

DNFP DRESJO 2019

a. Justificación.

De acuerdo a la Misión de la Dirección Regional de Educación San José Oeste (DRESJO, 2015), se asume la elaboración del Plan de Formación Permanente como una respuesta a la necesidad de actualización, capacitación, asesoría y seguimiento al personal docente, técnico docente y administrativo docente en servicio, frente a los avances tecnológicos y los grandes retos globales, la nueva Política Educativa, las reformas curriculares y las demandas del contexto regional, en concordancia con lo establecido en el Decreto 35513 (MEP, 2019).

En el Programa Nacional de Formación Permanente (MEP, 2016) establece que se deben desarrollar estrategias de aprendizaje que apunten a la construcción de conocimientos dinámicos y continuos, en concordancia con las necesidades del personal y con las exigencias de educar para la nueva ciudadanía, en este sentido se requiere potenciar y orientar las habilidades, las destrezas, los conocimientos las conductas o valores que promuevan en las personas, la apropiación de sus procesos de enseñanza y de aprendizaje, y con ello se logre la optimización de los recursos humanos y logísticos.

Por su parte, el Instituto de Desarrollo Profesional del Ministerio de Educación Pública (IDP MEP, 2016) establece las intencionalidades de la formación permanente, como el espacio que permite a las y los participantes reflexionar en torno al replanteamiento de su trabajo, que lo cuestione y que le aporte pistas para reconstruir el conocimiento profesional. Que las diferentes actividades y acciones se planteen a partir de la realidad concreta, para que el profesorado decida cambiar siendo realista. Además, que vaya orientada a asesorar y orientar procesos de cambio.

Además, según la Unesco (2012), los programas de desarrollo profesional son fundamentales para que los docentes adecúen su práctica pedagógica según los contextos particulares, las reformas curriculares y las necesidades de los estudiantes y de los mismos educadores. Es decir, la transferencia de lo aprendido hacia la práctica pedagógica es fundamental, pues uno de los objetivos primordiales del desarrollo profesional es impactar positivamente en el trabajo que se realiza en las aulas. El Informe del Estado de la Educación 2017, indica que el sistema educativo público, requiere cambios importantes en la forma de enseñar, mediar y evaluar los procesos de aprendizaje, las capacitaciones y asesoramientos deben procurar un balance en esa tríada, pues la evaluación, por ejemplo, es el tema que con menor frecuencia se incluye en el abordaje, en contraste con los contenidos y la mediación pedagógica.

Para esto, se debe superar el modelo de capacitación en cascada, magistral y teórica. Se requiere un modelo de formación permanente basado en la experiencia, que sea integral y socio-constructivista, con apoyo de recursos innovadores, que se pueda aplicar en la mediación pedagógica, que permita pasar de la teoría a la práctica, de la transmisión de contenidos al desarrollo de habilidades y competencias para la vida. De acuerdo al sexto informe del Estado de la Educación (2017), se recomienda que la formación permanente se realice bajo una metodología bimodal (presencial y virtual) favoreciendo, desde un enfoque andragógico, que los participantes puedan adecuar la propuesta formativa de acuerdo con su tiempo, a sus necesidades de aprendizaje y el ahorro de recursos económicos en cuanto se evita el desplazamiento durante la mayor parte de la capacitación.

En vista a la transformación curricular del Sistema Educativo Público, resulta necesario innovar en estrategias de formación permanente que promueva el uso de herramientas tecnológicas como apoyo y transición de la presencialidad a la virtualidad (Actualiz@ndonos, 2016). Ante estos desafíos, ¿Cuál es el perfil y qué debería saber hacer una persona que se dedica a brindar formación permanente? En la DRESJO será necesario formar en habilidades que debe tener una persona dedicada a la formación permanente, crear parámetros de calidad, criterios e instrumentos para evaluar las actividades de Formación Permanente.

Ante la diversidad de culturas y creencias que caracterizan a la población estudiantil en la mayoría de los centros educativos públicos de la región, las leyes, normas y reglamentos relacionados con la inclusión y la interculturalidad, el Diseño Universal de Aprendizaje, la convivencia pacífica, etc., son temas necesarios de conocer y gestionar por parte de los funcionarios de la DRESJO (Decreto Ejecutivo N°40955 del Ministerio de Educación Pública, Establecimiento de la inclusión y la accesibilidad en el sistema educativo costarricense).

De esta manera, el diagnóstico de necesidades de formación permanente se plantea como la oportunidad para dar un salto cualitativo hacia la puesta en práctica de un proceso de actualización profesional orientado al desarrollo de las habilidades necesarias para la adquisición del conocimiento, las interrelaciones sociales, la mejora individual y personal y la convivencia pacífica y armoniosa (Estado de la Educación, 2017). Además, este salto cualitativo está asociado directamente con el buen desempeño de los estudiantes, pues diferentes investigaciones internacionales coinciden y reiteran que la calidad de la educación de un país está asociada directamente con la calidad de sus profesores (Velaz y Vaillant, 2009; Mackinsey, 2007; Unesco, 2012; Bruns y Luque, 2014).

