

Dirección Regional de Educación de Turrialba.

Diagnóstico de Necesidades de Formación Permanente del personal docente, técnico-docente y administrativo-docente de la Dirección Regional de Educación de Turrialba para el año 2019.

08 de noviembre 2018

Responsable

Leopoldo Brenes Quirós

Jefe Departamento de Asesoría Pedagógica

Dirección Regional de Educación de Turrialba

Justificación:

El presente documento corresponde al Diagnóstico de Necesidades de Formación Permanente que se generó por parte del Departamento de Asesoría Pedagógica en el contexto de la Dirección Regional de Educación de Turrialba orientado hacia los funcionarios de los estratos docente, técnico-docente y administrativo-docente, a fin conocer las necesidades de formación profesional existentes en cada una de estas áreas con la clara intención de atenderlas en la medida de lo posible en el corto y mediano plazo según el ejercicio de priorización de necesidades de capacitación que se realiza.

Desde el ámbito laboral en que se encuentre el funcionario público es necesario tener claridad sobre las necesidades de formación permanente con el fin de atenderlas de manera oportuna y emprender acciones que se enrumben por el camino del mejoramiento continuo del desempeño profesional para que la persona pueda sentirse a gusto por realizar una función profesional apropiada, en consonancia con sus responsabilidades profesionales y con la convicción de que el servicio que brinda realmente responda a las necesidades de los usuarios en términos de calidad y productos esperados de su accionar.

Este DNFP tiene como objetivo la detección de necesidades de formación del personal destacado en esta región educativa expresadas de su viva voz para plantear acciones de mejoramiento continuo que posibiliten a los funcionarios contar con las competencias y herramientas necesarias que le permitan ejercer sus funciones bajo la posición de que el trabajo que se realiza siempre es mejorable en términos de calidad, tomando en consideración en todo momento en que la formación permanente es esencial para el adecuado desempeño.

Así las cosas el DNFP nos arroja información oportuna de parte de cada funcionario que tiene conocimiento de sus habilidades y fortalezas, pero que también es conciente de que tiene limitaciones y áreas de mejora porque manifiesta directamente la necesidad de recibir capacitación en determinados campos, lo que evidentemente se traduce en una oportunidad para la dirección regional de planificar, diseñar y ejecutar actividades de formación orientadas a

mejorar la calidad de los servicios que se brindan a través del mejoramiento del desempeño profesional que lleven al cumplimiento de las metas propuestas y consecuentemente a alcanzar la satisfacción esperada.

Resumen del procedimiento metodológico:

Se diseñó un cuestionario en google con indicadores cualitativos para recabar la información que revelara necesidad de formación desde los estratos docente, técnico-docente y administrativo-docente para lograr sustentar el Plan de Formación Permanente 2019 de la Dirección Regional de Educación de Turrialba bajo la clara intención de obtener información veraz, clara y precisa en materia de necesidades de formación permante.

El cuestionario en forma digital se aplicó a 354 funcionarios via correo electrónico y telefónico (WhatsApp), con la Plataforma de Google (formularios), entre estos funcionarios: docentes, asesores regionales, directores y directoras de los diferentes centros educativos de primaria y secundaria, (Centros Integrados de Educación de Adultos) CINDEA, Colegio Nacional Virtual Marco Tulio Salazar y Colegio Nocturno.

Una vez obtenida la información se procede a hacer el análisis de la misma identificando las áreas que presentaron las mayores frecuencias de solicitud de atención desde la perspectiva de cada participante en el proceso diagnóstico implementando.

