



# PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

2024

## Tabla de contenido

1. Introducción .....	2
2. Diagnóstico Docente .....	2
2.1 Perfil del Personal Docente .....	3
2.2 Necesidades Identificadas .....	3
2.3 Capacidades Existentes .....	4
3. Objetivos del Desarrollo Profesional .....	5
4. Estrategias y Acciones .....	5
4.1 Descripción de las acciones concretas que se llevarán a cabo para alcanzar los objetivos:.....	7
4.3 Carta Gantt (Proyección de actividades de DPD): .....	11
5. Anexos.....	12
5.1 Conceptos para el DPD: .....	12
5.2 Encuesta con resultados:.....	13

## 1. Introducción

La formación continua y el desarrollo profesional de los docentes son pilares fundamentales para garantizar la calidad educativa y el éxito académico de nuestros estudiantes. En este sentido, el presente Plan Local de Desarrollo Profesional Docente surge como una herramienta estratégica para fortalecer las competencias pedagógicas, técnicas y personales de nuestro equipo docente en la Escuela Juan Luis Sanfuentes.

Nuestro compromiso con la excelencia educativa nos impulsa a promover un ambiente de aprendizaje colaborativo y de mejora continua, donde los docentes puedan desarrollar su potencial y actualizar sus prácticas pedagógicas en línea con los desafíos y demandas de la educación actual.

Este plan se fundamenta en un profundo diagnóstico de las necesidades y fortalezas de nuestro cuerpo docente, así como en los lineamientos estratégicos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las políticas educativas vigentes. A través de un enfoque integral y participativo, aspiramos a potenciar las capacidades profesionales de nuestros docentes, promoviendo la innovación, la inclusión y el compromiso con una educación de calidad y equidad para todos y todas.

En las siguientes páginas, presentamos los objetivos, estrategias, acciones y recursos necesarios para llevar a cabo este Plan Local de Desarrollo Profesional Docente, confiando en que contribuirá significativamente al crecimiento profesional y al éxito académico de nuestra comunidad educativa.

¡Bienvenidos al camino del aprendizaje continuo y la mejora constante!

## 2. Diagnóstico Docente

El proceso de diagnóstico de necesidades y capacidades docentes se llevó a cabo mediante una encuesta diseñada específicamente para este fin. La encuesta se implementó utilizando un formulario en línea de Google, el cual constaba de 12 preguntas en su mayoría de respuesta abierta. Este enfoque permitió a los docentes expresar de manera detallada y en sus propias palabras sus necesidades, desafíos y fortalezas profesionales, brindando así información cualitativa valiosa para la elaboración del diagnóstico.

El diseño de la encuesta se basó en un análisis previo de las áreas clave de interés, tales como la formación profesional, las necesidades pedagógicas, motivación, entre otros aspectos relevantes para el desarrollo profesional de los docentes. Se procuró incluir preguntas abiertas que permitieran una amplia variedad de respuestas, así como preguntas cerradas para recopilar datos cuantitativos que complementaran la información cualitativa.

La encuesta se distribuyó electrónicamente a través de los correos electrónicos institucionales de los/as docentes, garantizando así una amplia cobertura y participación en el proceso de diagnóstico. Se proporcionaron instrucciones claras sobre cómo acceder y completar el formulario, así como los plazos establecidos para su entrega.

Una vez recopiladas las respuestas, se procedió a realizar un análisis exhaustivo de los datos obtenidos, identificando patrones, tendencias y áreas prioritarias de atención. Este análisis se llevó

a cabo de manera sistemática, utilizando herramientas de procesamiento y análisis de datos para garantizar la objetividad y la validez de los resultados.

## 2.1 Perfil del Personal Docente

El cuerpo docente de la escuela Juan Luis Sanfuentes se compone de 58 profesionales dedicados a la educación, de los cuales el 79.3% son mujeres y el 20.7% son hombres. Entre ellos se encuentran profesores de educación general básica, educadoras de párvulo, profesoras de educación diferencial y una minoría de docentes especializados en diversas áreas.

