

Proceso Continuo de Desarrollo Profesional (PGC): ¿Qué es y cómo usarlo?



Presentadores

Andrea Beeman

Paraprofesional de educación especial, Maple Heights, Ohio; presidenta del Comité de Desarrollo Profesional de ESP de NEA; Directora general de la Junta de ESP de NEA; Ohio Education Association (OEA) – Directora de la Junta

Kimberly Bertocci

Especialista superior en programas/analista de políticas, NEA, Center for Great Public Schools, ESP Quality Department



Encuesta/¿Quiénes están participando?



¿Cuál de las siguientes opciones representa mejor su función en su centro de trabajo, escuela o distrito?

- Profesional de apoyo educativo (ESP)
- Personal de apoyo pedagógico especializado (SISP)
- Personal de la asociación estatal
- Personal de la asociación local
- Personal de distrito
- Administrador escolar
- Maestro
- Otro (ingresar en el recuadro del chat)



Preguntas principales para el webinar

Al final de este webinar, los participantes sabrán:



1. Quiénes son los ESP y cómo contribuyen al éxito escolar y estudiantil
2. Qué es un proceso continuo/qué es un Proceso Continuo de Desarrollo Profesional/cuál es su relevancia
3. Qué es el Proceso Continuo de Crecimiento Profesional de los ESP de NEA
4. Cómo puedo usar el PGC



¿Quiénes son los ESP y cómo contribuyen al éxito escolar y estudiantil?

<https://www.youtube.com/watch?v=ACnG64L6jjs&feature=youtu.be>

Duración del video 1:26



¿Cómo contribuyen los ESP al éxito escolar y estudiantil?

Todos debemos participar en la educación y el apoyo de los estudiantes.

Saludables

Seguros

Apoyados

Involucrados

Estimulados





Comparta su punto de vista



¿Cómo contribuyen los ESP al éxito estudiantil?

En el recuadro de chat, comparta sus ideas brevemente en una oración.





Comparta su punto de vista



¿Cómo aprendió a hacer su trabajo?

En el recuadro de chat, comparta sus ideas brevemente en una oración.





Comparta su punto de vista



¿Actualmente está aprendiendo y desarrollándose en el trabajo? De ser así, ¿de qué manera?

En el recuadro de chat, comparta sus ideas brevemente en una oración.





Comparta su punto de vista



¿Qué cree que es el Proceso Continuo de Desarrollo Profesional?

En el recuadro de chat, comparta sus ideas brevemente en una oración.



¿Qué es un proceso continuo?





¿Qué es un proceso continuo?



¿Qué
pasa en el
medio?



Fases del crecimiento



¿Qué pasa
en el
medio?



¿Qué es el PGC y por qué es relevante?

Es una forma de llevar un seguimiento y desarrollar

- las habilidades,
- los conocimientos,
- la experiencia y
- la responsabilidad que aporta a su trabajo.



¿Qué es el PGC y por qué es relevante?

El PGC le brinda las palabras para describir su valor y sus contribuciones a su escuela, distrito o lugar de trabajo con sus compañeros, supervisores y liderazgo escolar.

- ¿Cómo hace su trabajo?
- ¿Por qué hace su trabajo?
- ¿Quién se beneficia por lo que usted hace?



¿Qué es el PGC y por qué es relevante?

Sirve de guía para que pueda avanzar en su conjunto de habilidades para ampliar sus objetivos profesionales.

- Oportunidades para liderar
- Oportunidades para ser mentor de sus pares
- Oportunidades para servir como modelo de rol



¿Qué es el PGC y por qué es relevante?

También puede ayudarle a identificar las habilidades que quiere reforzar, o la formación adicional que usted y sus compañeros podrían necesitar para servir mejor a su comunidad, a sus alumnos y a su escuela.

Saludables - Seguros - Apoyados - Involucrados - Estimulados



¿Qué es el PGC y por qué es relevante?

Con el apoyo de la Asociación, la participación en el desarrollo profesional utilizando el PGC, demostrando el dominio de las habilidades y los conocimientos, puede ser la prueba para negociar lo siguiente:

- El pago por el desarrollo profesional
 - Créditos de educación continua
 - Pagos o estipendios adicionales



El Proceso Continuo de Crecimiento Profesional de los ESP



www.nea.org/esppgc



¿Qué es el Proceso Continuo de Crecimiento Profesional de los ESP?

8 estándares universales para los ESP

- Comunicación
- Competencia cultural
- Organización
- Elaboración de informes
- Ética
- Salud y seguridad
- Tecnología
- Profesionalismo



Mire el video y comparta sus
comentarios al respecto en el
recuadro del chat

[https://www.ssyoutube.com/watch?v=t45ebfS
WM0o](https://www.ssyoutube.com/watch?v=t45ebfSWM0o)

Duración del video 2:51



El PGC/Los estándares

- **Comunicación:** habilidad para escuchar y comunicarse de manera efectiva.
- **Competencia cultural:** habilidad para examinar el propio contexto cultural, entender los contextos culturales de otros e interactuar con sensibilidad a las diferencias.
- **Organización:** habilidad para pensar y ejecutar tareas de forma eficiente.



