La AG Bell Academy for
Listening and Spoken Language

GUÍA DEL MENTOR DE ESPECIALISTAS EN ESCUCHA Y LENGUAJE HABLADO (LSLS)

Actualizado en junio de 2022

Su guía para ayudar a futuros Especialistas certificados en LSL

AG BELL ACADEMY FOR LISTENING AND SPOKEN LANGUAGE

3417 Volta Place, NW Washington, DC 20007
Teléfono: 202-204-4700
Correo electrónico: **academy@agbell.org** (inglés) o **academia@agbell.org** (español)
Sitio web: **https://agbellacademy.org/**

Dedicatoria

La AG Bell Academy for Listening and Spoken Language dedica esta Guía del mentor a la memoria de Karen Rothwell-Vivian, M.S.Ed., M.A., CCC-A, LSLS Cert. AVT (1954–2013), por su compromiso y servicio en el ámbito de la escucha y el lenguaje hablado. Este manual servirá de guía a los Especialistas en Escucha y Lenguaje Hablado (LSLS®) que facilitan tutoría y apoyo a la próxima generación de Especialistas en LSL certificados, lo que representa un merecido homenaje al infatigable trabajo de Karen para conseguir que las familias y los niños reciban la mejor atención posible.

Prefacio

El objetivo de esta Guía del mentor es describir las funciones y los procedimientos implicados en el requisito de tutoría para la certificación como Especialista en Escucha y Lenguaje Hablado (LSLS®), además de facilitar ayuda para establecer y mantener una relación de tutoría eficaz. Téngase en cuenta que, en esta Guía, el término «mentor» se aplicará al Especialista en LSL certificado que preste servicios de tutoría. La frase «profesional en proceso de certificación» se refiere al profesional que esté siendo tutorizado. El término «padre» también se puede referir a los cuidadores, abuelos, empleados de guardería o cualquier persona que interactúe con un niño que esté recibiendo servicios.

La tutoría es un aspecto esencial del proceso de certificación de LSLS. Por lo tanto, esta Guía es un recurso para prestar ayuda durante el periodo de tutoría. El papel del mentor de LSLS, según lo previsto por la AG Bell Academy, es orientar a los profesionales en proceso de certificación en la adquisición de los conocimientos y las habilidades que se necesitan para ser un Especialista en LSL certificado eficaz y prepararlos para realizar con éxito el proceso de certificación. El resultado previsto del proceso de certificación de LSLS es la adquisición de conocimientos y habilidades en todas las áreas de la Escucha y el Lenguaje Hablado (LSL), lo que permitirá a los profesionales ofrecer servicios de LSL equitativos y de calidad a los niños y a las familias que opten por el enfoque de escucha y lenguaje hablado en una parte o en la totalidad de sus oportunidades de comunicación.

El objetivo de esta Guía es respaldar la implementación de los aspectos esenciales de una tutoría estructurada, incluidos los requisitos específicos para la certificación de LSLS, además de facilitar recursos para las mejores prácticas en el proceso de tutoría. El conocimiento de esta Guía, así como del **Manual de Certificación de la AG Bell Academy** y **el Registro de LSL**, servirá para orientar al mentor y al profesional en proceso de certificación durante el proceso de tutoría.

COLABORADORES ANTERIORES

Anita Bernstein, LSLS Cert. AVT
Lyn Robertson, Ph.D.
Lilian Beltran-Flores, LSLS Cert. AVT
Mary Boucher Jones, LSLS Cert. AVT
Lynda Close, LSLS Cert. AVT
Rollen Cooper, LSLS Cert. AVEd
Cheryl Dickson, LSLS Cert. AVT
Suzanne Doucet, LSLS Cert. AVT
Hannah Eskridge, LSLS Cert. AVT
Ellen Estes, M.S., LSLS Cert. AVEd
Judy Horvath, M.A., LSLS Cert. AVEd
Susan Lenihan, Ph.D.
Stephanie Lim, LSLS Cert. AVT
Helen Morrison, LSLS Cert. AVT

NUEVOS COLABORADORES (GUÍA DE 2022)

Anita Bernstein, LSLS Cert. AVT
Michael Douglas, LSLS Cert. AVT
Sherri Fickenscher, LSLS Cert. AVEd
Elizabeth Gaffney, LSLS Cert. AVEd
Gayla Guignard, LSLS Cert. AVT
Karen Stein, LSLS Cert. AVEd
Carrie Tamminga, LSLS Cert. AVEd

Especialista en Escucha y Lenguaje Hablado (LSLS®), Terapeuta Auditivo-Verbal (LSLS Cert. AVT®) y Educador Auditivo-Verbal (LSLS Cert. AVEd®) son marcas registradas de la AG Bell Academy for Listening and Spoken Language.

Índice

I. Certificación de Especialista en Escucha y Lenguaje Hablado 5

II. Mentores de LSLS: cualificaciones, función y orientación 6

III. Requisitos de certificación para el tutorizado 8

IV. Desarrollo de la comunidad de Especialistas en LSL certificados 10

- A. Prácticas para las relaciones de colaboración 10
- B. Comienzo de la relación de tutoría 11
- C. Continuación del crecimiento de todos: establecimiento de objetivos 13
- D. Facilitación de *feedback* 14
- E. Cumplimentación del F-1: formulario de observaciones del mentor 15
- F. Revisión del formulario F-2: autoevaluación del solicitante 16

V. Práctica equitativa 16

VI. Consideraciones especiales 17

VII. Recursos del mentor 19

REFERENCIAS 20

APÉNDICES 21

I. Certificación de Especialista en Escucha y Lenguaje Hablado

La AG Bell Academy for Listening and Spoken Language (la Academia) es una entidad subsidiaria y de gestión independiente de la Alexander Graham Bell Association for the Deaf and Hard of Hearing (AG Bell). Establecida en 2005, la función principal de la Academia es gestionar la certificación en todo el mundo de Especialistas en Escucha y Lenguaje Hablado (LSLS®) que trabajen para ayudar a los niños con sordera o hipoacusia y a sus familias a desarrollar la escucha y el lenguaje hablado.

La Academia se plantea un futuro en el que todas las personas y familias tengan acceso a profesionales de Escucha y Lenguaje Hablado (LSL) certificados en su zona geográfica próxima, que presten servicios de escucha y lenguaje hablado que sean lingüística y culturalmente competentes. La misión de la Academia es promover la escucha y el habla a través de estándares de excelencia y la certificación internacional de profesionales.

Todas las consultas relacionadas con la certificación de LSLS y el programa de educación continua se deben dirigir al personal de la Academia en **academy@agbell.org** (inglés) o **academia@agbell.org** (español).

¿QUÉ ES UN ESPECIALISTA EN ESCUCHA Y LENGUAJE HABLADO?