En cuanto a la experiencia, el 10.3% del cuerpo docente cuenta con entre 1 y 5 años de ejercicio docente, el 51.7% tiene entre 6 y 15 años de experiencia, el 24.1% cuenta con entre 16 y 20 años, el 8.6% tiene entre 21 y 30 años, y solo un 5.1% tiene más de 31 años de experiencia en la docencia.

Destaca que el 60.3% de los docentes encuestados, es decir, 35 profesionales, expresaron su motivación por contribuir al desarrollo profesional de sus pares. De ellos, 30 prefieren hacerlo a través de asesorías, mientras que 21 optan por mentorías.

En cuanto a la preferencia por el trabajo colaborativo, el 84% de los participantes considera que es más significativo que la retroalimentación de prácticas individuales, lo que refleja un interés predominante en el intercambio de conocimientos y experiencias entre colegas.

## 2.2 Necesidades Identificadas

El análisis de las respuestas obtenidas en la encuesta revela una serie de necesidades prioritarias entre el personal docente de la Escuela, destacan principalmente:

- **Capacitación en Evaluación:** Un 19% del personal docente identifica la necesidad de mejorar sus habilidades en evaluación, incluyendo la elaboración de instrumentos de evaluación adecuados y la interpretación de resultados para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Atención a Necesidades Educativas Especiales (NEE):** Un 32.6% de los docentes resaltan la necesidad de estrategias específicas para trabajar con estudiantes con necesidades educativas especiales, especialmente con niños TEA (Trastorno del Espectro Autista) y Síndrome de Down, buscando métodos inclusivos y adaptaciones curriculares pertinentes.
- **Planificación de la Enseñanza:** Un 10% del personal docente requiere fortalecer sus habilidades en la planificación de la enseñanza, incluyendo el diseño de actividades y secuencias didácticas que promuevan un aprendizaje significativo y la adaptación de la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes.
- **Orientación y Trabajo con Apoderados:** Un 7% de los docentes señalan la necesidad de desarrollar habilidades para trabajar de manera efectiva con los/as apoderados/as, brindando orientación sobre el proceso educativo de sus hijos y estableciendo una comunicación fluida para el acompañamiento integral del estudiante.

- **Desarrollo de Liderazgo:** Un 5.17% del personal docente expresa la necesidad de fortalecer sus habilidades de liderazgo, tanto dentro del aula como en roles de coordinación y dirección, para contribuir al mejoramiento institucional y promover una cultura de colaboración y excelencia.
- **Mejora en Didáctica:** Otro 5.17% de los/as docentes identifica la necesidad de actualizarse en didáctica, incluyendo el uso de metodologías innovadoras, el manejo de recursos educativos digitales y la implementación de estrategias pedagógicas efectivas para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula.

### 2.3 Capacidades Existentes

El cuerpo docente de la Escuela Juan Luis Sanfuentes cuenta con una amplia variedad de fortalezas y habilidades que pueden aprovecharse y fortalecerse para enriquecer la práctica profesional. Entre estas destacan:

- **Estrategias de Disciplina:** Los/as docentes demuestran habilidades en el manejo del comportamiento estudiantil para fomentar un ambiente propicio para el aprendizaje.
- **Dominio de Materias Específicas:** Se destaca el conocimiento especializado en áreas como matemáticas, lenguaje, historia, geografía y ciencias sociales y educación física, lo que permite una enseñanza más sólida y efectiva.
- **Especialización en Educación Inclusiva y Atención a NEE:** Existe experiencia en educación inclusiva, orientación educacional y atención a necesidades educativas especiales, lo que facilita la adaptación curricular y la atención individualizada de los estudiantes.
- **Habilidades en el Diseño Curricular:** Los docentes muestran destreza en el diseño de currículos, así como en la planificación y organización del tiempo en el aula, lo que asegura una enseñanza estructurada y coherente.
- **Competencias en el Uso de Tecnologías Educativas:** Se evidencia un dominio en el uso de tecnologías educativas y herramientas digitales, lo que enriquece la experiencia de aprendizaje de los estudiantes en un entorno digital.
- **Experiencia en Resolución de Problemas y Comprensión Lectora:** Se cuenta con experiencia en la resolución de problemas, pensamiento matemático y estrategias de comprensión lectora, lo que promueve el desarrollo de habilidades cognitivas en los estudiantes.
- **Conocimientos en Educación Emocional y Evaluación Formativa:** Se destaca el expertise en áreas como mindfulness, educación emocional y evaluación formativa, promoviendo un ambiente de aprendizaje integral y afectivo.

