen firmemente dentro de dominio del supervisor. Colaboración permiten un diálogo ocurra en cuestiones que afectan a la persona del personal y el programa.

La colaboración permite personal para expresar interés en asumir nuevas tareas y retos, así como para ejercer algún control sobre los términos y condiciones de su trabajo. Ofrece supervisores y mentores de la oportunidad de aprender, así como enseñar, personal. Colaboración también permite que los supervisores a reconocer las oportunidades para compartir la responsabilidad y la toma de decisiones y, por tanto, cultivar el talento de liderazgo desde dentro.

Verdadera colaboración requiere una comunicación abierta, fluyendo libremente en ambas direcciones y protegido de "forasteros". Ambos socios asuman la mejor sobre el otro. La relación de supervisión es uno caracterizado por una sensación de confianza y seguridad, donde pueden discutirse cuestiones difíciles sin temor de juicio, divulgación o ridículo. Comunicación abierta implica la curiosidad y la escucha activa. Cualquier socio puede preguntar "¿Qué pensabas cuando hiciste eso?" como un medio para aprender más acerca de las motivaciones y pensamientos de los demás.

Regularidad

Reflexión ni colaboración ocurrirá sin regularidad de interacciones. Supervisión debe ocurrir en un horario confiable, y debe asignarse tiempo suficiente para su práctica.

Dicho esto, hay momentos cuando programar los conflictos o las emergencias ocurren, por lo que es necesario reprogramar reuniones de supervisión. Cuando esto sucede, coloque otra vez a conocer tan pronto como sea posible. Si la necesidad de reprogramar se presenta con frecuencia, tiene sentido considerar por qué sucede esto.

Se tarda en construir una relación de confianza, para colaborar y compartir ideas, pensamientos y emociones. Reuniones de supervisión son una inversión en el desarrollo profesional del personal y en el futuro del programa. Personal tomará sus señales de los líderes

Extraído de Parlakian, R. (2001). Mirar, escuchar y aprender: supervisión reflexiva y basada en la relación de trabajo. Washington, D.C: ZERO TO THREE.

<http://www.zerotothree.org/about-us/areas-of-expertise/reflective-practice-program-development/three-building-blocks-of-reflective-supervision.html>

¿Es mi Estilo Supervisión Reflexiva?

Liderazgo reflexivo se caracteriza por la conciencia de sí mismo, la observación cuidadosa y continua y respuestas respetuosas, flexibles que resultan en programas reflexivos y basada en la relación. La siguiente **Auto-evaluación de liderazgo** es una serie de declaraciones y preguntas reflexivas que ofrecen información sobre su estilo de liderazgo para ayudarle a identificar sus fortalezas y oportunidades de crecimiento.

Instrucciones: Tasa de sí mismo en una escala de **1 (raramente)**, **2 (a veces)** o **3 (casi siempre)** en las siguientes declaraciones.

1. En una discusión, puedo ver áreas de acuerdo entre diferentes opiniones.	1 2 3
2. Predicar con el ejemplo, no sólo con palabras.	1 2 3
3. He notado un buen trabajo y doy personal retroalimentación positiva.	1 2 3
4. Reconozco el valor del humor en el trabajo.	1 2 3
5. Tengo una visión de donde va el Agencia/centro/proyecto que lidero y puede comunicarlo a los demás.	1 2 3
6. Cuando algo no va bien para uno de los miembros de mi personal, me tome el tiempo para pensarlo y desarrollar un enfoque para resolverlo.	1 2 3
7. Me siento cómodo diciendo a otros cuando no sé la respuesta a una pregunta en particular.	1 2 3
8. Me aseguro que celebramos como un equipo cuando nos reunimos los hitos.	1 2 3
9. Tengo maneras de manejar las presiones de mi posición que me permiten pensar y diseñar estrategias incluso en medio de crisis.	1 2 3
10. Enfoco el trabajo del Agencia/centro/proyecto que llevo alrededor de los niños y las familias que servimos.	1 2 3
11. Asegurar que la gente sabe que es seguro para compartir sus opiniones y decir lo que realmente piensan y sienten.	1 2 3
12. Animo gente dejarme saber lo que necesitan para funcionar bien y siempre que sea posible, garantizar que lo entienden.	1 2 3
13. Entrada de los demás se reúnen y participación personal en la toma de decisiones. Yo delegar decisiones siempre que sea apropiado.	1 2 3
14. Hago oportunidades para mantenerse actualizado sobre temas en el campo.	1 2 3