Un Especialista en Escucha y Lenguaje Hablado (LSLS®) es un profesional que ha cumplido los requisitos de elegibilidad (incluido el haber aprobado el Examen de Certificación de LSLS) para obtener la certificación de LSLS. La certificación tiene dos designaciones: Terapeuta auditivo-verbal certificado LSLS (LSLS Cert. AVT®) y Educador auditivo-verbal certificado LSLS (LSLS Cert. AVEd®). Los Especialistas en LSL certificados son profesionales comprometidos con la prestación de servicios de calidad a las familias que deseen que su hijo con sordera o hipoacusia pueda escuchar y hablar. Los Especialistas en LSL certificados han alcanzado los estándares profesionales más elevados en el campo. La certificación de LSLS significa que una persona ha demostrado que es competente en el conocimiento y las habilidades prácticas necesarias para orientar a una familia en el desarrollo de la escucha y el lenguaje hablado de acuerdo con los **Principios de Conducta Profesional y Normas de Conducta** de la Academia.

TERAPIA AUDITIVO-VERBAL

La terapia auditivo-verbal respalda el desarrollo idóneo del lenguaje hablado a través de la escucha por parte de bebés y niños pequeños con sordera o hipoacusia. La terapia auditivo-verbal promueve el diagnóstico temprano y la terapia individual, así como la gestión audiológica y la tecnología auditiva de última generación. Los padres y cuidadores participan activamente en las sesiones terapéuticas. A través de la orientación, el entrenamiento/*coaching* y la demostración, los padres se convierten en los principales facilitadores del desarrollo del lenguaje hablado de sus hijos. En última instancia, los padres y cuidadores sienten la seguridad de que su hijo/a tendrá acceso a una amplia gama de opciones académicas, sociales y ocupacionales. La terapia auditivo-verbal se debe realizar de acuerdo con los «**Principios de la terapia auditivo-verbal de LSLS**».

EDUCACIÓN AUDITIVO-VERBAL

La educación auditivo-verbal respalda el desarrollo idóneo del lenguaje hablado a través de la escucha por parte de bebés y niños pequeños con sordera o hipoacusia. La educación auditivo-verbal promueve el diagnóstico temprano y la gestión audiológica y la tecnología auditiva de última generación. Los padres y cuidadores participan en la mayor medida posible en el desarrollo del lenguaje y la educación de sus hijos. Los educadores auditivos-verbales promueven la educación en el sistema educativo ordinario de los alumnos con sordera o hipoacusia apoyando el desarrollo de la audición, el lenguaje hablado y el vocabulario, la lectura y la expresión escrita a través del aprendizaje escolar.

Los educadores auditivo-verbales facilitan ayuda a los padres, servicios de apoyo a los alumnos integrados en el sistema educativo ordinario y una intervención intensiva en el caso de los alumnos que estudian en aulas específicas para niños con sordera o hipoacusia. La educación auditivo-verbal ayuda a que los padres y los alumnos adquieran la confianza de que tendrán acceso a una amplia gama de opciones académicas, sociales y ocupacionales. La educación auditivo-verbal se debe realizar de acuerdo con los «**Principios de la educación auditivo-verbal de LSLS**».

II. Mentores de LSLS: cualificaciones, función y orientación

CUALIFICACIONES DE LOS TUTORES:

- Los mentores deben ser Especialistas en LSL certificados y en vigor.
- Los mentores deben adherirse, conocer y promover los principios de la **Terapia Auditivo-Verbal** y la **Educación Auditivo-Verbal**.
- Se espera que los mentores respeten la orientación y los principios éticos de su licencia o certificación específica.
- Las personas que trabajen en cualquier aspecto de la profesión deben ejercer dentro del alcance de su competencia, educación y formación.

EL PAPEL DEL MENTOR

Cuando un Especialista en LSL certificado se dedica a la tutoría, se compromete a garantizar que los niños con sordera o hipoacusia tengan acceso a profesionales certificados con los conocimientos y las habilidades que se necesitan para avanzar en este ámbito. El papel del mentor no se puede subestimar y la AG Bell Academy reconoce que hay numerosos caminos diferentes que un mentor y un tutorizado pueden tomar; no existe ningún programa prescriptivo que un mentor deba seguir.

Los mentores exitosos poseen habilidades competentes para establecer relaciones sólidas entre colegas. Cuando un tutorizado cumplimenta el Registro de LSL para comenzar el proceso de certificación, debe indicar un mentor principal. Para que una relación de tutoría se establezca se suele necesitar un tiempo y, por esta razón, se recomienda que un tutorizado trabaje con un mentor principal en la mayoría de las sesiones tutorizadas. No obstante, la Academia también reconoce el valor de disponer de otras perspectivas y trabajar con otros mentores. Cuando exista más de un mentor, se deberá designar un mentor principal. Se espera que el mentor principal realice al menos 8 de las 20 sesiones tutorizadas requeridas con el tutorizado. La Academia recomienda que un tutorizado no trabaje con más de 3 mentores a lo largo de las 20 sesiones. En el caso de que se desee trabajar con más de 3 mentores, se pedirá al tutorizado que explique los múltiples cambios de mentores a la Academia antes de continuar con su proceso de tutoría. El proceso de tutoría se supervisa y se le realiza un seguimiento en **el Registro de LSL**.

La expectativa de la AG Bell Academy es que cada mentor trabaje lo mejor que pueda según sus posibilidades para:

Asesorar y guiar equitativamente a los profesionales en proceso de certificación mediante el conocimiento de los requisitos de la certificación de LSLS y la facilitación de *feedback* que fomente el desarrollo del tutorizado en la teoría, el conocimiento y la práctica (la aplicación de la teoría y el conocimiento). Uno de los objetivos de la tutoría es apoyar al tutorizado en la implementación equitativa de la Terapia Auditivo-Verbal o la Educación Auditivo-Verbal con niños y familias.

Informarse sobre los temas tratados en esta Guía, que incluyen (sin carácter exhaustivo):

- **Orientación para mentores de LSLS**
- **Establecimiento de objetivos**

- **Teoría del aprendizaje de adultos**
- **Requisitos de elegibilidad** que se encuentran en el sitio web de la Academia

Apoyar a los profesionales que se preparan para la certificación de LSLS:

- Cumplimentando y analizando un mínimo de 20 **F-1: formularios de observaciones del mentor con su tutorizado**.
- Compartiendo información sobre el alcance completo de la práctica y los principios de todos los Especialistas en LSL certificados.
- Compartiendo sus propias experiencias profesionales con el tutorizado.