A pesar de la diversidad de fortalezas, se reconoce que algunos/as docentes muestran menor seguridad en sus habilidades. Sin embargo, cada miembro del cuerpo docente tiene algo valioso que aportar al equipo, lo que crea un ambiente enriquecedor de aprendizaje colaborativo donde se pueden compartir experiencias y conocimientos para mejorar la práctica educativa de manera integral.

### 3. Objetivos del Desarrollo Profesional

- Fortalecer las habilidades pedagógicas y el conocimiento del personal docente para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en la escuela.
- Fortalecer las competencias pedagógicas de los/as docentes, enfocándose en sus fortalezas individuales, con el fin de promover la difusión y replicación de buenas prácticas entre sus pares.

### 4. Estrategias y Acciones

Las acciones específicas destinadas a alcanzar los objetivos delineados en el Desarrollo Profesional Docente (DPD) se encuentran intrínsecamente ligadas a tres dimensiones fundamentales de nuestro Proyecto Educativo Institucional: Gestión del Liderazgo, Gestión Pedagógica y Gestión de Recursos, tal como se establece en nuestro Plan de Mejoramiento Escolar para el año 2024. A continuación, se muestran las tablas correspondientes que detallan estas acciones, las cuales están diseñadas para impulsar el avance hacia nuestras metas y fomentar la excelencia en nuestro entorno educativo.

<b>DIMENSIÓN GESTIÓN LIDERAZGO</b>	
<b>SUB DIMENSIÓN</b>	Liderazgo del director
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Potenciar de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento instaurando en el personal una cultura de altas expectativas, donde el director gestiona el reconocimiento, compromiso y colaboración con la tarea educativa movilizandando la comunidad hacia la mejora continua.
<b>META ESTRATÉGICA</b>	Obtener un porcentaje de satisfacción mayor al 75% de la comunidad educativa respecto al proyecto educativo y se comprometan en su puesta en marcha, potenciando de manera efectiva el funcionamiento general y fomentando el sentido de pertenencia, cultura de altas expectativas con actividades.
<b>ESTRATEGIA AÑO 2</b>	Potenciar la generación de una cultura de altas expectativas a través de la implementación de un plan que incluya acciones de trabajo colaborativo, instancias de perfeccionamiento y reconocimiento al logro tanto de estudiantes como funcionarios.
<b>Acción</b>	<b>“Motivados hacia la mejora”</b>
<b>Descripción</b>	El director y su equipo directivo, con el objetivo de fomentar una cultura de compromiso, colaboración y de altas expectativas, para ello pone en marcha un plan que incluye la realización de diversas acciones tales como charlas, talleres, reuniones, reconocimientos, entre otros y de este modo conduce a la comunidad educativa con convicción hacia la mejora continua.