15. Pienso antes de actuar.	1 2 3
16. Me encuentro regularmente con el personal que me informes.	1 2 3
17. Solicitar comentarios de mi personal de mi propia actuación.	1 2 3
18. Tengo un mentor o supervisor en la organización.	1 2 3

La Comprensión de sus Respuestas

Si sus respuestas fueron en su mayoría

Queridos

Supervisión reflexiva puede ser nuevo para usted o su organización. Considere asistir a una sesión de capacitación externos de supervisión reflexiva y las organizaciones basadas en la relación. También es recomendable hacer una lectura independiente de supervisión reflexiva. Ver los artículos en esta edición de la revista para obtener recursos adicionales.

Dos

Supervisión reflexiva no es totalmente nuevo para usted, pero usted puede dudar aplicar plenamente en la práctica. Comenzando con las áreas que ha marcado como "unos", trabajar con su supervisor para identificar experiencias que te ayudará a desarrollar tus habilidades y usarlas con confianza. Considere asistir a talleres o conferencias sobre el tema.

Tres

Estás cómodo con supervisión reflexiva con su personal y muchas facetas de este enfoque se han integrado en su trabajo diario. Puedes ampliar tus conocimientos y seguir creciendo mediante la identificación de sus próximos desafíos, por ejemplo: desarrollar tu propia sesión de entrenamiento en supervisión reflexiva, mentor de un colega y seguir tomando clases externas y conferencias.

Extraído de Parlakian, R. & Seibel, N. L. (2001). Estando a cargo: liderazgo reflexivo en programas del niño y la familia. Washington, DC: ZERO TO THREE. Disponible en: <http://www.zerotothree.org/about-us/areas-of-Expertise/Reflective-Practice-Program-Development/Leadership-Self-Assessment-Tool.html>

Elementos Organizativos Afectan la Capacidad

- **Visión compartida** - Misión, visión y estrategia son las fuerzas impulsoras que dan una organización su propósito y dirección.
- **Liderazgo poderoso y efectivo** - Liderazgo y gobernanza conserve todas las piezas alineadas y en movimiento. El liderazgo de la organización es alerta a las cambiantes realidades y necesidades de la comunidad.
- **Desarrollo de los recursos** -La gestión eficaz y el uso de los recursos humanos, financieros, físicos y de información afecta la capacidad de una organización.
- **Comunicaciones eficaces, internamente y externamente** - La fuerza de la organización depende de la capacidad de recolectar, procesar y utilizar información eficiente y eficazmente.
- **Habilidades** -Las habilidades que se manifiestan en individuos contribuirá a la organización y la capacidad de hacer las cosas.
- **Confiar en** -La confianza es el reflejo del grado de integridad, honestidad, seriedad, transparencia y transparencia dentro de la organización.
- **Sistemas de gestión fuerte** -Invirtiendo tiempo y atención a los resultados de desarrollo de sistemas de eficiencia organizacional y efectividad.
- **Compromiso de mejora continua, capacitación y desarrollo del personal**



- http://www.createthefuture.com/Capacity_Building.htm

¿Qué Hacen los Líderes?

Lleven a cabo las principales funciones y tareas específicas. Los líderes efectivos saben el liderazgo es un arte como una habilidad desarrollada. Los líderes comprometidos en realidad estudian liderazgo para mejorar su propio desempeño. Los siguientes son algunas de las funciones que realizan los buenos líderes.

Con personas

- Appreciar individuos
- Identificar y desarrollar líderes potenciales Motivar a otros
- Potenciar otros

Con organizaciones

- Afirmar valores y fijar (y cumplir) los más altos estándares éticos
- Abrazo y utilizar pensar en sistemas y organizaciones
- Construir la capacidad de adaptación
- Desarrollar la cultura organizacional óptima

Hábitos personales

- Delegar, pero no abdicar
- Asumir riesgos y cometer errores
- Recibir crítica y aprender de ella

Con la comunidad

- Asegúrese de que su organización es relevante para la comunidad
- Construir una red de simpatizantes, socios y colaboradores
- Ayudar a construir la capacidad cívica de su comunidad

Fuente: Joyaux, Simone, ¿Qué es el liderazgo? (2013). Nonprofit Quarterly, 23 de abril de 2013. Disponible en:

<http://www.nonprofitquarterly.org/management/22194-what-is-leadership.html>

Retroalimentación

¿Qué es una cosa que aprendí hoy?

¿Qué es una cosa que se le recordó de hoy?