Actuar como un recurso para adquirir conocimientos relacionados con las Nueve áreas de conocimiento

ORIENTACIÓN OFRECIDA A LOS MENTORES DE LSLS

1. Mantener la certificación de LSLS vigente en todo momento mientras se presten servicios de tutoría.
2. Mantener la confidencialidad sobre el trabajo del profesional en proceso de certificación y sus clientes, además de garantizar el mantenimiento seguro de todos los registros y los datos relacionados.
3. Mantenerse informado de la legislación actual y trabajar dentro de la legalidad.
4. Conversar y llegar a un acuerdo con el profesional en proceso de certificación en temas como (véase el **Ejemplo de Acuerdo de tutoría** en el Apéndice):
    - La duración de la relación.
    - La frecuencia y los tipos de reuniones.
    - La remuneración por servicios y otras actividades.
    - La manera de facilitarse feedback mutuo.
    - Las funciones del mentor, del profesional en proceso de certificación y, si procede, del supervisor del profesional en proceso de certificación.
    - Confidencialidad.
5. Tener en cuenta que la participación del profesional en proceso de certificación es voluntaria.
6. Conocer las declaraciones acordadas y firmadas por los profesionales en el momento de solicitar la inscripción en el Registro de LSL.
7. Citar correctamente el trabajo y las opiniones de otras personas.
8. Facilitar al profesional en proceso de certificación un *feedback* constructivo y apropiado de acuerdo con los materiales de solicitud de la Academia.
9. Ser honesto con el profesional en proceso de certificación sobre cómo funciona la relación, lo que incluye mantener conversaciones difíciles pero francas si el tutorizado no progresa tal como se esperaba.
10. Respetar y apoyar la diversidad, y promover la igualdad de oportunidades.
11. Demostrar respeto por otras personas de la profesión.
12. Ser consciente de que pueden presentarse situaciones de conflicto de intereses.
13. Colaborar con otros mentores de LSLS según sea necesario en beneficio del profesional en proceso de certificación y fomentar la colaboración con otros profesionales de LSLS durante todo el proceso de tutoría.

Apéndice 1: En **Preguntas frecuentes para mentores especialistas en LSL certificados** se facilita un resumen de las preguntas más frecuentes realizadas a la Academia con respecto al proceso de tutoría.

III. Requisitos de certificación para los tutorizados

Para convertirse en un Especialista en LSL certificado, los profesionales en proceso de certificación deben cumplir varios requisitos de elegibilidad a lo largo un proceso de certificación que tiene lugar durante un periodo de al menos tres (3) años y no más de cinco (5) años. Cualquier solicitud de prolongación del proceso de certificación superior a 5 años, debido a circunstancias atenuantes, se debe realizar a la Academia en **academy@agbell.org** (inglés) o **academia@agbell.org** (español). Se debe tener en cuenta que, como mínimo, se requiere un título universitario en audiología, logopedia o educación de niños con sordera o hipoacusia para obtener la certificación de LSLS.

Los profesionales que desean obtener la certificación suelen encontrar que son más aptos para seguir una vía de certificación en vez de otra, en función de su entorno de trabajo concreto. La designación LSLS Cert. AVT por lo general es la optada por profesionales que pueden completar el número de horas requeridas prestando servicios de terapia auditivo-verbal con niños y padres. La designación LSLS Cert. AVEd por lo general es optada por profesionales que pueden completar el número de horas requeridas prestando servicios de educador auditivo-verbal en un entorno de grupo en el que un progenitor puede o no estar presente. Algunos profesionales pueden trabajar en un entorno que se preste a lograr cualquiera de las dos designaciones. Las preguntas relacionadas con las vías para la certificación se deberán dirigir a la Academia en **academy@agbell.org** (inglés) o **academia@agbell.org** (español).

A partir de enero de 2022, los profesionales que se sientan preparados para comenzar el proceso de certificación de «tres a cinco años» deberán en primer lugar solicitar la inscripción en el Registro de LSL. Los profesionales implicados en la certificación o que se estén preparando para obtener la certificación deben inscribirse, enviar información y presentar las solicitudes en el Registro. Nadie podrá realizar el examen de certificación de LSLS u obtener la autorización para recibir la certificación sin haberse inscrito en el Registro. Se puede encontrar información adicional sobre la inscripción en el Registro de LSL en el sitio web de la AG Bell Academy:
https://agbellacademy.org/certification/lsl-registry

Enlace de inscripción: Enlace de inscripción en el Registro de LSL

Se requiere la documentación de la titulación y del cumplimiento de todos los requisitos de certificación para otorgar la credencial LSLS Cert. AVEd o LSLS Cert. AVT al final del proceso de certificación de un profesional. Los profesionales interesados en inscribirse en el Registro de LSL y aspirar a la certificación deberán cumplir los requisitos de elegibilidad específicos y facilitar evidencia del cumplimiento de cada requisito en cada una de las siguientes áreas en distintos momentos durante el proceso de certificación. En última instancia, un profesional deberá cumplir todos los requisitos siguientes antes de obtener la certificación:

- Título universitario profesional (licenciatura, grado o equivalente, como mínimo)
- Credencial/licencia profesional
- Educación continua
- Observación estructurada de un Especialista en LSL certificado
- Experiencia profesional prestando servicios directos de escucha y lenguaje hablado
- Tutoría/*mentoring* por parte de un Especialista en LSL certificado
- Una descripción formal por escrito de la práctica de la escucha y el lenguaje hablado
- Cartas de recomendación de profesionales
- Cartas de recomendación de padres
- Puntuación de aprobado en el Examen de Certificación de LSLS

Todos los profesionales deben cumplir los requisitos de elegibilidad para obtener la certificación tal como se describe en el manual de certificación. La versión más actualizada de los requisitos de certificación se encuentra disponible en la página web de la Academia.

Requisitos para la certificación: www.agbellacademy.org/certification/become-a-lsl-specialist/

DOCUMENTOS DE OBSERVACIONES DE TUTORIZADOS

DESCRIPCIÓN	DOCUMENTACIÓN
Tutoría por parte de un profesional especialista en LSLS certificado en un total de ***al menos*** 20 sesiones (con un mínimo de 3 sesiones cada año).	Formulario E: **Lista de verificación de las sesiones tutorizadas** Formulario F1: **Formulario de observaciones del mentor**
Las sesiones deben tener una duración de 1 hora (o dos sesiones de 30 minutos) e incluir la documentación adjunta necesaria (enumerada en la columna de la derecha) Los solicitantes de AVEd deberán incluir a los padres en al menos 5 de las 20 sesiones tutorizadas. Los solicitantes de AVT deberán incluir a los padres o cuidadores en las 20 sesiones tutorizadas.	Formulario F2: **Autoevaluación del solicitante** en cada una de las 20 sesiones requeridas Los siguientes materiales se enviarán al mentor (**pero no a la Academia**) con el video adjunto o antes de la observación: • Historia del caso/nivel actual de habilidades. • Información audiológica (incluidas las puntuaciones de percepción del habla). • Evaluaciones diagnósticas de las habilidades del lenguaje hablado. • Plan de la sesión que incluye objetivos de escucha y lenguaje hablado. • Documentación de la comunicación con los padres/ cuidadores sobre la transferencia de objetivos y estrategias al hogar. Se recomienda a los solicitantes que incluyan también objetivos para los padres.
Los profesionales en proceso de certificación deben realizar 10 horas de observación estructurada de sesiones de un Especialista en LSL certificado. Idealmente, estas sesiones se realizarán en el primer año de tutoría. En el caso de los profesionales en proceso de certificación, al menos 3 de las sesiones observadas deben ser de un Especialista en LSL certificado que utilice estrategias de entrenamiento/*coaching* de padres mientras trabaja individualmente con un niño y su progenitor o cuidador.	Formulario C-2: **Registro de 10 horas de observación estructurada** Formulario C-3: **Verificación de las 10 Horas de observación estructurada en directo o grabadas del profesional certificado en LSLS**.