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA	
<b>SUB DIMENSIÓN</b>	- Gestión Curricular
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Mejorar y optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje para estudiantes desde NT1 hasta 8° básico mediante la implementación de estrategias motivadoras y eficientes, lineamientos comunes para la planificación curricular centrada en los objetivos de aprendizaje basales y sus indicadores. Coordinando además un proceso efectivo de acompañamiento y retroalimentación de clases que respalde la toma de decisiones pedagógicas.
<b>META ESTRATÉGICA</b>	El 90 % de los/as docentes aplica los lineamientos técnicos pedagógicos desde NT1 a 8ª año básico; planificando y evaluando formativa y sumativamente mediante estrategias efectivas, desafiantes y motivadoras, basados en las secuencias de aprendizajes basales, programas de estudios y los estándares de aprendizaje implementándolos a través del Diseño Universal de Aprendizaje (DUA).
<b>ESTRATEGIA AÑO 2</b>	Instalar una rutina para mejorar y sistematizar la planificación educativa, coordinando, retroalimentando y monitoreando la elaboración y ejecución de planes de estudio. Esto tiene como objetivo asegurar la cobertura curricular y mejorar los procesos de enseñanza/aprendizaje de los/as estudiantes.
<b>Acción</b>	<b>"Creando Horizontes: Impulso a la Innovación Pedagógica"</b>
<b>Descripción</b>	El equipo directivo y técnico pedagógico fomenta las capacidades internas de los/as docentes e implementa una cultura diversificada y universal en las planificaciones de sus clases acompañando, modelando y retroalimentando según lineamientos técnicos consensuados, e incluyendo como parte de la planificación la información entregada por profesionales que lideran el proceso de las evaluaciones validadas tanto internas como externas (DIA, Plan Dominio Lector, Gustos e interés, etc.).

<b>Acción</b>	<b>"Entre Todos Aprendemos"</b>
<b>Descripción</b>	El equipo directivo y docentes identifican a tiempo dificultades pedagógicas, sociales, afectivas y/o conductuales que presentan sus estudiantes con el fin de implementar medidas eficaces y oportunas para apoyarlos en la promoción de vínculos pedagógicos positivos, motivación escolar y trayectoria Educativa, propiciando el DPD con capacitaciones interna y externa para los/as docentes y los demás profesionales de la comunidad educativa .

DIMENSIÓN GESTIÓN RECURSOS	
<b>SUB DIMENSIÓN</b>	- Gestión del personal
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Gestionar de manera efectiva la administración de los recursos humanos, implementando un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal, así como potenciar el desarrollo profesional y técnico según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.
<b>META ESTRATÉGICA</b>	Utilizar el 100 % del presupuesto anual destinado a SEP para cumplir con los requerimientos de contratación de personal idóneo y otros necesarios para cubrir las necesidades anuales del P.M.E. además de contar con la cobertura del 70% en sistemas de evaluación profesional, considerando fortalecer la apropiación de los sellos y valores propuestos en el P.E.I. por parte de los docentes.
<b>Estrategia Año 2</b>	Implementación de un sistema integral de evaluación y retroalimentación al desempeño del personal, para así potenciar el desarrollo profesional y técnico según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.
<b>Acción</b>	<b>"Fortalecimiento Integral del Personal Educativo"</b>
<b>Descripción</b>	El equipo directivo implementará un programa integral de desarrollo profesional y capacitación para el personal, diseñado para mejorar sus competencias pedagógicas y administrativas según las necesidades identificadas. Esto incluirá la organización de talleres, cursos y actividades de actualización, así como el acceso a recursos y materiales de formación pertinentes.

#### 4.1 Descripción de las acciones concretas que se llevarán a cabo para alcanzar los objetivos:

El equipo directivo y técnico pedagógico llevará a cabo la implementación de un Programa Integral de Desarrollo Profesional y Capacitaciones y autocapacitaciones según competencias dadas por los y las docentes. Este programa estará diseñado específicamente para mejorar sus competencias en los ámbitos pedagógico y administrativo, de acuerdo con las necesidades identificadas previamente. Se organizarán una variedad de talleres, cursos y actividades de actualización, adaptados a las áreas de desarrollo prioritarias. Además, se garantizará el acceso del personal a recursos y materiales formativos pertinentes, con el objetivo de fortalecer continuamente su capacidad profesional y contribuir así al mejoramiento constante de la calidad educativa en nuestra institución."

Este programa se ajustará a las acciones del PME que dan respuesta al DPD:



1. Motivados hacia la tarea.
2. Creando Horizontes.
3. Entre todos aprendemos.
4. Fortalecimiento Integral.

A continuación, se presentan las actividades que se implementarán durante el año 2024.