El PGC/Los estándares

- **Ética:** habilidad para mantener un alto nivel de comportamiento ético, confidencialidad y privacidad de cualquier información sobre estudiantes, el personal y el trabajo.
- **Salud y seguridad:** habilidad para conocer y ejecutar protocolos/procedimientos de salud, seguridad y emergencia con fidelidad

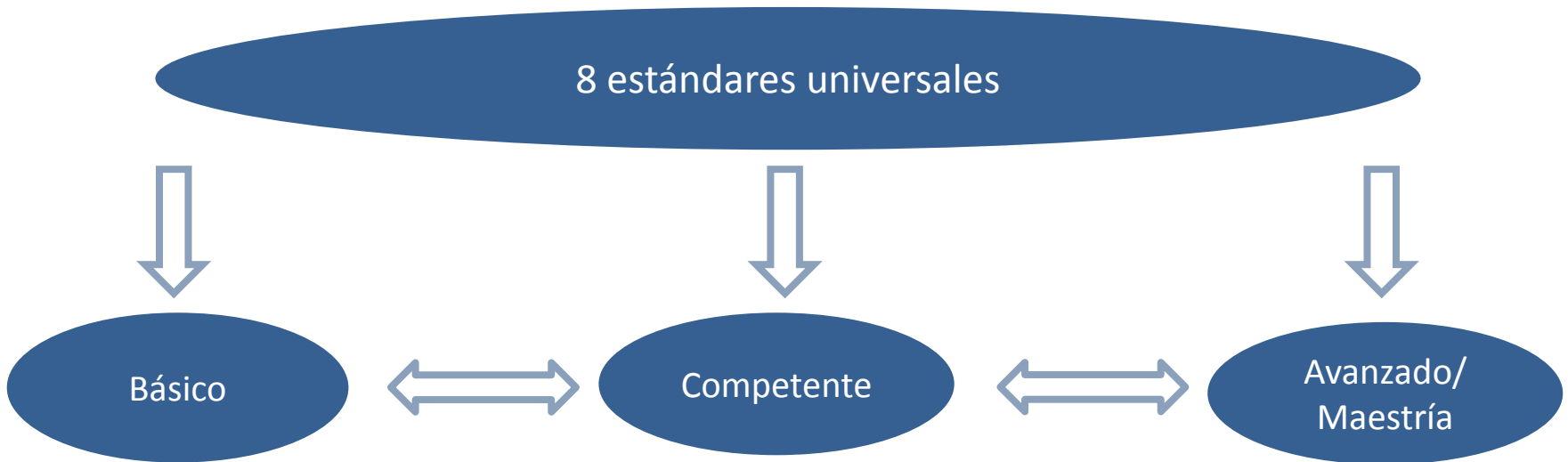


El PGC/Los estándares

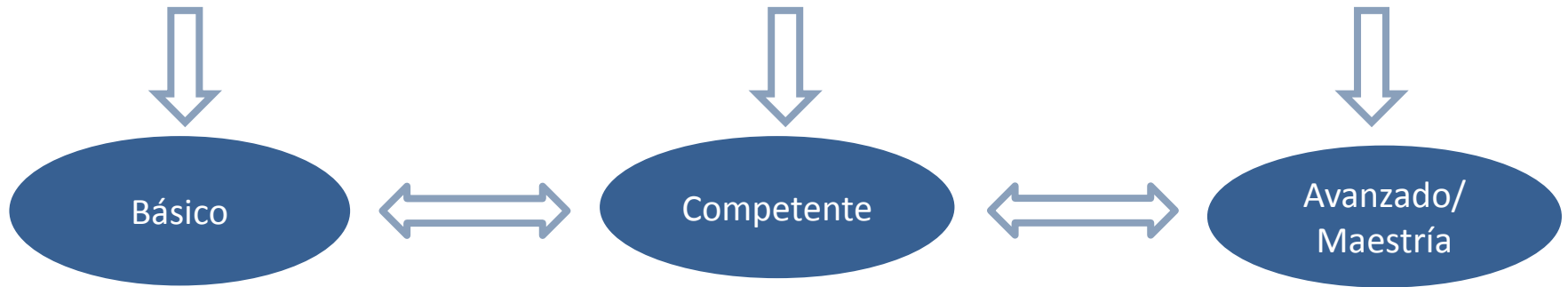
- **Tecnología:** habilidad para utilizar dispositivos electrónicos para resolver problemas y completar tareas relacionadas con el trabajo.
- **Profesionalismo:** habilidad para presentarse y manejarse de una manera profesional en todos los entornos laborales.