¿Qué ayudas ¿necesita llevar adelante el trabajo?

¿Qué sugerencias tienes para hacer de esto una mejor presentación a otros profesionales que trabajan con familias experimentan falta de vivienda?

Módulo V

Construyendo Alianzas para los Niños y Familias

Módulo V Construyendo Alianzas

Meta de aprendizaje

Los participantes identificar las organizaciones comunitarias y comenzar a construir sólidas relaciones de colaboración para apoyar a las familias experimentan y la transición de desarraigo y trauma.

Revisión

Revisión de la **investigación** y **Las tareas a principales** del **Módulo IV**. Resumir las discusiones sobre la capacidad actual y potencial de la organización ("¿Qué es el Siguiete" la actividad del **Módulo IV**)

Cebe el Cerebro

Encontrar similitudes en muy diversos objetos.

Definiciones

- **transición** - paso de un estado, etapa, tema o lugar a otro; cambio
- **mapa de los recursos** - identificar las fortalezas y recursos de la comunidad existente y poner de relieve las interconexiones entre ellos, que revela cómo acceder a esos activos
- **colaboración comunitaria** - una relación mutuamente beneficiosa y bien definida contraídos por dos o más organizaciones a lograr resultados tienen más probabilidades de lograr juntos que solo
- **impacto colectivo** - un enfoque específico de colaboración comunitaria que implica el compromiso de un grupo de actores de diferentes sectores a una agenda común para solucionar un problema social complejo
- **outputs** – actividades y servicios ofrecido por su organización
- **outcomes** - los resultados de las actividades y servicios

Video

Fomento de la capacidad para adultos

http://developingchild.harvard.edu/resources/multimedia/videos/theory_of_change/
L

Investigación

- La comunidad puede apoyar o socavar el funcionamiento familiar.
- Compartir información acerca de qué obras consolida programas, las políticas y las redes comunitarias de.
- Colaboración comunitaria aumenta los recursos disponibles para los niños, familias y organizaciones, especialmente para familias y niños vulnerables y en situación de riesgo.
- Cuando sin fines de lucro colaboran eficazmente, pueden aprovecharse dólares más allá del impacto de cualquier una subvención o financiación corriente.
- Redes de toda la comunidad que comparten una visión y misión, liderazgo, recursos, trabajo de divulgación y adoptan medidas comunes para el cambio comunitario han demostrado tener un impacto significativo en la comunidad.

Tareas Principales

- Construir sistemas que permiten transiciones suaves y apoyo continuo, adecuado para familias y niños.
- Identificar socios clave para la colaboración efectiva de la comunidad
- Desarrollar el respeto mutuo, apoyo y las interacciones entre los socios
- Proporcionar referencias e información a otras agencias cuando sea apropiado
- Datos de intercambio e información sobre lo que funciona
- Desarrollar o participar en una red de toda la comunidad que abogará por niños y niñas vulnerables y familias
- Crear una comunidad de cuidado

Pregunta de Discusión

¿Cómo su organización/programa puede trabajar con otras agencias para asegurar el éxito a largo plazo de niños y familias?

Resultados

- Alianzas más fuertes organizacionales
- Datos y la información más útil y confiable
- Mayor acceso y uso de recursos para los niños, familias y organizaciones
- Familias más vulnerables convertirse en independiente
- Comunidades más fuertes y saludables

¿Qué Sigue?

Identificar a las partes interesadas y proporcionar una oportunidad para explorar objetivos comunes, los resultados deseados y formas concretas de trabajar juntos.

Continuando el trabajo

- Completar un inventario de comunidad de bienes y retos.
- Estudiar maneras efectivas de trabajar colaborativamente.
- Desarrollar relaciones con los dirigentes y trabajadores de primera línea de las agencias asociadas.
- Identificar objetivos comunes.
- Identificar formas de recolectar y compartir información.
- Identificar y encontrar maneras de coordinar las actividades de.
- Cuenta con un modelo de impacto colectivo para crear comunidades saludables para los niños y familias.

Comillas

"Para que las cosas cambien, alguien en alguna parte tiene que empezar a actuar de forma diferente." Chip Heath y Dan Heath

"El cambio social a gran escala requiere amplia coordinación intersectorial, sin embargo, el sector social sigue centrado en la intervención de las organizaciones individuales aislada." Fortalecimiento de las familias

"El cambio llega a la velocidad de la confianza." Stephen Covey y Rebecca Merrill

"Todas las personas que están atrapadas en una red ineludible de mutualidad, atado a una sola prenda de destino. Directamente, lo que afecta a uno nos afecta a todos indirectamente." Martin Luther King, Jr.