#### 4.2 Actividades Planificadas para potenciar el DPD:

Necesidad Identificada	Acciones Remediales	Recursos	Medios de verificación	Responsable	Fecha de ejecución	Lugar y hora de ejecución.
<b>Planificación de la Enseñanza.</b>	Jornada de planificación y Conciencia Socio Emocional.	PPT MBE Cartulina de Exposición.	Actas con Firmas de participación  Productos generados en grupo.  Planificaciones.	Coordinadora PIE	Marzo	Comedor:  28 y 29 de febrero  10:00 a 12:00 Hrs.
<b>Planificación de la Enseñanza.</b>	Mejorando nuestras planificaciones.	Secuencia de Aprendizaje Priorización  Programas de Estudio.  Estándar de Aprendizaje  Pauta DUA  Taxonomía Bloom	Análisis de Planificaciones entregadas con lineamientos acordados.  Registro de talleres individualizados de creación de planificación  Análisis con % de mejora en el instrumento de evaluación.  Actas de participación con firmas.	UTP	Marzo - Abril	Atención Individual  Horario definido individualmente en horas no lectivas.
<b>Planificación de la Enseñanza</b>	Integrando en todas las asignaturas los Estándares de Aprendizaje.	PPT	Actas individuales.  Informe estadístico.	UTP	Abril - Julio	Atención Individual  Horario definido individualmente en horas no lectivas.

<b>Planificación de la Enseñanza</b>	Acompañamiento integral	PPT	Informe de retroalimentación.  Pauta de Acompañamiento.	UTP	Mayo - Diciembre	Aula de Clases.
<b>Atención a la Necesidades Educativas Especiales.</b>	Diversificando la Enseñanza con Responsabilidad Profesional	PPT	Actas de participación.	UTP Coordinación PIE	Marzo	Lugar: Comedor:  Martes 16:00 a 17:00 hrs.  Jueves 10:00 a 11:00 hrs.
<b>Atención a la Necesidades Educativas Especiales.</b>	Talleres de Sensibilización para atender a las NEE.	PPT  Poster /díptico.	Acta de participación.  Registro de Actividades, Leccionario.  Poster.	Equipo PIE	Abril - Diciembre	Lugar: Espacios de aprendizaje.
<b>Capacitación en Evaluación</b>	Diversificación de estrategias e instrumentos de Evaluación	PPT	Actas de participación.  Productos generados en grupo.	UTP Evaluadora	Abril	Lugar: Comedor  16 y 18 de abril  Martes 16:00 a 17:00 hrs.  Jueves 10:00 a 11:00 hrs.
<b>Mejora en didáctica</b>	Gustos e intereses de mis estudiantes.	PPT	Cantidad de resumen por curso con gustos e intereses.  Análisis de Instrumentos analizados por curso.	Orientadora  Profesores jefes	Abril	Lugar: Comedor  02 y 04 de abril  Martes 16:00 a 17:00 hrs.  Jueves 10:00 a 11:00 hrs.

<b>Desarrollo de Liderazgo</b>	Abordaje de Estándares de aprendizaje por asignatura.	PPT Material de Enseñanza.	Actas de participación con firmas.	de Coordinadores de Ciclo.	Mayo Junio	Lugar: Comedor  02 y 04 de abril  Martes 16:00 a 17:00 hrs.  Jueves 10:00 a 11:00 hrs.
<b>Orientación y trabajo con Apoderados</b>	Preparando la reunión de apoderados.	PPT Material de Enseñanza.	Actas de participación. Medios de difusión.	de Orientadora.	Mayo a Diciembre	Por confirmar.
<b>Planificación de la Enseñanza</b>	Talleres Evaluación Docente.	PPT Material de Enseñanza.	Actas de participación. Productos generados en grupo.	de UTP PIE en Docentes	Julio a septiembre.	Por confirmar.
<b>Capacitaciones Externas</b>  <b>ATE</b>	capacitándonos	Por definir.	Por definir.	Por definir.	Mayo a Noviembre	Por definir.



## 5. Anexos

### 5.1 Conceptos para el DPD:

Estos son solo algunos de los conceptos clave que son fundamentales para el desarrollo profesional de los docentes, y su comprensión y aplicación efectivas pueden contribuir significativamente a la mejora de la calidad educativa en cualquier contexto:

**Formación Continua:** La educación y el aprendizaje continuo de los docentes a lo largo de su carrera para mantenerse actualizados con las mejores prácticas, metodologías y avances en el campo educativo.