IV. Desarrollo de la comunidad de Especialista en LSL certficados

A. PRÁCTICAS PARA LAS RELACIONES DE COLABORACIÓN

Los mentores eficaces establecen relaciones de colaboración con sus tutorizados. Dos elementos que fomentan las relaciones de colaboración son el conocimiento de la teoría del aprendizaje de adultos y el uso de las conversaciones como una herramienta de crecimiento. Parte de la información sobre estos dos elementos se aborda a continuación y se recomienda al mentor que analice de forma independiente las áreas que sean más beneficiosas para su propio crecimiento personal.

Teoría del aprendizaje de adultos

Se recomienda a los mentores que utilicen las mejores prácticas relacionadas con la teoría del aprendizaje de adultos al interactuar con sus tutorizados (English, 1999). La siguiente información sobre cómo aprenden mejor los adultos puede ofrecer una orientación beneficiosa a los mentores.

Los adultos aprenden mejor cuando:

1. Participan en la selección del contenido e incluso en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje (Hord, 2009; Sparks, 2009).
2. El aprendizaje está conectado con el vasto bagaje de conocimientos y experiencias que el adulto aporta (Burns et al., 2001).
3. El aprendizaje se recibe y se procesa de más de una manera (Gardner, 1983, 1999; Jensen, 2008, 2009; Tate, 2010, 2011)
4. El aprendizaje es colectivo (suele serlo cuando tiene lugar una colaboración con compañeros) e incluye participantes de otras disciplinas (Dufour, 1991; Goodland, 1984; Nolly, 2011).
5. Tienen grandes oportunidades de reflexionar sobre la implementación de las nuevas competencias (Garmston y Wellman, 1999; Mezirow, 1991).
6. El aprendizaje se basa en las necesidades individuales del profesional en proceso de certificación y su desarrollo profesional (Morrison et al., 2012).
7. Disponen de oportunidades para el establecimiento mutuo de objetivos, *feedback* y tiempo para revisiones según sea necesario (Morrison et al., 2010; 2012).

Las conversaciones como herramienta para facilitar el crecimiento

> *«Un diálogo o una conversación entre personas… se debe basar en el respeto mutuo, la igualdad y la disposición a escuchar y cuestionar los propios prejuicios y opiniones».*
>
> —Anita Bernstein, LSLS Cert. AVT, 1983

La conversación es fundamental en cualquier relación, pero es esencial en la relación entre el mentor y el profesional en proceso de certificación. La conversación es la manera en que se transmite la información y se comparten los pensamientos, los conocimientos y los sentimientos. Es la herramienta más eficaz para establecer y mantener una relación sólida de tutoría. Por lo tanto, como mentores, debemos asegurarnos de que nuestras conversaciones sean respetuosas y colaborativas. Este concepto lo desarrolla Jim Knight (2015) en su libro *Better Conversations: Coaching Ourselves and Each Other to be More Credible, Caring, and Connected (Mejores conversaciones: entrenamiento personal y de otros para lograr una mayor credibilidad, comprensión y conexión)*. Los elementos clave para lograr conversaciones eficaces se resumen a continuación como mejores creencias y hábitos de conversación:

Las 6 mejores creencias de conversación:

1. Considero a mis interlocutores como iguales.
2. Deseo oír lo que otras personas tienen que decir.
3. Creo que la gente debería tener una gran autonomía.
4. No juzgo a otras personas.
5. La conversación debe ser bidireccional.
6. La conversación debe servir de inspiración.

Los 10 mejores hábitos de conversación:

1. Demostrar empatía.
2. Escuchar con empatía.
3. Fomentar el diálogo.
4. Plantear buenas preguntas.
5. Establecer conexiones emocionales.
6. Procurar el bien común.
7. Encontrar una base común.
8. Controlar las emociones tóxicas.
9. Redirigir las conversaciones tóxicas.
10. Crear confianza.

En ocasiones, en una relación de tutoría podemos crear, sin darnos cuenta, barreras para entablar buenas conversaciones. Estas barreras pueden disminuir la eficacia de la relación, reduciendo los beneficios para el mentor y el tutorizado.

> *«Cuando las personas se posicionan como superiores… crean una relación desigual que inhibe la comunicación y el aprendizaje profesional».*
>
> —Jim Knight

Miller y Rollnick (2002) identifican las siguientes 6 respuestas como barreras para una conversación de colaboración y que es preferible evitar:

1. Argumentar a favor del cambio/persuadir.
2. Asumir el papel de experto.
3. Criticar, avergonzar o culpar.
4. Etiquetar.
5. Tener prisa.
6. Alegar superioridad.

Y un comentario final que demuestra el valor de las conversaciones de colaboración de un mentor que afirmaba que deseaba que las personas finalizaran las conversaciones sintiéndose valoradas: «…Me consideran como alguien que interviene como uno más, en lugar de alguien que viene a impartir todo el conocimiento». (Jim Knight, Instructional Coaching, 2007).

B. COMIENZO DE LA RELACIÓN DE TUTORÍA

La relación entre un mentor y un profesional en proceso de certificación es un componente fundamental en la preparación de un futuro Especialista en LSL certificado. Existen numerosos recursos disponibles con respecto a la

tutoría en los que se aborda la fase inicial de la tutoría y algunos de ellos se incluyen en la sección de **Recursos de esta Guía**. En esta sección se ofrecen dos herramientas que representan algunas de las posibilidades disponibles para empezar con una base sólida:

Las conversaciones sobre objetivos compartidos, experiencias pasadas, identidades culturales, fortalezas y necesidades de cada persona establecen la pauta de las futuras conversaciones. El espacio de aprendizaje que se crea entre un mentor y un profesional en proceso de certificación debe ser un espacio seguro donde ambas personas puedan crecer y sentirse respaldadas mientras cada una de ellas pone en práctica nuevas habilidades. El mentor se desarrolla tanto como el tutorizado en cada conversación. **¿Qué es importante sobre mi persona?** (Apéndice 1) facilita ideas para mantener estas conversaciones críticas iniciales. Plantear preguntas específicas durante las conversaciones iniciales es importante para ayudar a los participantes a conocerse.

Apéndice 1: ¿Qué es importante sobre mi persona?

Una tutoría de calidad empieza definiendo en colaboración las funciones y responsabilidades de los participantes, y determinando los estilos de interacción, asegurándose de que las expectativas sean aceptables y claras. Los mentores y los profesionales en proceso de certificación pueden llegar a la experiencia de tutoría desde una variedad de roles anteriores, como colegas, amigos, proveedores de servicios o clientes. Se recomienda a los mentores que dediquen tiempo para considerar la manera de gestionar las relaciones de tutoría y abordar la privacidad, la discreción, el respeto y los conflictos a medida que evolucione su relación.