Módulo V

Folletos

Folleto 5.1

Redes Comunitarias

Redes de la amplia comunidad que utilizan un modelo de impacto colectivo han demostrado tener un impacto significativo en su comunidad.

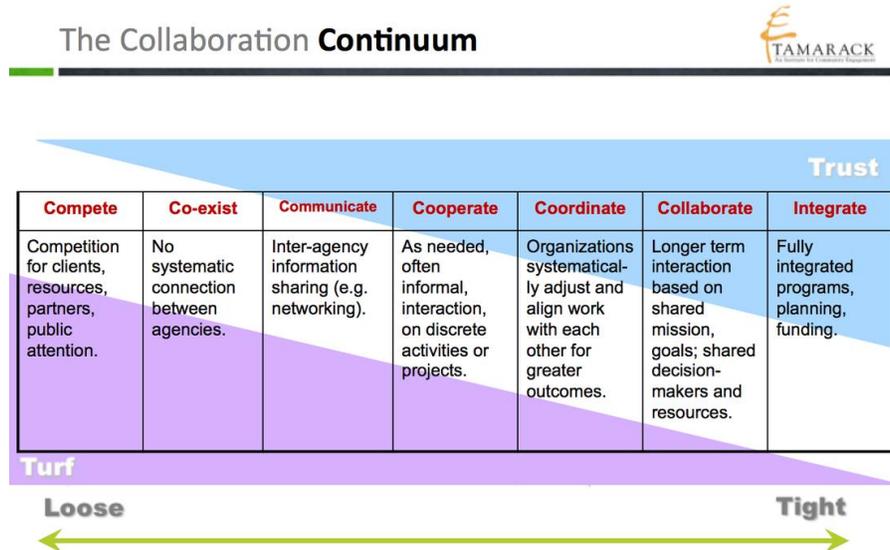
Resumen de Investigación

- Las comunidades pueden apoyar o socavar el funcionamiento familiar.
- Colaboración comunitaria aumenta los recursos disponibles para niños y familias y organizaciones.
- Colaboración comunitaria es más útil para las familias y los niños vulnerables y en riesgo.
- Las redes comunitarias que trabajan hacia una visión común y misión, coordinar sus esfuerzos, compartir recursos, conjuntamente monitorear el progreso hacia los objetivos y comunicarse de manera efectiva y a menudo han demostrado tener un impacto significativo sobre el cambio positivo, toda la comunidad.