**Reflexión:** La capacidad de los docentes para reflexionar sobre su práctica pedagógica, identificar áreas de fortaleza y debilidad, y ajustar su enfoque en función de la retroalimentación y la autoevaluación.

**Colaboración:** Trabajar en equipo con otros docentes, administradores y profesionales de la educación para intercambiar ideas, compartir recursos y desarrollar estrategias efectivas de enseñanza y aprendizaje.

**Investigación educativa:** El uso de la investigación y la evidencia basada en datos para informar la práctica docente y tomar decisiones fundamentadas sobre métodos de enseñanza, evaluación y desarrollo curricular.

**Tecnología Educativa:** La integración efectiva de la tecnología en el aula para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, así como para desarrollar habilidades digitales entre los docentes.

**Diversidad e Inclusión:** La capacidad de los docentes para atender las necesidades individuales de todos los estudiantes, incluidos aquellos con diversas habilidades, antecedentes culturales y estilos de aprendizaje.

**Evaluación Formativa:** El uso de evaluaciones continuas y formativas para monitorear el progreso de los estudiantes y ajustar la instrucción en consecuencia para garantizar un aprendizaje efectivo.

**Liderazgo educativo:** La capacidad de los docentes para ejercer liderazgo en sus aulas, escuelas y comunidades, inspirando a otros, promoviendo la innovación y abogando por la excelencia educativa.

## 5.2 Encuesta con resultados:

Preguntas Respuestas **58** Configuración



Sección 1 de 4

### DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS Y NECESIDADES DOCENTES

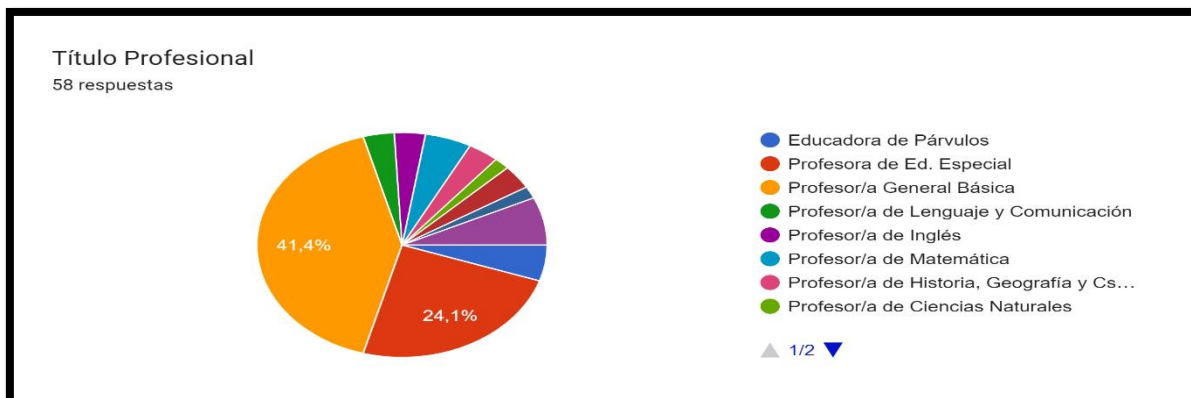
**B I U**  

Con estas preguntas, buscamos identificar las necesidades de capacitación docente en la Escuela Juan Luis Sanfuentes. Además, queremos recopilar información sobre las capacidades y habilidades de los/as colegas que podrían ser útiles para colaborar entre sí, lo que nos ayudará a aprovechar al máximo el potencial de colaboración y aprendizaje mutuo en nuestra comunidad educativa.