Proceso Continuo de Crecimiento Profesional de los ESP



Estándar: Comunicación



Básico

Competente

Avanzado/
Maestría

Recopilar y
compartir
información de
manera profesional y
eficiente

Gestionar información
importante para crear
un entorno de
aprendizaje seguro

Ser responsable de las
comunicaciones
críticas del lugar de
trabajo/distrito





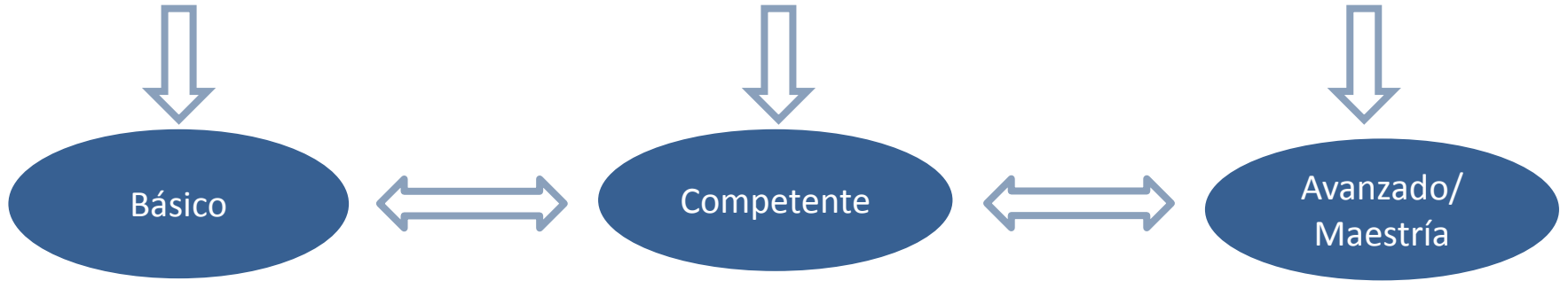
Comparta su perspectiva

¿Qué significa para usted la competencia cultural? ¿Cómo se ve?

En el recuadro de chat, comparta sus ideas brevemente en una oración.



Estándar: Competencia Cultural



Básico

Competente

Avanzado/
Maestría

Reconocer el valor de hablar múltiples idiomas

Trabajar de manera colaborativa con los miembros de grupos racial y culturalmente diversos

Usar sus propias experiencias y entornos culturales para guiar o asesorar a los estudiantes y al personal respecto de experiencias de justicia racial



Cómo USAR los estándares



Cómo usar los estándares



Lleve a cabo un grupo de discusión

COMPARTA:

- Rol
- Identifique una idea, oportunidad o problema



Cómo usar los estándares



Identificar un objetivo individual o compartido

Ejemplo: Durante los próximos seis meses, los ESP de nuestra escuela serán miembros vocales del equipo educativo y se comunicarán frecuentemente con la dirección de la escuela sobre las necesidades de los alumnos y de la escuela.



Cómo usar los estándares



Identificar el estándar universal que respalda su objetivo

Ejemplo: Durante los próximos seis meses, los ESP de nuestras escuelas serán miembros vocales del equipo educativo y se comunicarán frecuentemente con la dirección de la escuela sobre las necesidades de los alumnos, la escuela y los ESP.

Respuesta: Estándar de comunicación



Cómo usar los estándares



Lea el estándar y seleccione una o dos acciones que sean fundamentales para lograr su objetivo.

- *Considere: ¿Existen oportunidades oficiales para que sus ESP se comuniquen con la dirección de sus escuelas? Si hay oportunidades de comunicación, ¿cómo podrían mejorarse? Si no hay oportunidades de comunicación, ¿cómo podrían crearse?*



Cómo usar los estándares

Ejemplo: Estándar de comunicación

	Básico	
Ejemplo ACCIONES	Recopilar y compartir información de manera profesional y eficiente.	X
	Conocer las expectativas y las pautas de comunicación en asuntos rutinarios sensibles y confidenciales.	X
	Entablar una relación cortés y positiva con los alumnos, los padres/tutores, el personal, los visitantes y la comunidad.	



Cómo usar los estándares



Describa lo más específicamente posible lo que debe cambiar en el contexto de su escuela para emprender las acciones que ha seleccionado o identificado.

***Use su propio ejemplo de acciones de comunicación**



Cómo usar los estándares



Identifique a sus defensores, aliados o partidarios que puedan ayudarle a desarrollar su plan de crecimiento.

- *Considere: ¿Qué persona de su escuela o distrito aboga por los ESP y estaría dispuesto a ayudarle?*



Cómo usar los estándares

Reflexión de cierre:

- ¿Tiene en claro su objetivo?
- ¿El estándar que eligió es el correcto?
- ¿Qué debe pasar o cambiar? ¿Una nueva capacitación o un nuevo proceso?
- ¿Tiene seguidores a los que pueda recurrir para obtener ayuda/retroalimentación?



Cómo usar los estándares

Proceso de desarrollo de los ESP



El PGC como herramienta

- **Usted mismo:** Autoevaluación, desarrollo profesional
- **Sindicato:** Negociar el tiempo, el espacio y el dinero para el desarrollo profesional de los ESP; formación nueva y relevante sobre los temas que importan.
- **Profesión:** Mantener la mano de obra local de ESP trabajando en su propia comunidad (antiprivatización). Apoyar a los ESP para que describan su trabajo de manera que esté directamente relacionada con el éxito de los estudiantes y de la escuela.