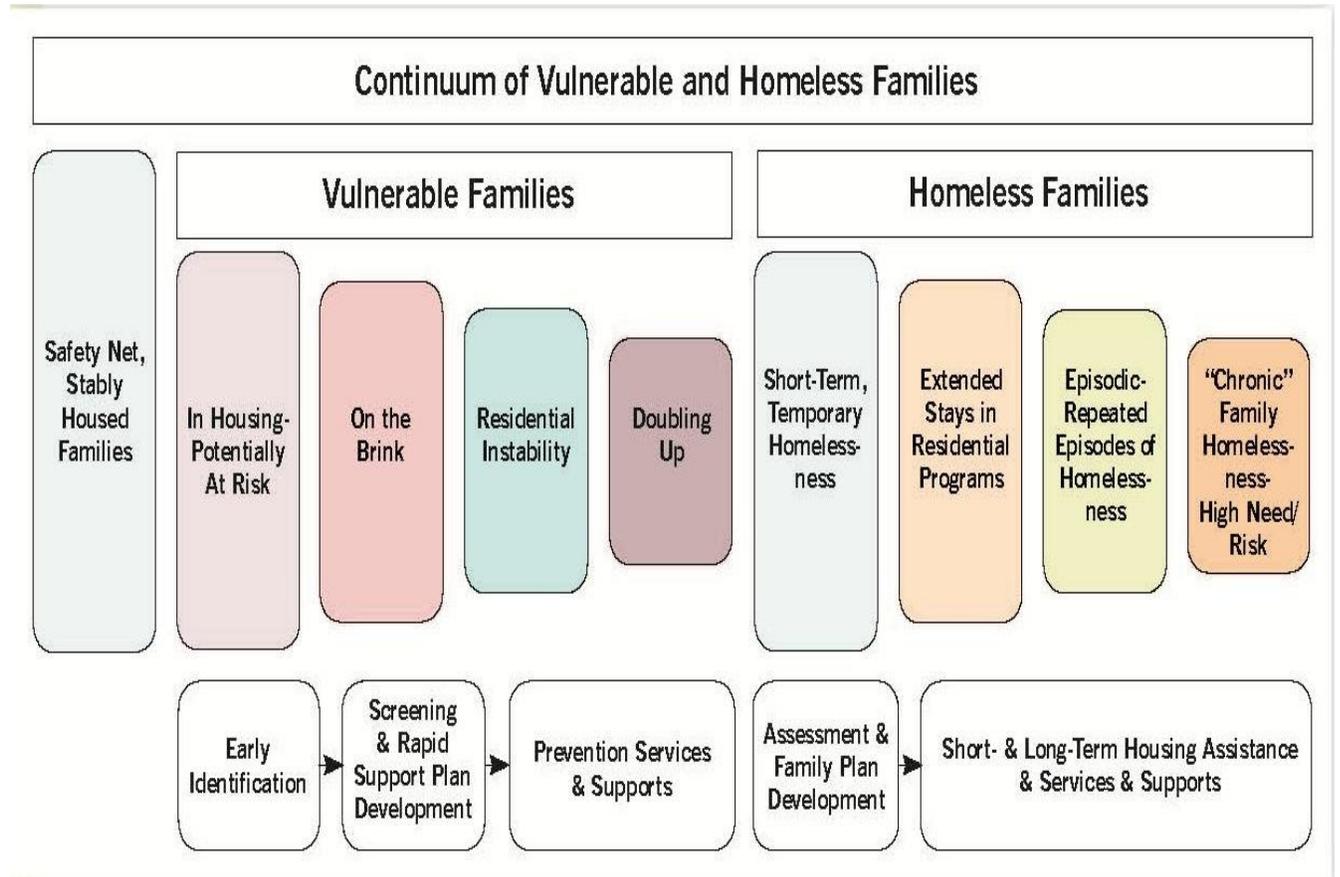
Elementos esenciales para el impacto colectivo

- **Agenda común:** Todos los participantes tienen una visión compartida para el cambio, un entendimiento común sobre el problema y resolverlo a través de un enfoque conjunto acordado acciones.
- **Actividades se refuerzan mutuamente:** Cada organización participante hace lo que sabe hacer mejor, coordinando con la acción de los demás, para que todos los esfuerzos contribuyen a un plan global.
- **Compartido de medición:** recolección de datos y monitoreo de resultados consistentemente a través de todos los participantes aseguran los esfuerzos siguen alineados y los participantes mutuamente responsabilizar a.
- **Comunicación continua:** Frecuente, comunicación abierta y transparente con el tiempo construye la confianza que es esencial para la exitosa colaboración de toda la comunidad.
- **Apoyo de "columna vertebral":** La expectativa de que la colaboración puede ocurrir sin una infraestructura de apoyo es una de las razones más frecuentes por falla. Un personal dedicado separado de las organizaciones participantes puede ayudar a planificar, gestionar y apoyar la iniciativa.

Fuente: Kania, John y Kramer, Mark impacto colectivo (2011). Stanford Social Innovation Review (invierno), págs. 36-41. http://www.ssireview.org/articles/entry/collective_impact