Correo \*

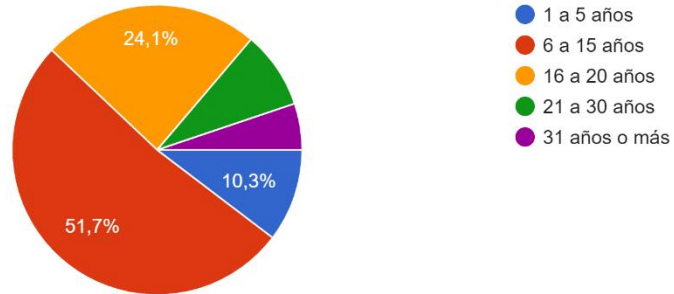
Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)



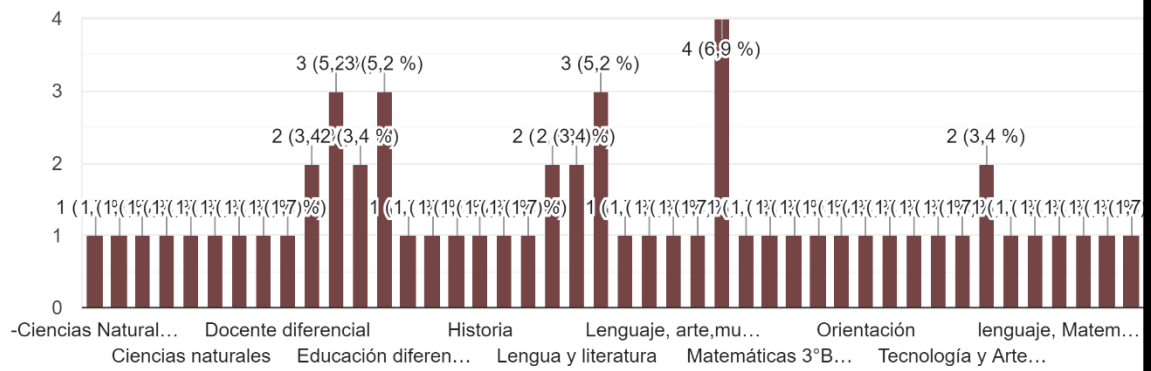
### Años de experiencia profesional

58 respuestas



### Asignatura que imparte en el establecimiento

58 respuestas



## FORMACIÓN, HABILIDADES Y CAPACIDADES DOCENTES

1. ¿Qué fortalezas o áreas de expertise tiene usted como docente que podría compartir con sus colegas para enriquecer la práctica profesional?

58 respuestas

Puntualidad

Bueno yo creo que todos tenemos diversas estrategias que hemos adquirido a través de los años y que hemos compartidos con nuestros pares, todos tenemos nuestra propia manera de enseñar, pero podría ser estrategias de disciplina dentro del aula para promover un ambiente propicio para el aprendizaje.

Curriculum de matemática 3 y 4 año

Orientación educacional y vocacional

Dominar mi especialidad

área del lenguaje y educación inclusiva

Didáctica

Especialista en Discapacidad Intelectual

2. ¿Hay áreas de especialización en las que se sienta especialmente cómodo/a o confiado/a para brindar apoyo y/u orientación a sus colegas?

58 respuestas

Lenguaje y ciencias

Matemática

Educación emocional

Matemática

Trabajo con estudiantes que necesiten apoyo pedagógico

No

Discapacidad intelectual, dificultades de aprendizaje.

Deportes

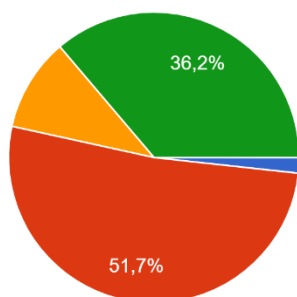
Ciencias de la actividad física y salud





## 6. ¿Cómo podría contribuir al desarrollo profesional de sus colegas en las áreas que domina?

58 respuestas



- Realizando mentorías
- Asesorando a los/as colegas que lo requieran
- Realizando talleres a mis colegas
- Otras

### NECESIDADES DOCENTES

1. ¿Cuáles son sus necesidades de formación y desarrollo profesional en relación con sus roles y responsabilidades como docente?