Ideas de participación de afiliados

- Comité de la Junta dedicada al desarrollo profesional de los ESP
- Mayor conocimiento/promoción del PGC
- Negociación/Políticas
- Acoger comunidades de aprendizaje profesional para apoyar la obtención de microcredenciales



“Cuando profesionalizamos nuestras carreras profesionales, ganan los estudiantes. El PGC reconoce esto y nos permite reflexionar sobre nuestras prácticas actuales y hacernos cargo de nuestro desarrollo profesional para apoyar mejor a nuestros estudiantes, escuelas y comunidades”.

Saul Ramos, Paraeducador y especialista en Braille
ESP del año 2017 de NEA



Conozca sus **RAZONES**

¿Por qué son importantes el aprendizaje y la mejora continuos para los profesionales de apoyo educativo?



Información de contacto

Andrea Beeman, presidenta del Comité de Desarrollo
Profesional de ESP de NEA
dahoopsgal@yahoo.com

Kimberly Bertocci
kbertocci@nea.org



¿Tiene preguntas?





Estándar de Comunicación para profesionales de apoyo educativo

Competencia

El profesional de apoyo educativo (ESP) escucha y comunica eficazmente (por escrito y de manera verbal) con una audiencia diversa, que incluye a los estudiantes, los padres/tutores, el personal, los visitantes y la comunidad.

Método clave

Un ciclo de aprendizaje por indagación de cinco pasos ayudará a demostrar una comunicación que lo conecta con sus alumnos y sus comunidades. A través de la autoevaluación, el análisis y la reflexión puede aprender sobre usted mismo como profesional: uno que influye positivamente en los demás y que planea un crecimiento basado en la evidencia en el Estándar de Comunicación del Continuo de Crecimiento Profesional de los ESP.

Componentes del método

Muchas profesiones tienen principios rectores que proporcionan un modelo para el conocimiento y la práctica de la comunicación profesional, la gestión de la información y la interacción con los demás. Ya sea que se de cuenta o no, todos los días toma decisiones que afectan al bienestar de los estudiantes, del personal, así como a la cultura y la misión de la educación pública. Otros le confían la escucha y la comunicación para garantizar unas condiciones óptimas de enseñanza y aprendizaje.

Juntos, el modelo de Todo Niño y el ciclo de aprendizaje por indagación que se describe a continuación le proporcionan una hoja de ruta de crecimiento profesional autoguiado hacia el Estándar de Comunicación.

Componentes del uso del Estándar de Comunicación del *Proceso Continuo de Crecimiento Profesional de los ESP*.

- Identificar los indicadores y descriptores clave de la práctica de la comunicación en torno a la gestión de la información, las expectativas y la interacción con los demás
- Considerar cómo la comunicación apoya al estudiante en su totalidad
- Determinar su propio nivel de práctica comunicativa al estudiar detenidamente el estándar para descubrir los conocimientos, habilidades y disposiciones específicas y cómo cambian de un nivel a otro

- Identificar las áreas de crecimiento en la comunicación que le beneficiarán profesionalmente, a los demás y a su familia profesional
- Generar y ejecutar un plan para desarrollarse en el Estándar de

Comunicación (consulte la sección de Recursos)

El Modelo de Todo Niño

Los cinco principios del Modelo de Todo Niño imitan la jerarquía de necesidades de Maslow al describir la relación entre el bienestar de los estudiantes y su disposición a aprender. Los estudiantes no pueden aprender si antes no están sanos y seguros, y es más probable que aprendan si los educadores les hacen partícipes, les apoyan y les desafían. Los principios deben orientar e informar sus prácticas comunicativas.

Ciclo de aprendizaje por indagación (el trayecto de su aprendizaje)

Gráfico del ciclo de aprendizaje por indagación:



Conozca el Estándar de Comunicación

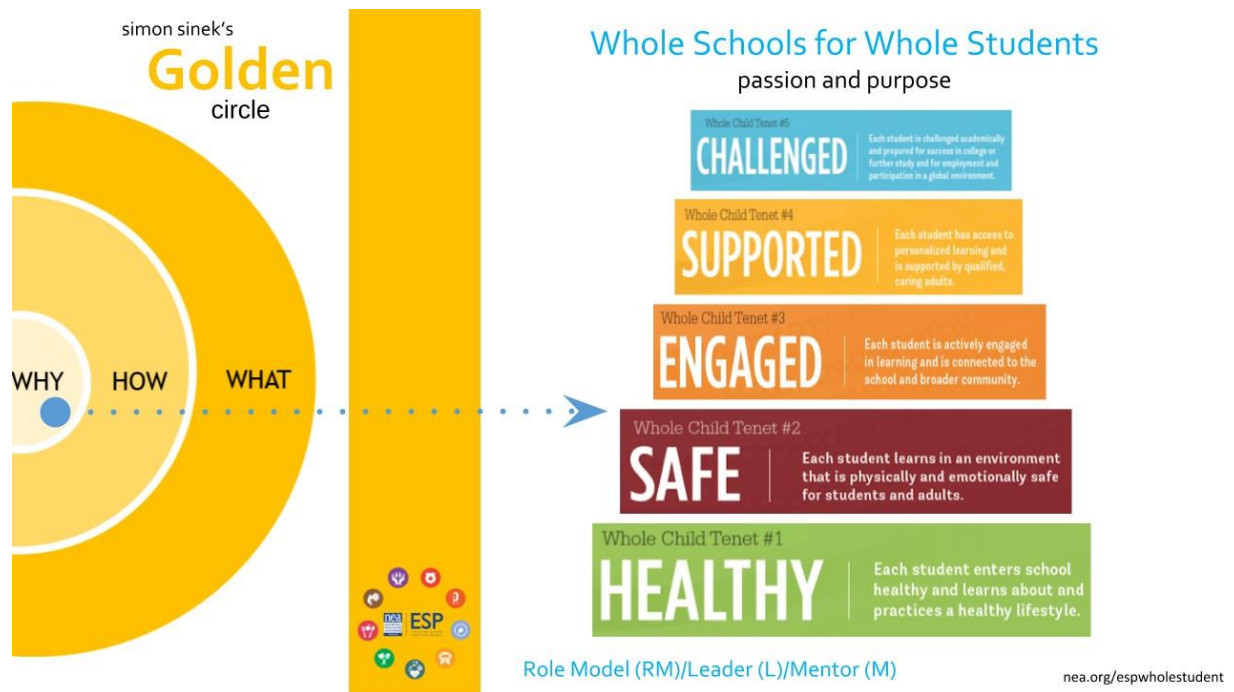
- Los indicadores y descriptores del estándar detallan lo que debe saber y ser capaz de hacer en relación con la comunicación en su rol dentro de la familia profesional.
- Estudie el estándar (consulte la *Herramienta de planificación del desarrollo profesional* o la *Autoevaluación del PGC* en Recursos). Aprópiase de los conocimientos, las habilidades y las disposiciones que caracterizan su competencia cultural, la de los que le rodean y la de los demás dentro de su familia profesional.

Conózcase

- Saber en qué punto del proceso continuo de desarrollo profesional se encuentra y ser capaz de describir su práctica en torno a la comunicación es un primer paso fundamental para el crecimiento intencionado en el estándar.
- Conocer a los estudiantes a los que presta servicio y sus necesidades fundamentará su trabajo en la importancia del Estándar de Comunicación.
- También debe entender por qué hace lo que se hace y qué necesidades hay detrás de las decisiones que toma.

Póngase una meta de desarrollo

- Establecer objetivos que se basen en los detalles del Estándar de Comunicación le guiará para maximizar su potencial para ayudar al estudiante en su totalidad.
- Comparar lo que sabe sobre la comunicación con lo que sabe sobre usted mismo y las necesidades de sus alumnos en torno a este estándar le ayudará a desarrollar una visión profesional que sea funcional a su pasión y a sus estudiantes.



Consulte el enlace para obtener más detalles:

https://docs.google.com/presentation/d/1oUQX2OI0p0eElqt1pfUKA3Qxp2zSolWIKzgOS1dei48/edit?_usp=sharing

El por qué (su pasión o propósito) ⇔ **El qué** (el programa continuo del estándar)

+

El cómo (ciclo de indagación, desarrollo de su conocimiento)

□

Todo Niño

+

Usted

Modelo de rol (MR)/Líder (L)/Mentor (M)

Siga su plan de desarrollo comunicacional

- El diseño y la aplicación de un plan de desarrollo de la comunicación le ayudarán a adquirir los conocimientos, las habilidades y las disposiciones que necesita para desarrollar y fortalecer su práctica profesional. Al diseñar su plan, asegúrese de incluir lo siguiente para garantizar que su plan le permita avanzar:
 - Los pasos que tomará
 - Los recursos que aprovechará (¿qué le ofrece su asociación?)
 - Las fechas límites con las que debe cumplir
 - Los hitos o los puntos de control de su avance

Reflexione

- Reflexionar sobre lo que ha aprendido sobre usted, el Modelo de Todo Niño y el Estándar de Comunicación fijará su aprendizaje. A su vez, lo que note a través de la reflexión le ayudará a planificar para seguir creciendo. La reflexión es tanto el último paso del ciclo de aprendizaje por indagación como la presentación de microcredenciales, así como un hábito para la mejora continua.

Referencias para los fundamentos y la investigación

Armstrong, Patricia. (2018). Bloom's Taxonomy. Nashville, TN: Vanderbilt University.

<https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/blooms-taxonomy/>

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development (research brief). Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.

<https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-brief>

Hodges, T., Clifton, D(2004). Strengths-Based Development in Practice. Omaha, NE. The Gallup Organization.