Un acuerdo de tutoría estructurado y flexible permite a los participantes hablar sobre cómo se desarrollará la relación de tutoría, las funciones y las expectativas del tutorizado y el mentor, y la manera en que se facilitará el *feedback*. Además, el acuerdo puede resultar útil para identificar posibles áreas de dificultades, lo que permitirá poner en marcha estrategias para prevenirlas. En ocasiones, puede ser necesario realizar una transición a un mentor diferente y el acuerdo ofrecerá la oportunidad de planificar la manera de concluir positivamente la relación.

El Ejemplo de Acuerdo de tutoría (Apéndice 2) se puede adaptar según el entorno del mentor, pero normalmente incluiría:

- Frecuencia de observaciones, reuniones, revisiones, etc.
- Protocolo sobre la frecuencia de reunión y discusión de las observaciones.
- Tipo de observaciones que se realizarán (en persona, video, etc.).
- Honorarios y calendario de pago (si procede).
- Información de contacto de ambas partes.

(Guía del mentor de VOICE, 2010).

Apéndice 2: Ejemplo de Acuerdo de tutoría

Es esencial como parte de las conversaciones iniciales que el profesional en proceso de certificación y el mentor repasen los Principios de la AG Bell Academy ***tanto*** para LSLS Cert. AVT como para LSLS Cert. AVEd. Se pueden encontrar en **la página web de la Academia**.

C. CONTINUACIÓN DEL CRECIMIENTO DE TODOS: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

La tutoría de LSLS es un proceso de desarrollo orientado a objetivos. Se espera el crecimiento de todos los participantes: los niños y las familias, el mentor y el tutorizado. Los mentores y los profesionales en proceso de certificación trabajan conjuntamente para establecer objetivos que les permitan adquirir conocimientos, habilidades y capacidades de entrenamiento/*coaching* en todas las áreas de la escucha y el lenguaje hablado. La AG Bell Academy no supervisa ni exige ningún método establecido de trabajo con los tutorizados y las recomendaciones siguientes son únicamente sugerencias que muchos mentores han encontrado beneficiosas en la supervisión del desarrollo de sus tutorizados. Una de las numerosas maneras de establecer y supervisar objetivos con los tutorizados es redactar objetivos SMART (siglas del acrónimo en inglés de específico, medible, alcanzable, relevante y temporal). Estos objetivos se incluyen generalmente en la sección del F-1 **Formulario de observaciones del mentor** titulado «Objetivos/Recomendaciones para la próxima sesión». La redacción de objetivos SMART es una manera de aumentar la probabilidad de que se produzca un cambio. Tanto el mentor como el tutorizado son responsables de la implementación de los objetivos que hayan redactado conjuntamente. Los objetivos SMART ayudan a establecer y facilitar una buena comunicación entre los mentores y los profesionales que persiguen la certificación.

Un objetivo SMART es:

- Específico. ¿Qué es exactamente lo que el tutorizado se propone cambiar para la próxima sesión? Definan claramente un objetivo ¡y utilicen palabras de acción para redactarlo!
- Medible. ¿Cómo sabrán ambas partes que han logrado el objetivo? ¿Cuáles son los criterios? ¿Se medirá en función de número de veces que se produce un comportamiento específico? ¿Qué resultados se apreciarán? Consideren la manera en que se redactan los objetivos del Plan Individualizado de Atención/Educación.
- Alcanzable. ¿Qué grado de seguridad tiene el tutorizado de que puede lograr este objetivo antes de la siguiente sesión tutorizada? ¿Es alcanzable este objetivo dados los conocimientos y recursos actuales del tutorizado? ¿Posee el tutorizado los conocimientos básicos para lograr este objetivo?
- Relevante. ¿Hasta qué punto es relevante para el objetivo de convertirse en un Especialista en LSL certificado? ¿Satisface el objetivo alguna necesidad que tenga el tutorizado? ¿En qué área de conocimiento se encuentra el objetivo?
- Temporal. Se debe indicar cuándo se logrará el objetivo utilizando un marco temporal o una fecha de finalización.

Los objetivos SMART se redactan:

- Una vez que el tutorizado y el mentor hayan visto y debatido la sesión.
- Después de que la conversación de tutoría/*coaching* haya tenido lugar y se hayan determinado conjuntamente las áreas de crecimiento. El tutorizado determina las áreas de crecimiento en las que desea centrarse. Esta discusión la facilita el mentor que plantea preguntas abiertas para fomentar la reflexión.
- Antes de concluya la sesión de tutoría/coaching con el tutorizado.

Dos ejemplos de un objetivo SMART serían:

1. *Para la siguiente sesión tutorizada, has decidido centrarte en actividades de lluvia/tormenta de ideas para que los padres trabajen con sus hijos entre sesiones. Te gustaría tener menos liderazgo en la determinación de estas actividades y animar a los padres a que consideren formas de trabajar en habilidades específicas. Repasarás las pautas de la lluvia/tormenta de ideas tratadas en nuestra última sesión tutorizada. Tu plan es llevar a cabo una lluvia de ideas con los padres de Henry para realizar una prueba cuando te sientas más cómodo con ellos. Esta sesión tendrá lugar el _____. Inmediatamente después de la sesión, dedicarás tiempo a reflexionar sobre cómo consideras que transcurrió la sesión*

anotando todos los elementos positivos y la probabilidad (en una escala de 1 a 10) de que el progenitor realice las actividades previstas. Me enviarás un correo electrónico con tus ideas antes de nuestra siguiente reunión programada para el _____.

Has anotado en una escala del 1 al 10, que crees que ¡este objetivo es un 10! (Lo más probable es que se logre).

2. *Te has dado cuenta de que, cuando impartes las clases a tus alumnos, interactúas más con el niño que posee unas mayores habilidades lingüísticas. Hemos analizado el posible motivo y el efecto que tiene en los distintos alumnos del grupo.*

   Has decidido que para tu siguiente sesión tutorizada deseas trabajar para ser más «equitativo» en el tiempo dedicado a los alumnos. Hemos hablado de la dificultad de lograrlo y se nos ha ocurrido que, cuando redactes tus planes de lecciones, incluyas objetivos específicos por separado para el niño con el nivel de lenguaje más bajo y también para el niño con el nivel de lenguaje más alto. Te has dado cuenta de que los niños que se encuentran entre estos niveles siempre parecen esforzarse o lograr el éxito, y confías en que logren sus objetivos. Deseas centrarte en la manera en que los niños con el nivel de lenguaje más bajo, así como los niños con el nivel de lenguaje más alto, logran sus objetivos.

   Antes del (fecha indicada), grabarás en video una lección de lenguaje de 30 minutos, y revisarás y contarás el tiempo dedicado a distintos niños del grupo para ser consciente del «tiempo equitativo» que les hayas dedicado. Te pondrás en contacto conmigo para discutir este experimento antes de la grabación en video de tu siguiente sesión tutorizada, que tiene como objetivo mostrar tu crecimiento en esta área de práctica. Nuestra siguiente sesión tutorizada está programada para indíquese la fecha.

   Tienes confianza de que podrás realizar este trabajo para nuestra próxima sesión tutorizada.