Por lo tanto, se debe tener presente que, para contar con una educación de calidad, será fundamental generar procesos que garanticen una formación permanente, la cual se

conceptualiza como un proceso de aprendizaje integral, adquirido desde la formación inicial y durante el ejercicio de la profesión, y además que genere cambios en los conocimientos, los comportamientos, las habilidades y las actitudes de los funcionarios y las funcionarias de la DRESJO (IDP-MEP, 2016).

b. Proceso metodológico.

A partir de los informes de visitas colegiadas realizadas por el Departamento de Asesorías Pedagógicas (DAP) durante el presente año, de los resultados de un taller participativo con asesores (12 participantes) y de tres instrumentos de consulta enviados durante la segunda quincena de octubre y la primera de noviembre de 2018 a asesores pedagógicos (10 participantes), docentes de preescolar, primaria y secundaria (35 participantes) y un grupo de estudiantes de secundaria (a este último grupo se le aplicó un cuestionario sobre el sentido que tienen los estudios en la vida de estudiantes de 12 a 18 años), la información se analizó y organizó en tres categorías o áreas deficitarias: Falta de actualización en competencias del asesor pedagógico, Deficiencias tecno-pedagógicas en las actividades de formación permanente y Poco conocimiento en temas específicos de capacitación docente, técnico docente y administrativo docente.

c. Análisis de datos.

c.1. Principales hallazgos.

c.1.1 Falta de actualización en competencias del asesor pedagógico.

Se constata que en la formación permanente ha habido ausencia de acompañamiento en temas relacionados con el crecimiento vocacional-profesional, relaciones humanas-sociales-culturales, profesionales, ética profesional. Se requiere este tipo de apoyo para favorecer el compromiso, la responsabilidad, la creatividad, la innovación y el trabajo en equipo.

Falta de actualización en estrategias innovadoras de capacitación, talleres y asesoramiento para abordar adecuadamente temas relacionados con la nueva política educativa, nuevos programas de estudio, nuevas tecnologías para el aprendizaje y actividades de mediación inclusivas.

Poco conocimiento en el uso de la tecnología sobre aspectos técnicos-metodológicos en la elaboración de recursos tecnológicos, hay deficiencias en el dominio de herramientas digitales y en la elaboración de materiales contextualizados y adecuados a los programas

de estudio que permita brindar recursos didácticos que faciliten el trabajo de la población meta.

Falta conocimiento sobre los nuevos paradigmas en la educación, en temas como andragogía dinámica de grupo, comunicación asertiva, planificación de proyectos y gestión de recursos.

c.1.2 Deficiencias tecno-pedagógicas en las actividades de formación permanente.

Se constatan deficiencias en la planificación de las actividades de formación. Se requieren actividades más prácticas que teóricas, que sean innovadoras, creativas, dinámicas, participativas que favorezca el trabajo en equipo, el diálogo, debates, la investigación que despierte el interés de la población meta. Deficiencias en la evaluación y seguimiento de las actividades de formación.

Hay deficiencias en el diseño de estrategias de formación enfocado desde los nuevos paradigmas educativos. Se requiere saber partir de la realidad y de las necesidades reales de la población meta, adaptarse a las diversas formas y ritmos de aprendizaje de los participantes y permitir que sientan que ellos son protagonistas y constructores de su aprendizaje. Se tiene poco conocimiento sobre el enfoque del Diseño Universal de Aprendizaje y su aplicación en la formación permanente, así mismo sobre el desarrollo de habilidades y competencias para el Siglo XXI a fin de generar cambios sustanciales en los participantes y en su labor.

Falta de actualización en el uso de las TICs, la web 3.0, dispositivos móviles para el diseño de actividades de formación bimodales y ambientes virtuales idóneos para llegar a todos los destinatarios y favorecer el intercambio de aprendizajes.

Deficiencias en el abordaje de temáticas y dominio de contenidos en función de la política educativa, renovación curricular, el clima organizacional, la convivencia pacífica, las relaciones humanas, la legislación educativa y la gestión educativa en el aula.

c.1.3 Poco conocimiento en temas específicos de capacitación docente, técnico docente y administrativo docente.

Se evidencia falta de actualización sobre el desarrollo humano, la inteligencia emocional. Ausencia de formación integral al funcionario del MEP como persona y profesional.

Poco conocimiento de los nuevos enfoques pedagógicos de los programas de estudio: uso correcto e interpretación de la plantilla según cada programa, de técnicas didácticas para que el docente trabaje los nuevos programas.

Deficiencias en el planeamiento desde los nuevos enfoques pedagógicos, deficiencias en el planeamiento didáctico articulado con el registro de apoyos curriculares: uso de la plantilla correlacionando propuesta de temas a desarrollar con los apoyos curriculares.

Falta de actualización en la mediación Pedagógica, deficiencias en el diseño de estrategias de mediación en el aula que incluya metodologías activas y participativas para la construcción de conocimientos contextualizados y para la vida.