Sobre actividades normadas:

En este apartado y en consonancia con lo establecido en las áreas estratégicas del Plan Operativo Anual (POA 2019), Plan Operativo Interno (POI 2019), Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, la Política Curricular, La Política Educativa La Persona: centro del proceso educativo transformador de la

sociedad, El Centro Educativo como Eje de la Calidad de la Educación Costarricense, entre otros elementos normativos de los procesos educativos costarricenses. Se presentan de manera general las siguientes necesidades de capacitación:

1. Deficiencias en estrategias metodológicas tendientes a mejorar la promoción en bachillerato en las seis asignaturas objeto de evaluación nacional.
2. Deficiencia en la implementación de los nuevos programas de estudio a fin de generar estrategias didácticas que permitan favorecer su operacionalización en el contexto del fomento y contextualización de la Política Educativa.
3. Poco conocimiento sobre acciones para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación por condiciones de género, orientación sexual e identidad de género.
4. Poco conocimiento en la implementación de acciones para un goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas la personas con discapacidad.
5. Deficiencias en la implementación de acciones para fortalecer la convivencia estudiantil y la permanencia en el aula.
6. Poco conocimiento acerca de la implementación del debido proceso de las acciones correctivas según la legislación educativa vigente para mitigar situaciones que pueden generar conflicto en las instituciones educativas de la región.
7. Poco conocimiento en aspectos financieros y contables de para de los directores nuevos que llegan a la región y que son necesarios para la correcta ejecución presupuestaria.

Principales hallazgos:

En relación con las necesidades de desarrollo profesional expresados por los encuestados encontramos aspectos importantes que se analizan detenidamente por las siguientes razones:

- ✓ Limitaciones en el área administrativa en el área del debido proceso administrativo en los procesos disciplinarios de los funcionarios del Ministerio de Educación Pública.
- ✓ Deficiencias en el área de lecto escritura, método fonético y comprensión de lectura, entre otros temas relacionados con el nuevo programa de Español.
- ✓ Limitaciones de los gestores administrativos en cuanto al dominio de temas relacionados con: legislación educativa, administración de recursos humanos, planificación estratégica, gestión y eficiencia en la administración.
- ✓ Poco conocimiento en la evaluación en el contexto de las necesidades educativas especiales es un elemento frecuente en cuanto solicitud de capacitación.
- ✓ Deficiencias en temáticas tales como: inclusión educativa, manejo de disciplina, manejo de límites y problemas de conducta en el aula.
- ✓ Poco conocimiento en el tema de estrategias didácticas andragógicas.
- ✓ Limitaciones en cuanto al uso de las TICs en el aula.
- ✓ Limitaciones en cuanto a la aplicación de estrategias metodológicas para la implementación de los programas de estudios en las diferentes disciplinas.
- ✓ Ausencia de conocimientos en cuanto a los procedimientos archivísticos de los archivos de gestión.
- ✓ Finalmente, se debe señalar que los funcionarios de los puestos docentes solicitan capacitación en temáticas donde ya se han capacitados en diferentes momentos.

Priorización de necesidades:

La priorización de necesidades se hace a lo interno del Consejo Asesor Regional en un primer momento y en un segundo momento en el Consejo de Supervisores para valorar criterios de viabilidad de ejecución, tomar en consideración temáticas en las que se han dado muchas horas de asesoramiento o se han realizado intercambios de experiencias y que se siguen solicitando a fin de atender aquellas necesidades que son realmente relevantes y que afectan de manera positiva o negativa el normal desarrollo de los diferentes procesos que se llevan a cabo en el ámbito institucional. Una vez realizado este ejercicio se anotan las principales necesidades formativas:

1. El debido proceso administrativo en los procesos disciplinarios de los funcionarios del MEP.
2. Actualización de técnicas de intervención en lectoescritura, método fonético y comprensión lectora.
3. Legislación educativa, administración del recurso humano, planificación estratégica, gestión y eficiencia en la administración.
4. Inclusión educativa.
5. Evaluación en el campo de las necesidades educativas especiales.
6. Manejo de la disciplina, límites y problemas de conducta en el aula.
7. Estrategias didácticas andragógicas.
8. Uso de las TICs en el aula.
9. Trastornos emocionales y conductuales.
10. Estrategias metodológicas para la correcta aplicación de los programas de estudio.
11. Procedimientos archivísticos.
12. Salud ocupacional.

Atentamente,

Leopoldo Brenes Quirós
Jefe Departamento de Aseoría Pedagógica
Dirección Regional de Educción de Turrialba