Para obtener más información sobre los objetivos SMART y el seguimiento de la evolución de los tutorizados en general, puede ser de interés la grabación de una sesión de *Calling All Mentors* (Llamamiento a todos los mentores) titulada **Creación de objetivos SMART con el F-1**

D. FACILITACIÓN DE *FEEDBACK*

Cuando el *feedback* se facilita de una manera respetuosa y empática, destacando las fortalezas y las oportunidades de crecimiento, la persona que lo recibe puede finalizar la sesión sintiéndose empoderada. Cuando se utiliza como método para señalar errores, el *feedback* puede dañar la relación, desmoralizando o debilitando al profesional en proceso de certificación. El *feedback* para los fines de la certificación de LSLS se facilitan utilizando el **F-1: Formulario de observaciones del mentor**.

Es esencial facilitar *feedback* de una manera eficaz que posibilite el crecimiento y las oportunidades. El *feedback* se suele facilitar en una situación privada de persona a persona o en un grupo pequeño si todos están de acuerdo. El conocimiento de los tipos de *feedback* puede ayudar a facilitarlo y/o recibirlo de una manera eficaz. Considere tres tipos de *feedback* cuando hable con un tutorizado:

1) **Correctivo:** se facilita si el interlocutor proporciona información que puede no ser correcta o si algo se debe interrumpir.
2) **Constructivo:** se facilita para desarrollar, expandir o definir algo que se hace bien o está en camino de hacerse bien.
3) **Reflexivo:** se considera la forma de *feedback* más potente. En este caso, se formula una pregunta abierta que permite al tutorizado identificar sus propias áreas de fortalezas o las áreas que haya identificado para su crecimiento.

En una conversación de *feedback* en primer lugar se deberá pedir al tutorizado que indique el objetivo o los objetivos personales para la sesión. A continuación, se le debe pedir que reflexione sobre la sesión y se debe elogiar cualquier parte del objetivo que haya cumplido. Seguidamente (si es necesario), se debe facilitar un *feedback* constructivo relacionado con el objetivo en cuestión. Lo siguiente será preguntarle por ***dos*** aspectos (basados en la forma de observación o en los objetivos personales) que sean de su agrado y ***un*** aspecto que considere que debería trabajar. Por último, usted puede también dedicar un tiempo para señalar una lista de comportamientos de enseñanza que haya observado que eran adecuados, añadiendo cualquier consejo constructivo adicional, cuando sea necesario, que ayude al tutorizado a dominar la conducta de enseñanza.

Una herramienta a considerar para resumir la sesión de *feedback* se basa en un método modificado de Beck, D'Elia y Lemond (2014) «Stop. Keep. Start». Aquí lo hemos modificado cambiando el orden y refiriéndonos a él como: **Mantener. Abandonar. Empezar.**

Mantener: ¿qué puede seguir haciendo el tutorizado para fomentar más lo que haya resultado favorable para la familia?

Abandonar: se utiliza únicamente si existe algo que se deba corregir. ¿Qué puede el tutorizado abandonar, hacer o decir con menos frecuencia que pueda ayudarle a comunicar su mensaje de una manera más eficaz? en numerosas ocasiones, el abandono surgirá de forma natural cuando se pida al tutorizado que reflexione sobre la sesión.

Empezar: ¿qué puede poner en práctica el tutorizado de una manera diferente que pueda ayudarle a dirigir una sesión más eficaz para el niño y la familia?

En la sección de **Recursos del mentor** de esta Guía se proporcionan recursos adicionales para facilitar *feedback*.

E. CUMPLIMENTACIÓN DEL F-1: FORMULARIO DE OBSERVACIONES DEL MENTOR

El formulario F-1 se requiere para documentar las sesiones que el profesional en proceso de certificación haya realizado como parte de los requisitos para la certificación y se pretende que sea una herramienta tanto para los tutorizados como para los mentores. La finalidad del formulario F-1 es «rendir cuentas» y documentar las sesiones tutorizadas. El formulario F-1 también sirve de ayuda para centrar el aprendizaje del tutorizado, además de supervisar y realizar un seguimiento de su evolución en las competencias de LSL.

Documentos relacionados:

- **F-1: Formulario de observaciones del mentor**
- **Cómo cumplimentar el formulario F-1**
- **Discusión del video *Calling All Mentors*: utilización del formulario F-1**

Uno de los componentes críticos del F-1 es la reunión que ***deben mantener*** el tutorizado y el mentor para hablar de la sesión tutorizada. En esta conversación, el tutorizado y el mentor determinarán conjuntamente los objetivos que se establecerán para el tutorizado, analizarán los recursos que el mentor pueda sugerir, establecerán una relación de colaboración, compartirán experiencias y mantendrán el rigor de la certificación en la preparación de profesionales que persiguen la certificación para la práctica independiente. El formulario F-1 servirá para fomentar la conversación, ya que no se trata únicamente de un formulario que se deba cumplimentar.

F. REVISIÓN DEL ANEXO F-2: AUTOEVALUACIÓN DEL SOLICITANTE

En cada sesión tutorizada, se requiere que el profesional en proceso de certificación cumplimente y remita el **F-2: Formulario de autoevaluación del solicitante**.

Algunos mentores requieren que el tutorizado cumplimente este formulario antes de la conversación y otros prefieren que lo haga después. Esta tarea se deja a criterio del mentor y del estilo de aprendizaje del tutorizado. Se espera, sin embargo, que el mentor lea y revise la reflexión ya que se trata de una excelente herramienta de aprendizaje tanto para el tutorizado como para el mentor.

V. Práctica equitativa

La AG Bell Academy for Listening and Spoken Language está comprometida con una interpretación renovada de sus valores fundamentales, incluido un gran compromiso para superar el racismo estructural y otras barreras para la equidad y la inclusión. Al crear un entorno acogedor para personas de diversos orígenes y experiencias, AG Bell continuará incrementando el número de miembros de comunidades infrarrepresentadas (género, minorías raciales y étnicas, con desventajas socioeconómicas y discapacidades, etc.), incluidos profesionales, personas con sordera o hipoacusia, y familias que deseen tener acceso a la Escucha y el Lenguaje Hablado.

Si bien disponer de una declaración y políticas relacionadas es importante, el papel de un mentor puede ayudar a los tutorizados a poner en práctica estas políticas. Por lo tanto, ¿qué es la «práctica equitativa» y por qué debería importarnos? ¿Cómo los mentores Especialistas en LSL certificados promueven la equidad en su trabajo con los profesionales en proceso de certificación? ¿Qué significa para usted?

Nuestro trabajo de apoyo a los niños con pérdida auditiva/diferencias auditivas y a sus familias, así como la tutoría de colegas, se basa en la equidad. Es necesario que la equidad se encuentre en el núcleo de cada decisión que adoptemos y en cada acción que emprendamos. Como Especialistas en LSL certificados y mentores, nuestro trabajo también consiste en liderar con equidad y ser ejemplo para otras personas.

La equidad significa garantizar que todas y cada una de las personas obtengan lo que desean y necesitan individualmente para lograr sus resultados, no ofrecerles a todas lo mismo. También significa dejar de lado lo que creemos que un niño, una familia o un colega necesita y escuchar lo que ellos decidan que son sus prioridades y fortalezas.