58 respuestas

Evaluación

Capacitación niños TEA

Puede ser la parte en evaluación...Aunque últimamente hemos tenido que innovarnos...Cada día nuestros alumnos son más tecnológicos y necesitan una mayor motivación que le brinde el docente para que pueda aprender, en realidad construir el aprendizaje con ellos para lograr un aprendizaje significativo.

Preparación de evaluaciones

Formación y prevención

Capacitación de Matemática lúdica, que escape al PC, PPT, videos, guías a colores, utilización de material concreto matemático del CRA... algo nuevo

Quiero aprender de inteligencia artificial y más de TEA

Codocencia

2. ¿Qué áreas específicas de conocimiento, habilidades o competencias le gustaría mejorar y/o desarrollar?

58 respuestas

Evaluación

Evaluación.

Evaluaciones

Formación y prevención

Mejorar Competencias y estrategias en niños con NEE

Competencias en

Didáctica de la historia

Codocencia efectiva

Evaluación en mi asignatura

3. ¿Cuáles son los desafíos o dificultades más comunes que enfrenta en el aula y le gustaría abordar en la formación?

58 respuestas

Contención niños TEA

Alumnos con un alto grado de disrupción dentro de la sala que desconcentra al grupo curso.

Diferentes tipos de evaluar

Aprendizaje socioemocional

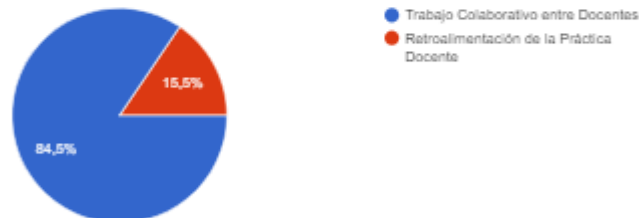
- Diversidad, pocos niños muy avanzados y muchos (mayoría) que no tienen las competencias para estar en su nivel, pocos niños con NEE.  
- trabajar con adecuaciones para niños que lo requieren y el tiempo que ellos demandan en aula entre trabajo y regular las constantes interrupciones

Los desafíos que enfrento en aula son las dificultades conductuales de los estudiantes (independientes si son o no estudiantes pertenecientes al programa de integración o no), ya que es difícil lograr un mejor ambiente en el aula con estudiantes que presentan una conducta inadecuada. Visualizando muchas carencias en pautas de crianza y, por tanto, demostrando carencias emocionales que no son incluidas en las actividades propuestas para el curso

4. ¿Qué aspectos del desarrollo profesional les resultan más beneficiosos o relevantes en su contexto escolar?

 Copiar

58 respuestas



5. ¿Cómo percibe la relación entre el desarrollo profesional y el logro de los objetivos educativos de la escuela?

58 respuestas

Buena

-

Entre más experiencia y conocimientos y estrategias...Mejores logros y resultados.

Creo que falta y no hay contención emocional hacia los docentes...

Cuando mejoran las practicas educativas, mejora el logro de los aprendizajes

Mis competencias profesionales me permiten desarrollar el trabajo educativo

¿Qué sugerencias tiene para mejorar el diseño e implementación del Plan de Desarrollo Profesional Docente en la escuela?

58 respuestas

Perfeccionamiento o talleres que se enfoquen en el aprendizaje de los alumnos con necesidades educativas especiales. Sin duda hacemos lo que esté de nuestro alcance para que todos sin restarse nadie puedan aprender de acuerdo a sus necesidades.

Talleres que partan de la base de como se siente el profesorado emocionalmente.. Quizas me inclino por esto ya que estoy de duelo, con un dolor inmenso en mi alma que lo unico que pienso y quiero es sentir que aún tengo a mi mamita, que finalmente era como una hija más. Su vacio es tan grande que no sé como reponerme de tan angustiosa y terrible perdida...  
Gracias por leerme.

trabajar en grupos pequeños

Creo que el desarrollo profesional de la escuela es bueno y siento que lo cumplo a cabalidad durante el año pero sugeriría implementar la empatía entre colegas

Sugiero fomentar el trabajo en equipo desde objetivos pequeños para avanzar en otros más complejos

Tener antiedad de electos a preparar . Y no uno por año al menos