<https://www.weber.edu/WSUImages/leadership/docs/sq/development-in-practice.pdf>

Whole School, Whole Community, Whole Child: A Collaborative Approach to Learning and Health. (2014). Alexandria, VA: ASCD.

<http://www.ascd.org/ASCD/pdf/siteASCD/publications/wholechild/wsc-a-collaborative-approach.pdf>

Recursos

Profesionales de apoyo educativo: Proceso Continuo de Desarrollo Profesional

(PGC) <http://www.nea.org/esppgc>

PGC - Herramienta de Planificación del Desarrollo Profesional

https://docs.google.com/document/d/1nYaaOCHtiQiy8_ehCjX6iybly3zeX7torlm00gKJevw/edit?usp=s_haring

Autoevaluación del Proceso Continuo de Desarrollo Profesional

http://www.nea.org/assets/docs/ESP_PGC_SelfAssessmentTool.pdf

Simon Sinek - Start With Why - TED Talk

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

Know Your Why | Michael Jr. - YouTube

<https://www.youtube.com/watch?v=1ytFB8TrkTo>

Blog Post - *Improving Schools: Why Do You Do What You Do?*

<http://inservice.ascd.org/improving-schools-why-do-you-do-what-you-do/>

ESP: *Cómo satisfacer las necesidades de Todo Niño*

https://www.nea.org/assets/docs/150306-ESP_DIGIBOOK.pdf

PowerPoint sobre la calidad de los ESP respecto de la jerarquía de necesidades de Maslow y Todo Niño

https://docs.google.com/presentation/d/1M7X0kfJHOzvg_PhG0BM0Ja2VEwdGTKk6thGB9kqxm8/edit?usp=sharing

Autorreflexión y planificación del desarrollo profesional

<https://education.ky.gov/teachers/PGES/TPGES/Pages/TPGES-Self-Reflection-and-Professional-Growth-Planning.aspx>

Pautas de presentación y criterios de evaluación

Para obtener las microcredenciales, debe recibir una calificación aprobada en las Partes 1 y 3 y recibir una calificación "Competente" en la Parte 2.

Parte 1. Preguntas generales (brindan contexto)

(250-350 palabras)

Responda las siguientes preguntas contextuales para ayudar a nuestro revisor a comprender su situación actual. No incluya ninguna información que permita identificarlo a usted o a otras personas.

1. Detalle su familia profesional de ESP, su puesto específico y la cantidad de años que hace que trabaja en educación.
2. Describa el nivel de su escuela/centro de trabajo (saludable, seguro, involucrado, apoyado o estimulado) para satisfacer las necesidades del estudiante en su totalidad. Explique su elección con el tipo de detalles específicos que encuentra en el diagrama.

Para aprobar: Las respuestas deben responder completamente cada pregunta e incluir ejemplos específicos que ilustren claramente el uso intencional del estándar y del Modelo de Todo Niño. La redacción está organizada y es fácil de entender.

Parte 2. Ejemplos/muestras/evidencias de trabajo

Para obtener esta microcredencial, envíe los siguientes **tres muestras** como evidencia de su aprendizaje. *No incluya ninguna información que permita que sus revisores puedan identificarlo a usted o a sus estudiantes.* Tendrá que usar el Ciclo de aprendizaje por indagación y el PGC - Herramienta de Planificación del Desarrollo Profesional o la Autoevaluación del PCG (ambas están disponibles en la sección Recursos) para completar las evidencias que se enumeran más abajo.

Muestra 1: Declaración de visión profesional

(250-350 palabras)

Con el uso de detalles del Modelo de Todo Niño y del Estándar de Comunicación (consulte Recursos), cree una declaración de visión profesional que justifique su dedicación al desarrollo en este estándar. Asegúrese de que su declaración incluya todo lo siguiente:

- ¿Por qué hace el trabajo de un ESP?
- ¿Por qué quiere crecer en *este* estándar y qué es específicamente lo que contiene el estándar que enciende la pasión por su trabajo (consulte los indicadores - conocimientos, habilidades y disposiciones)?
- ¿Cómo el ciclo de aprendizaje por indagación lo apoyará para que alcance sus metas?

Muestra 2: Plan de Desarrollo Profesional

Cree y complete una plantilla del plan de crecimiento profesional (puede utilizar una de las dos plantillas de Recursos o crear la suya propia) que le ayude a aprender sobre sí mismo y sobre el estándar. Incluya cada uno de los siguientes pasos:

- Analice y desglose el Estándar de Comunicación

- Identifique su nivel de práctica respecto del estándar a medida que inicia su plan de desarrollo
- Establezca objetivos de desarrollo
 - Identifique los objetivos de desarrollo (que estén alineados con los indicadores)
 - Identifique todas sus aspiraciones a los roles profesionales: Modelo de rol (MR), Mentor (M) o Líder (L)
- Describa cómo sus pasos de acción de desarrollo contribuyen al entorno de aprendizaje

Muestra 3: Documentación de la comunicación

Proporcione una pieza de documentación (revise las descripciones de su familia profesional para identificar posibles ejemplos) de su trabajo diario que demuestre el conocimiento y la práctica de la comunicación, la gestión de la información y/o la interacción con otros en apoyo de un entorno de aprendizaje seguro, productivo y positivo para los estudiantes, el personal y/o la comunidad.