Para escuchar con el fin de comprender, necesitamos realizar tanto un ***trabajo interno*** como un ***trabajo conjunto***.

El ***trabajo interno*** significa aprender sobre nuestros prejuicios implícitos. Todos tenemos prejuicios implícitos como seres humanos. Dushaw Hockett comparte en su charla de **TEDx de septiembre de 2017** que nuestros prejuicios implícitos operan a nivel subconsciente, van a menudo en contra de nuestros valores y creencias declarados conscientemente, y se desencadenan a través de asociaciones mentales rápidas y automáticas que conforman nuestro comportamiento. Se necesita tiempo y un trabajo arduo para adquirir conciencia de los prejuicios que las personas aportamos a nuestro trabajo y a nuestras interacciones con los demás, además de un trabajo arduo y continuado para modificar la manera en que nuestros prejuicios influyen en nuestras acciones. Los exámenes, las listas de verificación y las evaluaciones de prejuicios implícitos pueden ser herramientas útiles para cuestionarse los propios prejuicios implícitos. En la sección de **Recursos del mentor** se incluyen enlaces a algunas de estas herramientas.

El ***trabajo conjunto*** implica el establecimiento de una relación y una acción colaborativa. Como Especialistas en LSL certificados y mentores, y como seres humanos, podemos situar la equidad en el núcleo de nuestro trabajo con los niños, las familias y los colegas al aceptar las experiencias, culturas, tradiciones, idiomas, esperanzas y fortalezas únicas que hacen de cada uno de nosotros lo que somos; cuando nos valoramos y apreciamos por las maravillas que cada persona aporta; y cuando actuamos sobre las oportunidades colectivas que crean la suma de todos. Para ello se necesita tiempo e intencionalidad.

«La Academia no discrimina a *ninguna* persona…», lo que significa que todas y cada una de las personas son bienvenidas, y que todas y cada una de las personas tienen derecho a recibir servicios de escucha y lenguaje hablado de alta calidad que satisfagan las necesidades y deseos que ellas han determinado. Para garantizar que este sea el presente y el futuro de la escucha y el lenguaje hablado en todo el mundo, nuestra labor como mentores Especialistas en LSL certificados, y como seres humanos, es liderar con equidad en el trabajo y la tutoría. A través del ***trabajo interno*** y del ***trabajo conjunto*** centrado en la equidad, ampliamos el círculo para todos y cada uno niño, familia y colegas… y para nosotros mismos.

VI. Consideraciones especiales

1. EL MENTOR Y EL TUTORIZADO NO TIENEN LA MISMA DESIGNACIÓN

Cuando un Especialista en LSL certificado que actúa como mentor tiene una designación diferente de la del profesional en proceso de certificación, es posible que deba solicitar la opinión de otro Especialista en LSL certificado con la misma designación que el tutorizado. En este caso, el mentor deberá colaborar con un Especialista en LSL certificado de la designación prevista del tutorizado (AVT/AVEd) para proporcionarle una tutoría adecuada.

Es responsabilidad profesional del mentor reconocer cuándo actúa fuera de su ámbito de conocimientos y ayudar al tutorizado a obtener apoyo de otro mentor.

2. CUANDO UN SUPERVISOR ACTÚA COMO MENTOR

Aclaración de la Política sobre supervisores que también actúan como mentores de profesionales en proceso de certificación de LSLS

El rol del mentor Especialista en LSL certificado es informar, asesorar y guiar a los profesionales en proceso de certificación para que sean LSLS eficaces y prepararlos para el examen de certificación. Los profesionales en proceso de certificación proceden de entornos muy diversos y es probable que las habilidades fundamentales difieran entre los profesionales al comienzo del proceso de tutoría. El resultado previsto del proceso de certificación de LSLS es el dominio de todas las áreas de conocimiento y habilidades de LSLS, independientemente de la titulación o la profesión.

Los profesionales en proceso de certificación deben buscar a un mentor Especialista en LSL certificado que se encuentre en vigor con la Academia y mantener una relación de tutoría de tres a cinco años. El término «tutoría» carece de una definición consensuada en la literatura (Ives, 2008). Rush y Shelden (2011, pág. 43) se refieren a la siguiente definición de tutoría de Black, Suárez y Medina:

> *«…un proceso de desarrollo enriquecedor, complejo y a largo plazo en el que una persona con más habilidades y experiencia sirve como modelo a seguir, maestro, patrocinador y entrenador que anima,*

asesora y se hace amigo de una persona con menos habilidades con el fin de promover su desarrollo profesional y/o personal».

La literatura en el campo de la tutoría advierte en el caso del mentor que actúa también como supervisor del profesional. Cuando un mentor es también el supervisor del profesional, existen posibles efectos beneficiosos y perjudiciales en la relación de tutoría (Inzer y Crawford, 2005). Se sugiere que un supervisor eficaz debería actuar como mentor informal (Inzer y Crawford, 2005). Sin embargo, en numerosos casos en el campo de la escucha y el lenguaje hablado, un supervisor actúa como mentor formal que guía a otro profesional hacia la consecución de su certificación.

Cuando un mentor actúe también como supervisor en el lugar de trabajo, se recomiendan las siguientes pautas:

- Los roles de mentor y supervisor deben estar claramente definidos.
- El tutorizado deberá ser consciente de cuando el mentor actúa como supervisor.
- Las observaciones que se requieren para la certificación de LSLS no se reflejarán en las evaluaciones de desempeño del tutorizado como empleado.
- Las reuniones de supervisión se deberán mantener separadas de las sesiones de tutoría (Zachary, 2012)
- Cuando sea posible, los tutorizados deberán elegir a sus propios mentores y los mentores no deberán ser asignados por supervisores en el lugar de trabajo.

3. IDIOMAS DIFERENTES

Lo ideal es disponer de un mentor que hable el mismo idioma que el profesional en proceso de certificación. En el momento de redactar este documento, existen profesionales certificados en países de todo el mundo que hablan varios idiomas. No obstante, no siempre es posible encontrar a un mentor que hable el mismo idioma y el papel del mentor es realizar todo lo necesario para garantizar una comunicación clara. Depende del mentor y del profesional en proceso de certificación decidir qué herramientas de comunicación serían útiles (intérprete, traductor de Google, subtítulos, etc.) y quién se haría cargo de los costes incurridos por este servicio. Se puede realizar una búsqueda de mentores por "lenguaje hablado utilizado" dentro de el **directorio Buscar un LSLS de la Academia**.

4. TELEPRÁCTICA

La telepráctica es una vía aceptable para la tutoría. Los profesionales en proceso de certificación pueden enviar grabaciones de sesiones presenciales o mediante teleterapia para cumplir los requisitos de Sesiones Tutorizadas del F-1. Las mismas pautas de las sesiones presenciales se aplican a las sesiones realizadas mediante teleterapia. Las grabaciones de las sesiones de teleterapia deben incluir una vista del profesional, del niño y de los padres/cuidadores, según corresponda. Las sesiones de teleterapia deben incluir tanto audio como video de todos los participantes.