Fuente: Instituto Tamarack, <http://tamarackcommunity.CA/>

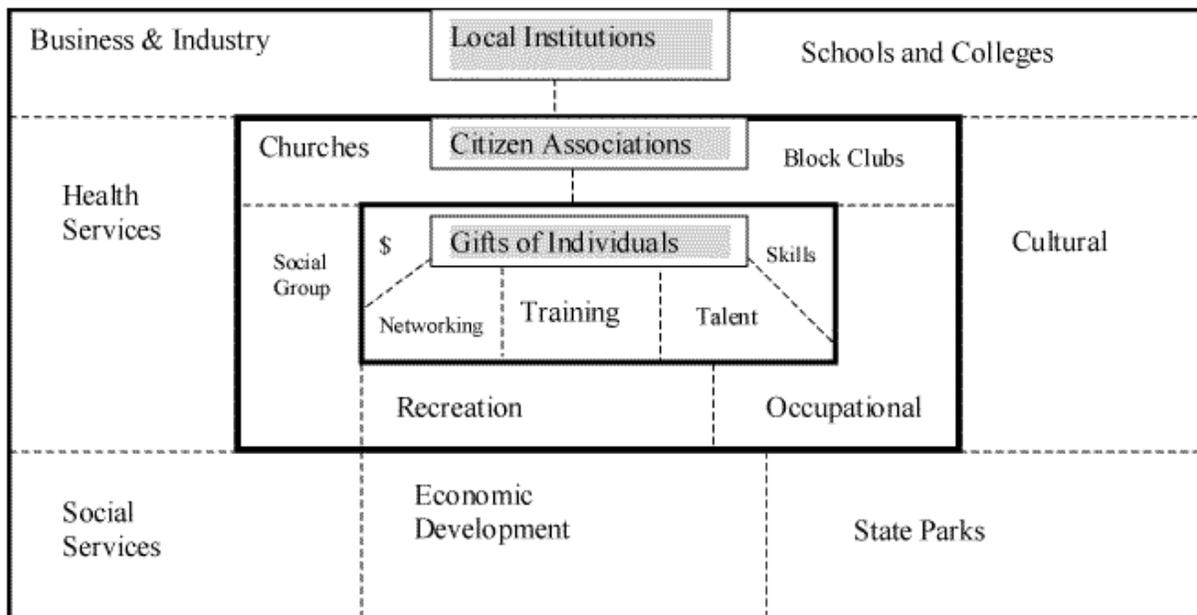


Fuente: *Final desamparo familiar en el estado de Washington: un nuevo enfoque* . El cambio del edificio

Introducción al Mapa de Recursos

Mapa de Recursos es una extensión de la noción básica de identificar y movilizar los recursos necesarios para diseñar e implementar programas educativos de extensión. Mapa de recursos hace hincapié en la idea de iniciar con el **positivo**, es decir, ¿cuál es de dentro de la comunidad para abordar la cuestión o preocupación? en lugar de comenzar con una lista de lo que no está disponible.

Mapa de recursos también incluye el punto clave de un enfoque basado en la comunidad a problemas y preocupaciones, es decir, que son miembros de la comunidad que son **co-creadores** de todo el proceso de identificar y definir la cuestión e implementación de las soluciones.



Algunos otros aspectos de asignación incluyen:

- Asignación de capital público
 - reuniones sociales que permitan a la gente a aprender sobre lo que está pasando en la comunidad
 - edificios y áreas que ofrecen espacios para la interacción donde la gente puede conocer, discutir y actuar sobre los retos de la comunidad
 - espacios organizados para organizaciones catalíticas que estimulan la discusión sobre los retos de la comunidad y reunir recursos de la comunidad para avanzar

Folleto 5.3 continuada

- Cartografía cultural
 - actividades, comportamientos y costumbres a largo plazo
 - eventos de la comunidad que celebran la cultura local
 - espacios comunitarios e instituciones que mostrar y educan a los recursos culturales locales
 - promover la comprensión de la diversidad dentro de una comunidad, proteger y conservar las tradiciones, costumbres y los recursos.
- Asignación de relaciones comunitarias
 - mapeo de los vínculos entre organizaciones que pueden relacionados con financiamiento, remisiones, acceso a recursos, planificación conjunta servicios, proyectos en colaboración con personal aportado o fondos, etc.
 - Asignación organizacional puede clarificar el lugar de una organización en el espectro de la comunidad, para identificar las brechas en los vínculos, para indicar las múltiples relaciones entre organizaciones, etc.

Fuentes

Asset Based Community Development Institute. Web.

<<http://www.abcdinstitute.org/>>.