Hay limitaciones importantes en la evaluación de los aprendizajes desde los nuevos enfoques pedagógicos. Limitaciones técnicas en el proceso evaluativo en el aula, en la construcción de indicadores e instrumentos de evaluación.

Deficiencias en el uso e integración de la tecnología en el aula, en la gestión administrativa y en actividades de formación. Poco conocimiento en la elaboración y diseño de clases - talleres por medio de los recursos tecnológicos actuales y sobre elaboración de recursos audiovisuales.

Poco conocimiento sobre educación inclusiva, interculturalidad, inteligencia espiritual, atención a la diversidad en los espacios educativos.

Poco conocimiento en formulación, gestión y evaluación de proyectos educativos innovadores.

c.2. Priorización de necesidades.

Los elementos técnicos, administrativos y curriculares que conforman la Misión y Visión de la DRESJO, a la luz de la Política Educativa, sirvieron como criterios para priorizar las necesidades de formación surgidas del taller de asesores y los instrumentos de consulta. Las áreas de formación se establecieron en consenso y visto bueno de la jefatura, tomando en cuenta la integralidad de la persona funcionaria y del contexto laboral según los distintos niveles: personal, comunitario y profesional. En el área 1, se priorizaron necesidades relacionadas con lo personal y comunitario. Y en Las área 2 y 3, necesidades enfocadas en la labor profesional (docente, técnico docente y administrativo docente).

c.2.1 Ausencia de reflexión y acompañamiento sobre el sentido de la propia vida y vocación de servicio.

En la primera área, se priorizan la ausencia de formación y acompañamiento a favor de la calidad de las relaciones humanas, el clima organizacional y la sana convivencia institucional y la ausencia de formación en pastoral educativa, la inteligencia emocional y espiritual, las habilidades blandas y la gestión de las emociones en el aula.

c.2.2 Deficiencias en la reconstrucción del conocimiento y la práctica profesional de frente a los retos globales y las nuevas tecnologías.

Con relación a la segunda área de atención, se priorizan las deficiencias en la apropiación de las nuevas tecnologías por parte de docentes, técnico docentes y administrativos docentes, en el uso de las herramientas digitales como el Sistema SIGCE - PIAD, office 365, Google Apps, Moodle, elaboración de recursos audiovisuales, diseño de propuestas formativas bimodales, para ir dando un paso efectivo de la presencialidad hacia la virtualidad en el asesoramiento, la administración y la mediación pedagógica. Además, se prioriza el poco conocimiento sobre estrategias para la formulación, gestión y evaluación de proyectos educativos innovadores.

c.2.3 Deficiencias en la forma de planificar, mediar y evaluar los procesos de aprendizaje.

En la tercera área, se priorizan las deficiencias en la mediación pedagógica de acuerdo al enfoque curricular de los nuevos programas de estudio, el Reglamento de Evaluación y la Política Educativa; fundamentalmente las deficiencias técnicas en la elaboración del planeamiento didáctico, aplicación de apoyos curriculares, implementación de estrategias innovadoras y diseño de instrumentos de evaluación. Con relación a los asesoramientos y capacitaciones se prioriza la falta de actualización sobre el tema de desarrollo de habilidades como la colaboración, comunicación, pensamiento crítico, la creatividad y el uso de nuevas tecnologías. Además, ante la diversidad de culturas, creencias, personas con discapacidad, distintos niveles de desempeño académico que caracterizan a la población estudiantil en la mayoría de los centros educativos de la Región, se prioriza el poco conocimiento sobre temas relacionados con educación inclusiva, el Diseño Universal de Aprendizaje, la interculturalidad y la andragogía.

Estas 3 áreas de atención de la formación permanente y sus necesidades, fueron reafirmadas al confrontarlas con el sentido que le dan a los estudios un grupo de 40 estudiantes de 12 a 18 años (Encuesta para estudiantes de secundaria de la DRESJO, 2018). Desde su perspectiva y el valor que representa la oportunidad de aprender en un centro educativo público, el desafío actual más urgente del sistema educativo es lograr preparar al educando para afrontar la cambiante, incierta, compleja y profundamente desigual sociedad

contemporánea en la era de la información y de la incertidumbre (Pérez Gómez, 2010). Para esto, en el centro de sus anhelos, se sitúa la figura de un nuevo profesional capaz de comprender la complejidad y la incertidumbre de la era contemporánea y comprometido con la misión de acompañar, orientar y estimular el desarrollo y aprendizaje significativo para cada uno de los estudiantes o institución a su cargo.

Finalmente, para responder a estas necesidades y lograr las competencias o cualidades humanas personales y profesionales, como sistemas complejos de comprensión y actuación, la Formación Permanente en la DRESJO requiere de prácticas, vivencias, experiencias auténticas en contextos reales y reflexión, debate y contraste abierto de saberes personales y profesionales, porque el conocimiento que merece la pena brindar en la educación pública tiene valor de uso, para descubrir y crear nuevos horizontes o para resolver problemas y mejorar las condiciones de vida de toda la comunidad.