Una sesión se podrá contar como participación de padres (en las 20 sesiones requeridas para la designación AVT o en las 5 sesiones de participación de padres requeridas para la designación AVEd) si un progenitor/cuidador asiste y participa plenamente a través de la teleterapia. El profesional y el niño podrán estar en el mismo lugar (p. ej., el niño y el profesional se encuentran en la escuela y el progenitor se une a la sesión a través de teleterapia) o en diferentes lugares (p. ej., el profesional de una clínica atiende a un niño ubicado en una escuela a través de teleterapia y los cuidadores del niño se unen a través de teleterapia desde sus lugares de trabajo).

VII. Recursos del mentor

LIBROS DE APOYO PARA LA TUTORÍA

A continuación, se indica una lista de libros que los profesionales de la comunidad de LSLS han indicado que son buenos recursos para desarrollar sus conocimientos y habilidades como mentores:

- «Better Conversations» de Jim Knight
- «Coaching Families and Colleagues in Early Childhood» de Barbara Hanft, Dathan Rush y M'Lisa Shelden
- «Coaching with Powerful Interactions» de NAEYC
- «Crucial Conversations» de Patterson, Grenny, McMillan y Switzler
- «Everyone Communicates, Few Connect» de John C. Maxwell
- «Evocative Coaching» de Bob y Megan Tschannen-Moran
- «Non-Violent Communication» de Marshall B. Rosenberg
- «Starting Strong: A Mentoring Fable» de Lois J. Zachary y Lory A. Fischler
- «The Early Childhood Coaching Handbook» de Dathan Rush y M'Lisa Shelden
- «The Mentor's Guide» de Lois J. Zachary
- «Understanding and Facilitating Adult Learning» de Stephen D. Brookfield
- «Unmistakable Impact» de Jim Knight
- «Helping: How to Offer, Give and Receive Help» de Edgar Schein

RECURSOS ELECTRÓNICOS

- **The Mentor's Guide to Auditory-Verbal Competencies** de Cheryl Dickson, Helen Morrison y Mary Boucher Jones
- **VIA Character Strengths Inventory**
- **TedTalk con Dewitt Jones**
- La revisión de la **Certificación 101** en el sitio web de la AG Bell Academy también puede ser de interés de los tutores
- En cuanto a actividades CEU aprobadas por la Academia: **https://agbellacademy.org/continuing-education/earning-ceu-activities/**
- Grabaciones de las sesiones **Calling All Mentors**

EVALUACIONES RELACIONADAS CON EL PREJUICIO IMPLÍCITO Y LAS PRÁCTICAS EQUITATIVAS

- **National Center for Cultural Competence: Self-Assessments**
- **Implicit Association Test** (Project Implicit, Harvard University)
- **Cultural Competence Check-Ins** (ASHA)
  - **Cultural Competence Checklist: Personal Reflection**
  - **Cultural Competence Checklist: Policies & Procedures**

Referencias bibliográficas

Beck, C., D'Elia, P. y Lemond, M. (2014). *Easy and effective professional development: The power of peer observation to improve teaching* (1 ed.). London: Routledge.

Bernstein, R. J. (1983). *Beyond objectivism and relativism. Science, hermeneutics and praxis*, Oxford: Blackwell as quoted in Smith, M. K., (2001), «Dialogue and conversation», The encyclopedia of pedagogy and informal education. Consultado el 21/10/21 en **https://infed.org/mobi/dialogue-and-conversation/**.

Burns, M., Menchaca, M. y Dimock, V. (2001). *Applying technology to restructuring and learning*. Documento presentado en 2002 Computer Support for Collaborative Learning Conference. Pedagogy Track: Teachers and CSCI, Boulder, CO.

DuFour, R.P. (1991). *The principal as staff developer*. Bloomington, IN: National Education Service.

English, L.M. (1999). An adult learning approach to preparing mentors and mentees, mentoring & tutoring. *Partnership in Learning*, *7*(3), 195-202. **https://doi.org/10.1080/1361126990070302**

Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Nueva York: Basic Books.

Gardner, H. (1999). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century*. Nueva York: Basic Books.

Garmston, R. y Wellman, B. (1999). *The adaptive school: A sourcebook for developing collaborative groups*. Norwood, MA: Christopher-Gordon.

Goodland, J. (1984). *A place called school.* Nueva York: McGraw-Hill.

Hord, S. (2009). Professional learning communities. *Journal of the National Staff Development Council, 30*(1), 40-43.

Inzer, L., Crawford, C.B. (2005). A review of formal and informal mentoring: processes, problems, and design. *Journal of Leadership Education*, *4*(1), 31-50. **https://doi.org/10.12806/V4/I1/TF2**

Ives, Y. (2008). What is coaching? An exploration of conflicting paradigms. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, *6*(2), 100-113.

Jensen, E. (2008). *Brain-based learning: The new paradigm of teaching*. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Jensen E. (2009). *Fierce teaching: Purpose, passion and what matters most*. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Knight, J. (2007). *Instructional coaching*. Corwin: Thousand Oaks, CA

Knight, J. (2015). *Better conversations: Coaching ourselves and each other to be more credible, caring, and connected.* Corwin: Thousand Oaks, CA.

Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Miller, W. y Rollnick, S. (2002). *Motivational interviewing: Preparing people for change*. Nueva York: The Guilford Press.

Morrison, H., Perigoe, C. y Bernstein, A. (2010). A survey of LSLS Cert. AVTs who mentor: Fostering independence to endow the future. *The Volta Review*, *110*(2), 145-168. **https://doi.org/10.17955/tvr.110.2.m.641**

Morrison,H., Bernstein, A. y Estes, E. (2012). What are the responsibilities of mentors and mentees in preparation for LSLS certification? En *101 frequently asked questions about auditory-verbal practice* (W. Estabrooks, ed.), pág. 491-494. Washington, DC: AG Bell Association.

Nolly, G. (2011). 4 components critical to principal development. *Journal of Staff Development, 32*(4), 64-68.

Rush, D. y Shelden, M. (2011). *The early childhood coaching handbook*. Baltimore, MD: Paul H. Brooks Publishing Co.

Sparks, D. (2009). Reach for the heart as well as the mind. *Journal of the National Staff Development Council, 30*(1), 48-54.

Tate, M.L. (2010). *Worksheets don't grow dendrites: 20 instructional strategies that engage the brain*. Thousand, Oaks, CA: Corwin.

Tate, M.L. (2011). *Preparing children for success in school and in life: 20 ways to increase your child's brain power*. Thousand Oaks, CA: Corwin.

VOICE for Hearing Impaired Children. (2010). *VOICE Mentor's guide*. Toronto, Ontario, Canada: VOICE for Hearing Impaired Children.

Zachary, L. (2012). *The mentor's guide*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Apéndices

Apéndice 1. **Preguntas frecuentes para mentores de LSLS**
Apéndice 2. **¿Qué es importante sobre mi persona?**
Apéndice 3. **Ejemplo de Acuerdo de tutoría**