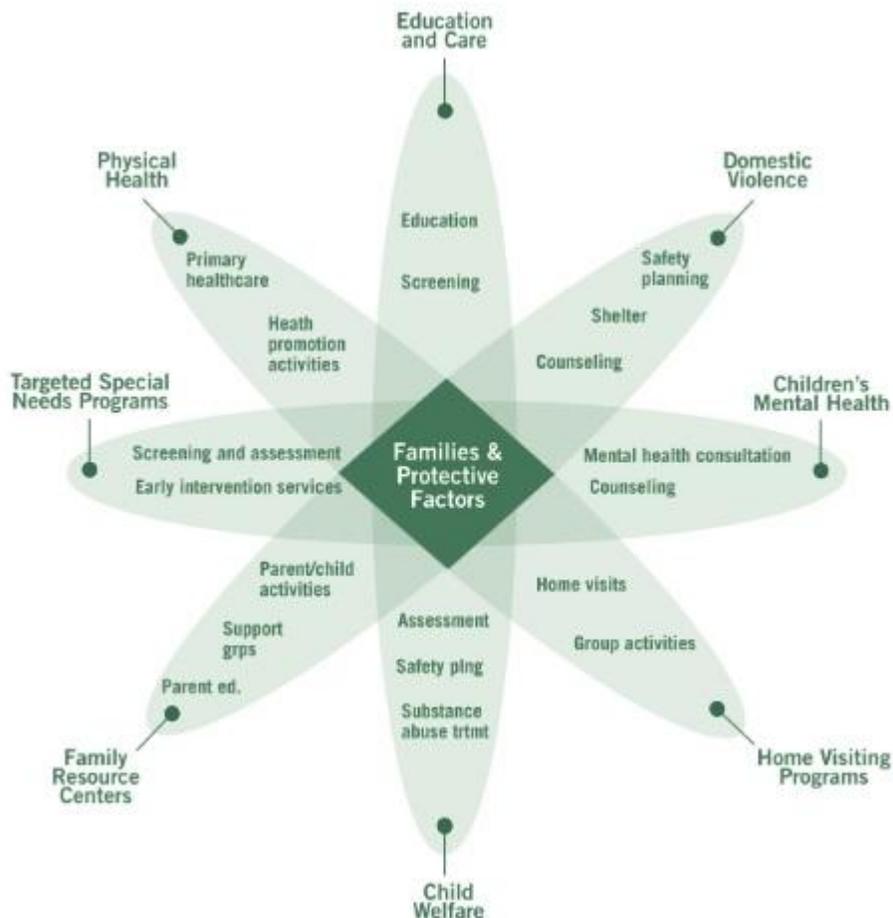
Kretzmann, John P. y McKnight, John L. (1991) Creación de comunidades desde el interior: un camino hacia encontrar y la movilización de los activos de la comunidad. Center for Urban Affairs and Policy Research, Neighborhood Innovations Network, Northwestern University.

Michigan State University. Mejores prácticas breve. No. 4, 1998-1999. Web:

<<http://outreach.msu.edu/bpbriefs/issues/brief4.pdf>>

Colaboración de Sistemas

Colaboración en múltiples sistemas de servicio es fundamental para el enfoque de fortalecimiento de las familias. El estado y los equipos de liderazgo locales para fortalecer las familias se componen de múltiples agencias y socios, incluyendo a líderes comunitarios y padres. Cada uno representa una parte única de los sistemas de apoyo que necesitan las familias. Diversas agencias y programas son responsables de partes especializadas del sistema, pero todos ellos algún aspecto de su trabajo centran en las familias. Sus objetivos se entrecruzan en la necesidad de crear una asociación fuerte con las familias y apoyar el papel de la familia en la promoción del desarrollo de sus hijos.



<http://www.cssp.org/Reform/Strengthening-Families/Basic-One-pagers/Strengthening-Families-as-a-Platform-for-Collaboration.pdf>

Colaboración Comunitaria

Colaboración es una relación mutuamente beneficiosa y bien definida contraída por dos o más organizaciones con más probabilidades de lograr juntos que solos.

Continuo de Asociaciones Comunitarias

Cooperación	Coordinación	Colaboración
Menor Intensidad ----- Mayor Intensidad		
Relación de corto plazo e informal Solamente compartir Información Estructuras, recursos y objetivos separados	Esfuerzo a largo plazo alrededor de una tarea o proyecto Una división de planificación y de roles Algunos recursos compartidos	Relaciones más duraderas y penetrantes Nueva estructura con compromiso de metas comunes Todos los socios aportan recursos y comparten recompensas y liderazgo

La inversión en colaboración debe ser vale la pena el esfuerzo. Esto es porque la colaboración cambia la forma en que trabajamos.

Pasar de la cooperación a la colaboración exige que nos desplacemos desde:

- Compiten --- Consenso
- Trabajando a lada --- Incluyendo diversos otros
- Enfoque en las actividades, servicios y programas que se centran --- Enfoque también en estrategias y resultados
- Reportando logros a corto plazo --- Exigir resultados a largo plazo

De: Winer, Michael y Ray, Karen (1994). **Manual de la colaboración**. St. Paul, MN: Amherst H. Wilder Foundation

Evaluar y Creciendo su Asociación Comunitaria

Crear y mantener asociaciones comunitarias eficaces requiere tiempo dedicado y atención permanente al proceso de colaboración. Esta lista le ayudará a entender donde su sociedad es próspera y donde puede necesitar atención. Puede también utilizarse con sus socios para que pueden enfocar, evaluar y mejorar la calidad de sus esfuerzos de colaboración.