Parte 2. Rúbrica

	Competente	Básico	En desarrollo
Muestra 1: Declaración de visión profesional	<p>Define claramente una visión profesional que incluye al estudiante en su totalidad, el Estándar de Comunicación, y por qué se desea el crecimiento en la comunicación.</p> <p>Incluye detalles específicos que demuestran la comprensión del "qué" (los indicadores y descriptores del estándar).</p> <p>Explica cómo el ciclo de indagación guiará el crecimiento profesional.</p>	<p>En general, define una visión profesional que incluye al estudiante en su totalidad, el Estándar de Comunicación y por qué se desea el crecimiento en la comunicación.</p> <p>Carece de detalles específicos que demuestran la comprensión del "qué" (los indicadores y descriptores del estándar).</p> <p>No tiene claro cómo el ciclo de indagación guiará el crecimiento profesional.</p>	<p>No define una visión profesional que incluya al estudiante en su totalidad, el Estándar de Comunicación y por qué es necesario el crecimiento de la comunicación.</p> <p>No se incluyen detalles específicos que demuestran la comprensión del "qué" (los indicadores y descriptores del estándar).</p> <p>No aborda el modo en que el ciclo de indagación guiará el crecimiento profesional.</p>
Muestra 2: Plan de desarrollo Profesional	<p>Diseñó y completó en su totalidad un plan de crecimiento profesional con 2 o 3 objetivos de crecimiento claramente arraigados en los indicadores y</p>	<p>Diseñó y completó parcialmente un plan de crecimiento profesional con 1 o 2 objetivos de crecimiento vagamente arraigados en los indicadores y descriptores del Estándar de Comunicación.</p>	<p>No diseñó ni completó un plan de crecimiento profesional con objetivos de crecimiento arraigados en los indicadores o descriptores del Estándar de Comunicación.</p>



	descriptores del Estándar de Comunicación.		
	<p>Indica claramente las aspiraciones a los roles: Modelo de rol (MR), Mentor (M) o Líder (L)</p> <p>Se identifican y justifican los niveles inicial y final de la práctica con detalles específicos del trabajo diario.</p> <p>Los pasos de acción son específicos y hay pruebas de su ejecución.</p> <p>La reflexión aborda claramente cada objetivo.</p>	<p>Implica aspiraciones a los roles: Modelo de rol (MR), Mentor (M) o Líder (L)</p> <p>En general, se identifican los niveles inicial o final de la práctica, pero faltan detalles específicos del trabajo diario.</p> <p>Los pasos de acción son demasiado amplios y hay pocas pruebas de su ejecución.</p> <p>La reflexión carece de detalles y/o no aborda cada objetivo.</p>	<p>No indica aspiraciones a roles: Modelo de rol (MR), Mentor (M) o Líder (L)</p> <p>No se identifican los niveles inicial o final de la práctica y/o no hay detalles específicos del trabajo diario.</p> <p>Los pasos de acción no son evidentes y hay poca o ninguna evidencia de su ejecución.</p> <p>La reflexión está ausente y/o carece de detalles sobre el objetivo.</p>
Muestra 3: Documentación del trabajo diario	<p>La documentación recoge claramente el trabajo diario que demuestra los conocimientos y habilidades de comunicación definidos por el estándar.</p> <p>Evidencia clara de escucha y comunicación efectivas con una audiencia diversa, incluyendo estudiantes, padres/tutores, personal, visitantes y/o comunidad.</p> <p>Evidencia clara de toma de decisiones que apoyan la comunicación bidireccional con los estudiantes, el personal y/o la comunidad.</p>	<p>La documentación recoge el trabajo diario demostrando algunos conocimientos y habilidades de comunicación según el estándar.</p> <p>Evidencia parcial de escucha y comunicación efectivas con una audiencia diversa, incluyendo estudiantes, padres/tutores, personal, visitantes y/o comunidad.</p> <p>Ciertas evidencias de la toma de decisiones que apoyan la comunicación bidireccional con los estudiantes, el personal y/o la comunidad.</p>	<p>La documentación no recoge claramente el trabajo diario que demuestra los conocimientos y habilidades de comunicación definidos por el estándar.</p> <p>No hay evidencias de escucha y comunicación efectivas con una audiencia diversa, incluyendo estudiantes, padres/tutores, personal, visitantes y/o comunidad.</p> <p>No hay evidencias de la toma de decisiones que apoyan la comunicación bidireccional con los estudiantes, el personal y/o la comunidad.</p>

(250-350 palabras)

Responda la siguiente pregunta reflexiva. No incluya ninguna información que permita que los revisores lo identifiquen a usted o a otros.