Evaluar su asociación comunitaria

1. Nuestra sociedad ha desarrollado una visión compartida y un conjunto de objetivos compartidos.

Discrepar 1 2 3 4 5 Acordar

Si no estás de acuerdo, decir por qué:

2. Nuestra asociación ha participado con éxito una amplia base de socios procedentes de una variedad de individuos y organizaciones que representan a todas las partes interesadas claves.

Discrepar 1 2 3 4 5 Acordar

Si no estás de acuerdo, decir por qué:

3. Nuestra sociedad tiene el derecho "mezcla" de los socios que somos representante, inclusiva y efectiva.

Discrepar 1 2 3 4 5 Acordar

Si no estás de acuerdo, decir por qué:

4. Las familias y los consumidores participan en nuestra asociación de la comunidad de una manera significativa.

Discrepar 1 2 3 4 5 Acordar

Si no estás de acuerdo, decir por qué:

Impacto Colectivo

Redes de la amplia comunidad que utilizan un modelo de impacto colectivo han demostrado tener un impacto significativo en su comunidad.

Elementos esenciales para el impacto colectivo

Agenda común: Todos los participantes tienen una visión compartida para el cambio, un entendimiento común sobre el problema y resolverlo a través de un enfoque conjunto acordado acciones.

Actividades se refuerzan mutuamente: Cada organización participante hace lo que sabe hacer mejor, coordinando con la acción de los demás, para que todos los esfuerzos contribuyen a un plan global.

Compartido de medición: recolección de datos y monitoreo de resultados consistentemente a través de todos los participantes aseguran los esfuerzos siguen alineados y los participantes mutuamente responsabilizar a.

Comunicación continua: Frecuente, comunicación abierta y transparente con el tiempo construye la confianza que es esencial para la exitosa colaboración de toda la comunidad.

Apoyo de "columna vertebral": La expectativa de que la colaboración puede ocurrir sin una infraestructura de apoyo es una de las razones más frecuentes por falla. Un personal dedicado separado de las organizaciones participantes puede ayudar a planificar, gestionar y apoyar la iniciativa.

Fuente: Kania, John y Kramer, Mark impacto colectivo (2011). Stanford Social Innovation Review (invierno), págs. 36-41. Disponible en: http://www.ssireview.org/articles/entry/collective_impact



Nuevo México Primera Infancia Socios de la Iniciativa de Transición

Departamento de salud, programa del niño infantil familiar (DOH-FIT)
<http://www.nmhealth.org/ddsd/NMFIT/FITIndex.htm>

Departamento de educación pública, oficina de educación especial (PED-SEB)
<http://www.ped.state.nm.us/seo/index.htm>

Padres llegar (PRO)
<http://www.parentsreachingout.org/>

Educación para padres de niños con necesidades especiales (EPOPEYAS) de la India
<http://www.epicsproject.org/>

Los niños jóvenes y familias Dept (CYFD)
<http://CYFD.org/>

Oficina de colaboración de Head Start estado, CYFD
<http://www.nmheadstart.org/>

Oficina de educación indígena (BIE)
<http://www.bie.edu>

Nuevo México primera infancia transición iniciativa, UNM Center for Development and Disability
<http://CDD.unm.edu/EC/Transition>

Primera infancia aprendizaje Network, UNM centro de discapacidad y desarrollo
Red de la primera infancia (REC) <http://CDD.unm.edu/EC/ECN>
Preescolar Network (PSN) <http://CDD.unm.edu/EC/PSN>

Programa de manejo de casos médicamente frágiles, UNM Center for Development and Disability
<http://CDD.unm.edu/mfcmp>

New Mexico School for the Blind and Visually Impaired (NMSBVI)
<http://www.nmsbvi.k12.nm.us/>

New Mexico School for the Deaf
<http://www.nmsd.k12.nm.US/>

Servicios médicos de los niños
<http://nmhealth.org/index.shtml>

Cooperativas regionales de Educación de nuevo México
<http://www.ped.state.nm.us/resources/personneldirectory/rec.pdf>

Retroalimentación

¿Qué es una cosa que aprendí hoy?

¿Qué es una cosa que se le recordó de hoy?

¿Qué ayudas ¿necesita llevar adelante el trabajo?

¿Qué sugerencias tienes para hacer de esto una mejor presentación a otros profesionales que trabajan con familias experimentan falta de vivienda?