- Reflexione sobre su crecimiento en el Estándar de Comunicación al describir lo que has aprendido sobre tu práctica a través del ciclo de indagación. Asegúrese de identificar su nivel de competencia (Básico, Competente o Avanzado/Maestro) **antes** de seguir un plan de crecimiento profesional, así como su nivel **después** de seguir su plan. Utilice su visión profesional y su plan de crecimiento profesional para orientar su respuesta.
- ¿Cómo repercute su crecimiento en el estándar sobre los estudiantes?
- Identifique sus próximos pasos para el crecimiento continuo y el liderazgo en el estándar.

Para aprobar: Las respuestas deben abordar clara y completamente cada pregunta e incluir ejemplos personales y evidencia de respaldo que ilustren con claridad el uso intencional del estándar y del Modelo de Todo Niño. La redacción está organizada y es fácil de entender. El ESP respalda sus afirmaciones con ejemplos concretos de los próximos pasos a partir de experiencias personales o laborales.

Los ESP son centrales para la misión y la visión de la escuela

Cómo diseñar el plan de desarrollo con el uso de los estándares

Ejemplo de una idea de participación:

Organice un grupo de discusión entre los ESP, en su próxima reunión local, conferencia o evento, ya sea por familia profesional o un grupo mixto. Pida a cada miembro del grupo que se presente, que describa su función y que comparta una idea, una oportunidad o un problema que esté tratando o que quiera abordar en su trabajo, su lugar de trabajo, su escuela o su distrito.

Paso 1: Identificar un objetivo individual o compartido

Ejemplo:

Durante los próximos seis meses, los ESP de nuestra escuela serán miembros vocales del equipo educativo y se comunicarán frecuentemente con la dirección de la escuela sobre las necesidades de los alumnos y de la escuela.

Paso 2: Identificar el estándar universal que respalda el objetivo.

Ejemplo:

Comunicación: capacidad de escuchar y comunicarse efectivamente (por escrito y de manera verbal) con una audiencia diversa que incluye a los estudiantes, padres y tutores, el personal, los visitantes y la comunidad.

Paso 3: Lea el estándar y seleccione una o dos acciones que sean fundamentales para lograr el objetivo.

Considere: ¿Existen oportunidades oficiales para que sus ESP se comuniquen con la dirección de sus escuelas? Si hay oportunidades de comunicación, ¿cómo podrían mejorarse? Si no hay oportunidades de comunicación, ¿cómo podrían crearse?

Ejemplo: Estándar de comunicación

	Básico		Competente		Avanzado/maestría	
ACCIONES DE EJEMPLO	Recopilar y compartir información de manera profesional y eficiente.	X	Gestionar información importante para crear un entorno de aprendizaje seguro		Ser responsable de las comunicaciones críticas del lugar de trabajo/distrito	
	Conocer las expectativas y las pautas de comunicación en asuntos rutinarios sensibles y confidenciales.	X	Actuar como un vínculo entre la escuela y la comunidad al interactuar y ayudar a los estudiantes, los padres o tutores, el personal los visitantes y la comunidad.		Servir como mentor/entrenador de otras personas en puestos similares sobre la comunicación efectiva profesional y culturalmente receptiva.	

Los ESP son centrales para la misión y la visión de la escuela

Cómo diseñar el plan de desarrollo con el uso de los estándares

	Entablar una relación cortés y positiva con los alumnos, los padres/tutores, el personal, los visitantes y la comunidad.			Recomendar áreas para la mejora en las comunicaciones.	
--	--	--	--	--	--

Los ESP son centrales para la misión y la visión de la escuela

Cómo diseñar el plan de desarrollo con el uso de los estándares

Paso 4:

Describa lo más específicamente posible lo que debe cambiar en el contexto de su escuela para emprender la acción que ha seleccionado.

Considere: ¿Su escuela necesita un documento de procedimiento donde se detallen las expectativas respecto de asuntos de rutina, sensibles y confidenciales? ¿Necesita establecer un proceso para recopilar y compartir información entre los ESP y la dirección de la escuela? ¿Usted y sus colegas o compañeros de trabajo necesitan formación respecto de cómo recopilar y compartir información de manera eficiente para que la dirección pueda usarlo?

Paso 5:

Identifique a sus defensores, aliados o partidarios que puedan ayudarle a desarrollar su plan de crecimiento. *Considere: ¿Qué persona de su escuela o distrito aboga por los ESP, lo escuchará y estaría dispuesto a ayudarle?*

Reflexión de cierre:

1. Completar esta hoja es el primer paso de su Plan de Desarrollo Profesional, tómese un tiempo para reflexionar sobre sus respuestas, vuelva a este documento y responda a las siguientes preguntas antes de actuar.
2. ¿Tiene en claro su objetivo?
3. ¿El estándar que eligió es el correcto?
4. ¿Ha seleccionado las acciones que estén directamente relacionadas con su objetivo?
5. ¿Qué debe pasar o cambiar en función de la acción que ha seleccionado? ¿Por ejemplo, una nueva capacitación, el desarrollo de un nuevo proceso?
6. ¿Ha identificado a alguien que le apoye o a quien pueda pedirle ideas sobre quién podría apoyar o defender su plan?